

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT DU 21 DÉCEMBRE 1950

IDCC 16

Brochure 3085

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/03/2025

Transports routiers et activités auxiliaires du transport

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950</b> ...	13
<b>Clauses communes</b> .....	13
Article 1er - Champ d'application .....	13
Article 2 - Durée, dénonciation, révision .....	15
Article 3 - Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis .....	15
Article 4 - Conventions collectives régionales et locales .....	15
Article 4 bis - Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche .....	15
Article 5 - Liberté syndicale et liberté d'opinion .....	15
Article 6 - Exercice de l'action syndicale .....	16
Article 7 - Délégués du personnel .....	17
Article 8 - Comités d'entreprise ou d'établissement .....	18
Article 9 - Panneaux d'affichage .....	18
Article 10 - Conditions d'embauche .....	19
Article 11 - Contrat individuel de travail .....	19
Article 12 - Durée du travail .....	19
Article 13 - Hygiène .....	20
Article 13 bis - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	20
Article 14 - Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés .....	21
Article 15 - Absence .....	21
Article 16 - Maladies et accidents .....	21
Article 17 - Salariés âgés de moins de 18 ans .....	21
Article 18 - Personnel intermittent et saisonnier .....	22
Article 19 - Service et périodes militaires .....	22
Article 20 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	22
Article 21 - Égalité de traitement entre les Français et les étrangers .....	22
Article 22 - Retraites .....	22
Article 23 - Conciliation .....	22
Article 23 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI .....	25
Article 23 bis - Commission de validation des accords collectifs .....	28
Article 23 bis - Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité .....	29
Article 24 - Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques .....	29
Article 26 - Date d'application .....	29
Article 27 - Publicité .....	29
<b>Textes Attachés</b> .....	31
<b>Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I</b> .....	31
<b>Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition des emplois - annexe I</b> .....	46
<b>Protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement (annexe I)</b> .....	54
<b>Accord du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers ; frais de déplacement ; taux des indemnités forfaitaires - annexe I</b> .....	57
<b>Accord du 27 février 1951 relatif aux employés Annexe II</b> .....	57
<b>Accord du 27 février 1951 relatif aux employés ; nomenclature et définition des emplois Annexe II</b> .....	63
<b>Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise Annexe III</b> .....	68
<b>Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature et définition des emplois - annexe III</b> .....	75
<b>Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres - Annexe IV</b> .....	80
<b>Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres ; nomenclature des groupes - annexe IV</b> .....	87
<b>Accord du 5 mars 1958 relatif aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance. Annexe V</b> .....	89
<b>Accord du 24 mars 1982 relatif à la participation des salariés aux fruits de l'expansion - annexe VI</b> .....	92
<b>Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi (Accord du 12 avril 2017)</b> .....	95
<b>Accord du 25 février 1983 relatif à la mise en place de l'association Fongecif transports</b> .....	113
<b>Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires</b> .....	114
<b>Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires du 15 juin 1992</b> .....	117
<b>Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane</b> .....	118
<b>Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points</b> .....	122
<b>Accord du 22 février 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés</b> .....	125

<b>Accord du 23 novembre 1994 relatif au temps de service, aux repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance »</b> .....	126
<b>Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel « Grands routiers » ou « Longue distance »</b> .....	132
<b>Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 relatif à OPCA transports</b> .....	132
<b>Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers "Marchandises"</b> .....	134
<b>Avenant n° 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance »</b> .....	140
<b>Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance</b> .....	141
<b>Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises</b> .....	142
<b>Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical</b> .....	143
<b>Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche</b> .....	143
<b>Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996). Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996</b> .....	143
<b>Déclaration du 23 décembre 1996 (activités de transport de fond et valeurs)</b> .....	144
<b>Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs</b> .....	144
<b>Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans</b> .....	145
<b>Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité</b> .....	149
<b>Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des entreprises de transport de déménagement</b> .....	150
<b>Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs</b> .....	153
<b>Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 1997 et à l'ouverture de négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective</b> ...	154
<b>Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997</b> .....	158
<b>Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs</b> .....	159
<b>Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs (AGECFA)</b> .....	164
<b>Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants "grands routiers ou longue distance"</b> .....	165
<b>Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs</b> .....	167
<b>Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs</b> .....	169
<b>Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs</b> .....	169
<b>Avenant n° 1 du 3 mars 2000 à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs</b> .....	176
<b>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</b> .....	176
<b>Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre du 4 mai 2000</b> .....	189
<b>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</b> .....	190
<b>Avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire</b> .....	198
<b>Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service</b> .....	199
<b>Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit</b> .....	199
<b>Procès-verbal du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit</b> .....	201
<b>Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN</b> .....	202
<b>Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la CARCEPT</b> .....	203
<b>Accord du 17 décembre 2001 relatif aux modifications de la CARCEPT-Prévoyance</b> .....	205
<b>Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002</b> .....	206
<b>Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance Annexe n° I du 5 février 2002</b> .....	214
<b>Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs</b> .....	220
<b>Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT</b> .....	220
<b>Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs (procès-verbal).</b> .....	231

<b>Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois spécifiques des activités de prestations logistiques</b>	232
<b>Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi (transport de déménagement)</b>	238
<b>Avenant n° 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du 18 avril 2002</b>	238
<b>Avenant n° 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité</b>	239
<b>Avenant n° 2 du 16 janvier 2004 à l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs</b>	240
<b>Avenant n° 70 du 19 avril 2004 à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres</b>	240
<b>Avenant n° 78 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise</b>	241
<b>Avenant n° 80 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés</b>	242
<b>Avenant n° 92 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers</b>	242
<b>Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (1)</b>	243
<b>Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance</b>	249
<b>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</b>	249
<b>Procès-verbal du 24 septembre 2004 relatif à l'accord sur l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs</b>	252
<b>Avenant du 30 septembre 2004 relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation</b>	252
<b>Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement</b>	254
<b>Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise</b>	258
<b>Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers</b>	260
<b>Avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'ARTT</b>	261
<b>Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers</b>	262
<b>Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du " bonus exceptionnel "</b>	263
<b>Avenant n° 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage</b>	264
<b>Avenant du 14 décembre 2006 à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance</b>	265
<b>Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels</b>	266
<b>Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT</b>	268
<b>Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance</b>	274
<b>Avenant n° 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)</b>	284
<b>Avenant n° 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels</b>	284
<b>Avenant n° 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de déplacement des ouvriers (1)</b>	285
<b>Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire</b>	286
<b>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</b>	287
<b>Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle</b>	290
<b>Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise (annexe VI)</b>	291
<b>Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance</b>	292
<b>Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance</b>	292
<b>Avenant n° 53 du 8 juillet 2008 relatif aux frais de déplacement</b>	294
<b>Avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT (La Réunion)</b>	295
<b>Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n° 94 du 13 décembre 2005</b>	296
<b>Avenant n° 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991</b>	297
<b>Avenant n° 4 du 24 mars 2009 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT</b>	297
<b>Accord du 29 juin 2009 relatif à la prévoyance</b>	298
<b>Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009</b>	299
<b>Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité</b>	299
<b>Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité</b>	300
<b>Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur</b>	301
<b>Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs</b>	303
<b>Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECEFA Voyageurs (annexe)</b>	304
<b>Avenant n° 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail</b>	305
<b>Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT</b>	305
<b>Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA</b>	306
<b>Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité</b>	306

<b>Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle</b>	306
<b>Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</b>	306
<b>Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au congé de fin d'activité</b>	310
<b>Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite</b>	311
<b>Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs</b>	311
<b>Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité</b>	313
<b>Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009</b>	317
<b>Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n° 1</b>	317
<b>Avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement</b>	317
<b>Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement</b>	318
<b>Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance</b>	318
<b>Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement</b>	321
<b>Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel</b>	325
<b>Avenant n° 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité</b>	328
<b>Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques</b>	329
<b>Avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques</b>	330
<b>Avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications</b>	332
<b>Avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques</b>	332
<b>Avenant n° 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité</b>	335
<b>Avenant n° 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail</b>	335
<b>Accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé</b>	336
<b>Avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques</b>	340
<b>Accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé</b>	342
<b>Dénonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel</b>	346
<b>Avenant n° 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite</b>	346
<b>Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi</b>	347
<b>Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux rémunérations conventionnelles</b>	348
<b>Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »</b>	349
<b>Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »</b>	349
<b>Avenant n° 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II « Employés »</b>	350
<b>Avenant n° 103 du 13 février 2014 relatif à l'annexe I « Ouvriers »</b>	350
<b>Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1)</b>	351
<b>Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 2)</b>	352
<b>Avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I « Ouvriers »</b>	352
<b>Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques</b>	354
<b>Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement</b>	356
<b>Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b>	357
<b>Avenant n° 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé</b>	358
<b>Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé</b>	359
<b>Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance</b>	362
<b>Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé (transport sanitaire)</b>	363
<b>Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme</b>	366
<b>Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement</b>	369
<b>Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire</b>	370
<b>Avenant n° 107 du 13 décembre 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »</b>	376
<b>Accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés (SLO)</b>	377
<b>Adhésion par lettre du 6 juin 2017 de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA</b>	379
<b>Avenant n° 1 du 13 juin 2017 à l'accord du 11 avril 1997 relatif au CFA et à la création du fonds de gestion FONGECFA</b>	379
<b>Avenant n° 3 du 13 juin 2017 relatif à l'accord du 29 mai 1998 AGECEFA voyageurs</b>	380

<b>Avenant n° 2 du 4 juillet 2017 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (interurbain) ....</b>	<b>380</b>
<b>Accord du 4 octobre 2017 relatif aux dispositions sur la durée du travail et repos .....</b>	<b>382</b>
<b>Accord du 24 novembre 2017 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant création d'un emploi grand tourisme confirmé .....</b>	<b>383</b>
<b>Accord du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement .....</b>	<b>385</b>
<b>Avenant n° 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers (annexe I) .....</b>	<b>388</b>
<b>Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire (secteur du transport de fonds et valeurs) .....</b>	<b>391</b>
<b>Accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social .....</b>	<b>396</b>
<b>Avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI .....</b>	<b>399</b>
<b>Avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité .....</b>	<b>403</b>
<b>Accord du 14 mars 2019 relatif au dialogue social .....</b>	<b>404</b>
<b>Adhésion par lettre du 6 avril 2019 de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018 .....</b>	<b>405</b>
<b>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 .....</b>	<b>405</b>
<b>Avenant n° 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....</b>	<b>406</b>
<b>Avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social .....</b>	<b>407</b>
<b>Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017 ....</b>	<b>409</b>
<b>Adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018 .....</b>	<b>414</b>
<b>Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de déménagement) .....</b>	<b>414</b>
<b>Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de « protection santé » (transport sanitaire) .....</b>	<b>415</b>
<b>Avenant n° 2 du 11 février 2020 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de marchandises) .....</b>	<b>416</b>
<b>Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs) .....</b>	<b>417</b>
<b>Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité (AGECFA Voyageurs) .....</b>	<b>418</b>
<b>Accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>418</b>
<b>Accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») .....</b>	<b>423</b>
<b>Accord du 3 juillet 2020 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (Interurbain) .....</b>	<b>426</b>
<b>Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA transport) .....</b>	<b>430</b>
<b>Accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi .....</b>	<b>431</b>
<b>Avenant n° 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (transport interurbain) .....</b>	<b>434</b>
<b>Avenant du 12 novembre 2020 relatif à la dérogation temporaire à l'accord « CFA-Voyageurs » .....</b>	<b>435</b>
<b>Accord du 1er décembre 2020 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires .....</b>	<b>436</b>
<b>Accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel .....</b>	<b>438</b>
<b>Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi .....</b>	<b>441</b>
<b>Accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi .....</b>	<b>441</b>
<b>Avenant du 18 juin 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi .....</b>	<b>446</b>
<b>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 .....</b>	<b>447</b>
<b>Avenant du 26 octobre 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi .....</b>	<b>447</b>
<b>Avenant n° 1 du 26 octobre 2021 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») .....</b>	<b>448</b>
<b>Accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement .....</b>	<b>448</b>
<b>Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires .....</b>	<b>450</b>
<b>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 » .....</b>	<b>452</b>
<b>Accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire .....</b>	<b>453</b>
<b>Accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire .....</b>	<b>457</b>

<b>Dénonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs</b>	459
<b>Accord du 1er février 2023 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et à l'article 23 de la CCNP</b>	460
<b>Avenant du 1er février 2023 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi</b>	460
<b>Avenant n° 2 du 8 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A »)</b>	461
<b>Avenant n° 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)</b>	461
<b>Accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement</b>	462
<b>Accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs</b>	465
<b>Accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé des entreprises de transport routier de voyageurs</b>	465
<b>Avenant n° 1 du 19 juin 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires</b>	466
<b>Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles</b>	467
<b>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</b>	467
<b>Accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur</b>	468
<b>Avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur</b>	470
<b>Textes Salaires</b>	473
<b>Annexe I ouvriers salaires Avenant 72 du 5 décembre 1990</b>	473
<b>Avenant n° 9 du 14 novembre 2001 relatif aux salaires grands routiers ou longue distance</b>	477
<b>Avenant n° 9 du 6 décembre 2001 relatif aux salaires prime de monitorat et salaires minimaux</b>	479
<b>Accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires</b>	480
<b>Accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance</b>	482
<b>Avenant n° 43 du 15 mai 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance</b>	483
<b>Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : employés</b>	485
<b>Avenant du 20 septembre 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : ouvriers</b>	486
<b>Accord du 25 novembre 2002 relatif aux salaires ouvriers</b>	487
<b>Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles</b>	499
<b>Avenant du 16 février 2004 relatif aux salaires (personnels ouvriers ambulanciers)</b>	500
<b>Avenant n° 1 du 1 juin 2005 relatif aux salaires</b>	501
<b>Avenant n° 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b>	502
<b>Avenant n° 72 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ingénieurs et cadres (annexe IV)</b>	505
<b>Avenant n° 82 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels employés (annexe II)</b>	506
<b>Avenant n° 80 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III)</b>	507
<b>Avenant n° 96 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ouvriers (annexe I)</b>	508
<b>Accord du 7 décembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I, II, III, IV)</b>	509
<b>Avenant du 5 mars 2007 relatif aux salaires (RAG et GAR)</b>	511
<b>Avenant n° 50 du 16 février 2007 relatif aux salaires (annexe I)</b>	513
<b>Avenant n° 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe I)</b>	513
<b>Avenant n° 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe II)</b>	514
<b>Avenant n° 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe III)</b>	514
<b>Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe IV)</b>	515
<b>Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 (transport de déménagement)</b>	515
<b>Avenant n° 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers</b>	517
<b>Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles</b>	518
<b>Avenant n° 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe IV)</b>	524
<b>Avenant n° 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe III)</b>	526
<b>Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe II)</b>	527
<b>Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 (annexe I)</b>	528
<b>Avenant n° 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement</b>	529
<b>Avenant n° 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires (ambulanciers)</b>	531
<b>Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations</b>	



<b>logistiques</b> .....	532
<b>Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe IV)</b> .....	536
<b>Avenant n° 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe III)</b> .....	537
<b>Avenant n° 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe II)</b> .....	539
<b>Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe I)</b> .....	540
<b>Avenant n° 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers</b> .....	541
<b>Avenant n° 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement</b> .....	541
<b>Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations</b> .....	542
<b>Avenant n° 6 du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations</b> .....	545
<b>Avenant n° 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010</b> .....	547
<b>Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques</b> .....	548
<b>Avenant n° 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties</b> .....	550
<b>Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties</b> .....	552
<b>Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis</b> .....	553
<b>Avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis</b> .....	554
<b>Avenant n° 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis</b> .....	555
<b>Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011</b> .....	556
<b>Avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement</b> .....	559
<b>Avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012</b> .....	560
<b>Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012</b> .....	561
<b>Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012</b> .....	561
<b>Avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012</b> .....	562
<b>Avenant n° 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles</b> .....	563
<b>Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement</b> .....	564
<b>Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles</b> .....	565
<b>Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers</b> .....	566
<b>Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013</b> .....	567
<b>Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013</b> .....	570
<b>Avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013</b> .....	571
<b>Avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013</b> .....	572
<b>Avenant n° 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013</b> .....	572
<b>Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement</b> .....	573
<b>Avenant n° 10 du 21 mars 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013</b> .....	574
<b>Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement</b> .....	575
<b>Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »</b> .....	575
<b>Avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »</b> .....	577
<b>Avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés »</b> .....	577
<b>Avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I « Ouvriers »</b> .....	578
<b>Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles</b> .....	579
<b>Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)</b> .....	579
<b>Avenant n° 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b> .....	580
<b>Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »</b> .....	581
<b>Avenant n° 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III « techniciens et agents de maîtrise »</b> .....	582
<b>Avenant n° 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II « Employés »</b> .....	582
<b>Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »</b> .....	583
<b>Avenant n° 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques</b> .....	584
<b>Avenant n° 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire</b> .....	586
<b>Avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)</b> .....	587
<b>Avenant n° 14 du 13 décembre 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement</b> .....	588
<b>Avenant n° 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers</b> .....	589
<b>Accord du 7 avril 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles</b> .....	590
<b>Avenant n° 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »</b> .....	592
<b>Avenant n° 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »</b> .....	594
<b>Avenant n° 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II « Employés »</b> .....	594
<b>Avenant n° 108 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe I « Salaires ouvriers »</b> .....	595
<b>Avenant n° 15 du 15 mai 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement</b> .....	596
<b>Avenant n° 10 du 30 juin 2017 relatif à la rémunération des personnels des entreprises exerçant des activités de</b> .....	596

<i>prestations logistiques</i> .....	597
<b>Avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)</b> .....	600
<b>Avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)</b> .....	601
<b>Avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)</b> .....	602
<b>Avenant n° 109 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)</b> .....	603
<b>Accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles</b> .....	604
<b>Avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b> .....	606
<b>Avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers</b> .....	608
<b>Avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)</b> .....	609
<b>Avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux rémunérations des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques</b> .....	609
<b>Avenant n° 111 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)</b> .....	614
<b>Avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)</b> .....	615
<b>Avenant n° 92 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)</b> .....	616
<b>Avenant n° 84 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)</b> .....	617
<b>Accord du 15 mai 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2019</b> .....	618
<b>Avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b> .....	621
<b>Avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)</b> .....	623
<b>Avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)</b> .....	624
<b>Avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mars 2020 (annexe I)</b> .....	625
<b>Avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe II)</b> .....	626
<b>Avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe III)</b> .....	626
<b>Avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1er mars 2020 (annexe IV)</b> ....	627
<b>Avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)</b> .....	629
<b>Avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques</b> .....	629
<b>Accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles</b> .....	631
<b>Avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)</b> .....	634
<b>Accord du 5 février 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers et à l'engagement d'ouverture de négociations à venir (transport sanitaire)</b> .....	635
<b>Avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b> .....	635
<b>Avenant n° 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques</b> .....	637
<b>Avenant n° 114 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)</b> .....	639
<b>Avenant n° 96 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe II)</b> .....	640
<b>Avenant n° 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe III)</b> .....	642
<b>Avenant n° 86 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles minimales (annexe IV)</b> .....	643
<b>Avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers</b> .....	644
<b>Avenant n° 19 du 1er février 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b> .....	645
<b>Accord du 3 février 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles pour l'année 2022</b> .....	646
<b>Avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)</b> .....	652
<b>Avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire</b> .....	652
<b>Avenant n° 115 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)</b> .....	653
<b>Avenant n° 97 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)</b> .....	655
<b>Avenant n° 95 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)</b> .....	656
<b>Avenant n° 87 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)</b> .....	657
<b>Avenant n° 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er septembre 2022</b> .....	660
<b>Avenant n° 20 du 19 octobre 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b> .....	662
<b>Accord du 25 octobre 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles garanties</b> .....	664
<b>Avenant n° 75 du 10 novembre 2022 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)</b> .....	667
<b>Avenant n° 96 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)</b> .....	668

<b>Avenant n° 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)</b>	669
<b>Avenant n° 116 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)</b>	670
<b>Avenant n° 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)</b>	672
<b>Avenant n° 76 du 6 février 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers</b>	674
<b>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</b>	675
<b>Avenant n° 90 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)</b>	675
<b>Avenant n° 97 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)</b>	677
<b>Avenant n° 99 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe II de la convention collective)</b>	678
<b>Avenant n° 117 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)</b>	679
<b>Avenant n° 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b>	679
<b>Avenant n° 15 du 27 septembre 2023 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er novembre 2023</b>	682
<b>Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations</b>	684
<b>Avenant n° 77 du 11 octobre 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers</b>	687
<b>Avenant n° 118 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)</b>	688
<b>Avenant n° 100 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective)</b>	689
<b>Avenant n° 98 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective)</b>	689
<b>Avenant n° 91 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective)</b>	690
<b>Avenant n° 22 du 16 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement</b>	692
<b>Avenant n° 78 du 13 février 2024 relatif aux frais de déplacement</b>	694
<b>Avenant n° 79 du 6 février 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers</b>	694
<b>Textes Extensions</b>	697
<b>ARRÊTÉ du 1 février 1955</b>	697
<b>ARRÊTÉ du 25 avril 1956</b>	698
<b>ARRÊTÉ du 7 juillet 1956</b>	698
<b>ARRÊTÉ du 6 décembre 1956</b>	698
<b>ARRÊTÉ du 4 octobre 1957</b>	699
<b>ARRÊTÉ du 1 septembre 1959</b>	699
<b>ARRÊTÉ du 5 avril 1960</b>	699
<b>ARRÊTÉ du 31 mars 1961</b>	700
<b>ARRÊTÉ du 26 mai 1961</b>	700
<b>ARRÊTÉ du 17 juillet 1962</b>	700
<b>ARRÊTÉ du 22 juillet 1963</b>	700
<b>ARRÊTÉ du 27 janvier 1964</b>	701
<b>ARRÊTÉ du 31 juillet 1964</b>	701
<b>ARRÊTÉ du 8 mars 1965</b>	701
<b>ARRÊTÉ du 28 septembre 1965</b>	701
<b>ARRÊTÉ du 1 septembre 1966</b>	702
<b>ARRÊTÉ du 7 avril 1972</b>	702
<b>ARRÊTÉ du 18 décembre 1972</b>	703
<b>ARRÊTÉ du 7 mars 1973</b>	704
<b>ARRÊTÉ du 12 juillet 1973</b>	704
<b>ARRÊTÉ du 21 novembre 1973</b>	704
<b>ARRÊTÉ du 29 juillet 1974</b>	704
<b>ARRÊTÉ du 9 octobre 1974</b>	704
<b>ARRÊTÉ du 17 décembre 1974</b>	705
<b>ARRÊTÉ du 11 avril 1975</b>	705
<b>ARRÊTÉ du 25 juin 1975</b>	705
<b>ARRÊTÉ du 22 octobre 1975</b>	705

<b>ARRÊTÉ du 19 janvier 1976</b> .....	705
<b>ARRÊTÉ du 29 mars 1976</b> .....	705
<b>ARRÊTÉ du 6 octobre 1976</b> .....	705
<b>ARRÊTÉ du 24 décembre 1976</b> .....	706
<b>ARRÊTÉ du 27 juin 1977</b> .....	706
<b>ARRÊTÉ du 22 juillet 1977</b> .....	706
<b>ARRÊTÉ du 13 janvier 1978</b> .....	706
<b>ARRÊTÉ du 12 juillet 1978</b> .....	706
<b>ARRÊTÉ du 4 septembre 1978</b> .....	706
<b>ARRÊTÉ du 27 décembre 1978</b> .....	707
<b>ARRÊTÉ du 2 avril 1979</b> .....	707
<b>ARRÊTÉ du 16 mai 1979</b> .....	707
<b>ARRÊTÉ du 29 juin 1979</b> .....	707
<b>ARRÊTÉ du 26 septembre 1979</b> .....	707
<b>ARRÊTÉ du 28 février 1980</b> .....	707
<b>ARRÊTÉ du 21 avril 1980</b> .....	708
<b>ARRÊTÉ du 15 septembre 1980</b> .....	708
<b>ARRÊTÉ du 21 juin 1981</b> .....	708
<b>ARRÊTÉ du 1 décembre 1981</b> .....	708
<b>ARRÊTÉ du 27 mai 1982</b> .....	709
<b>ARRÊTÉ du 24 janvier 1983</b> .....	709
<b>ARRÊTÉ du 22 avril 1983</b> .....	709
<b>ARRÊTÉ du 8 juillet 1983</b> .....	710
<b>ARRÊTÉ du 29 juillet 1983</b> .....	710
<b>ARRÊTÉ du 11 janvier 1984</b> .....	710
<b>ARRÊTÉ du 15 février 1984</b> .....	710
<b>ARRÊTÉ du 30 mai 1984</b> .....	711
<b>ARRÊTÉ du 22 février 1985</b> .....	711
<b>ARRÊTÉ du 12 août 1985</b> .....	711
<b>ARRÊTÉ du 14 août 1985</b> .....	711
<b>ARRÊTÉ du 4 juin 1986</b> .....	711
<b>ARRÊTÉ du 9 janvier 1987</b> .....	711
<b>ARRÊTÉ du 15 janvier 1987</b> .....	711
<b>ARRÊTÉ du 12 février 1987</b> .....	712
<b>ARRÊTÉ du 18 mars 1987</b> .....	712
<b>ARRÊTÉ du 5 juin 1987</b> .....	712
<b>ARRÊTÉ du 8 septembre 1987</b> .....	712
<b>ARRÊTÉ du 25 novembre 1987</b> .....	712
<b>ARRÊTÉ du 18 décembre 1987</b> .....	712
<b>ARRÊTÉ du 14 juin 1988</b> .....	713
<b>ARRÊTÉ du 29 mars 1989</b> .....	713
<b>ARRÊTÉ du 31 mars 1989</b> .....	713
<b>ARRÊTÉ du 30 mai 1989</b> .....	713
<b>ARRÊTÉ du 22 février 1990</b> .....	713
<b>ARRÊTÉ du 25 mars 1991</b> .....	713
<b>ARRÊTÉ du 8 novembre 1991</b> .....	714
<b>ARRÊTÉ du 5 février 1992</b> .....	714
<b>ARRÊTÉ du 4 août 1992</b> .....	714
<b>ARRÊTÉ du 7 octobre 1992</b> .....	714
<b>ARRÊTÉ du 19 novembre 1992</b> .....	714
<b>ARRÊTÉ du 10 décembre 1992</b> .....	714
<b>ARRÊTÉ du 31 décembre 1992</b> .....	714
<b>ARRÊTÉ du 17 août 1993</b> .....	714
<b>ARRÊTÉ du 19 octobre 1993</b> .....	715
<b>ARRÊTÉ du 13 avril 1994</b> .....	715
<b>ARRÊTÉ du 4 août 1994</b> .....	715
<b>ARRÊTÉ du 19 octobre 1994</b> .....	716
<b>ARRÊTÉ du 1 août 1995</b> .....	716
<b>ARRÊTÉ du 2 novembre 1995</b> .....	716
<b>ARRÊTÉ du 19 janvier 1996</b> .....	717
<b>ARRÊTÉ du 19 février 1996</b> .....	717
<b>ARRÊTÉ du 30 octobre 1996</b> .....	717
<b>ARRÊTÉ du 20 novembre 1996</b> .....	718
<b>ARRÊTÉ du 28 avril 1997</b> .....	718

<b>ARRETE du 25 juin 1997</b> .....	718
<b>ARRETE du 31 octobre 1997</b> .....	719
<b>ARRETE du 12 décembre 1997</b> .....	719
<b>ARRETE du 18 décembre 1997</b> .....	720
<b>ARRETE du 18 décembre 1997</b> .....	720
<b>ARRETE du 10 juin 1998</b> .....	720
<b>ARRETE du 10 juin 1998</b> .....	721
<b>ARRETE du 22 juin 1998</b> .....	721
<b>ARRETE du 23 juillet 1998</b> .....	721
<b>ARRETE du 23 juillet 1998</b> .....	721
<b>ARRETE du 22 octobre 1998</b> .....	722
<b>ARRETE du 27 octobre 1998</b> .....	722
<b>ARRETE du 9 novembre 1998</b> .....	722
<b>ARRETE du 4 janvier 1999</b> .....	723
<b>ARRETE du 7 janvier 1999</b> .....	723
<b>ARRETE du 4 février 1999</b> .....	723
<b>ARRETE du 9 avril 1999</b> .....	724
<b>ARRETE du 15 octobre 1999</b> .....	724
<b>ARRETE du 5 janvier 2000</b> .....	724
<b>ARRETE du 5 avril 2000</b> .....	725
<b>ARRETE du 12 octobre 2000</b> .....	725
<b>ARRETE du 10 novembre 2000</b> .....	725
<b>ARRETE du 10 novembre 2000</b> .....	726
<b>ARRETE du 30 juillet 2001</b> .....	726
<b>ARRETE du 18 juillet 2001</b> .....	728
<b>ARRETE du 10 août 2001</b> .....	728
<b>ARRETE du 17 octobre 2001</b> .....	730
<b>ARRETE du 5 novembre 2001</b> .....	730
<b>ARRETE du 4 décembre 2001</b> .....	730
<b>ARRETE du 5 novembre 2001</b> .....	730
<b>ARRETE du 14 mars 2002</b> .....	731
<b>ARRETE du 23 avril 2002</b> .....	731
<b>ARRETE du 13 juin 2002</b> .....	732
<b>ARRETE du 2 juillet 2002</b> .....	732
<b>ARRETE du 21 octobre 2002</b> .....	733
<b>ARRETE du 4 novembre 2002</b> .....	733
<b>ARRETE du 6 novembre 2002</b> .....	733
<b>ARRETE du 9 décembre 2002</b> .....	734
<b>ARRETE du 24 février 2003</b> .....	734
<b>ARRETE du 9 avril 2003</b> .....	735
<b>ARRETE du 12 mai 2003</b> .....	735
<b>ARRETE du 26 septembre 2003</b> .....	735
<b>ARRETE du 14 octobre 2003</b> .....	736
<b>ARRETE du 22 décembre 2003</b> .....	737
<b>ARRETE du 19 mai 2004</b> .....	738
<b>ARRETE du 19 mai 2004</b> .....	738
<b>ARRETE du 19 mai 2004</b> .....	739
<b>ARRETE du 19 mai 2004</b> .....	739
<b>ARRETE du 19 mai 2004</b> .....	740
<b>ARRETE du 25 juin 2004</b> .....	740
<b>ARRETE du 29 juillet 2004</b> .....	740
<b>ARRETE du 22 novembre 2004</b> .....	741
<b>ARRETE du 4 janvier 2005</b> .....	741
<b>ARRETE du 14 mars 2005</b> .....	741
<b>ARRETE du 27 avril 2005</b> .....	742
<b>ARRETE du 9 mai 2005</b> .....	742
<b>ARRETE du 30 juin 2005</b> .....	743
<b>ARRETE du 3 août 2005</b> .....	743
<b>ARRETE du 18 novembre 2005</b> .....	743
<b>ARRETE du 18 novembre 2005</b> .....	744
<b>ARRETE du 26 juin 2006</b> .....	744
<b>ARRETE du 1 août 2006</b> .....	744
<b>ARRETE du 31 octobre 2006</b> .....	745
<b>ARRETE du 29 octobre 2006</b> .....	745

<b>ARRETE du 15 décembre 2006</b> .....	746
<b>ARRETE du 31 janvier 2007</b> .....	746
<b>ARRETE du 21 février 2007</b> .....	746
<b>ARRETE du 9 mars 2007</b> .....	747
<b>ARRETE du 26 mars 2007</b> .....	747
<b>ARRETE du 26 mars 2007</b> .....	747
<b>ARRETE du 26 mars 2007</b> .....	748
<b>Textes parus au JORF</b> .....	749
<b>Arrêté du 8 novembre 2018</b> .....	749
<b>Arrêté du 13 mars 2019</b> .....	749
<b>Arrêté du 19 avril 2019</b> .....	749
<b>Arrêté du 19 avril 2019</b> .....	750
<b>Arrêté du 19 avril 2019</b> .....	750
<b>Arrêté du 19 avril 2019</b> .....	751
<b>Arrêté du 19 avril 2019</b> .....	752
<b>Arrêté du 19 avril 2019</b> .....	752
<b>Arrêté du 16 mai 2019</b> .....	752
<b>Arrêté du 31 mai 2019</b> .....	753
<b>Arrêté du 25 juin 2019</b> .....	754
<b>Arrêté du 25 juin 2019</b> .....	754
<b>Arrêté du 6 août 2019</b> .....	755
<b>Arrêté du 13 décembre 2019</b> .....	755
<b>Arrêté du 25 février 2020</b> .....	756
<b>Arrêté du 25 février 2020</b> .....	756
<b>Arrêté du 25 février 2020</b> .....	757
<b>Arrêté du 29 juillet 2020</b> .....	757
<b>Arrêté du 29 juillet 2020</b> .....	758
<b>Arrêté du 18 septembre 2020</b> .....	758
<b>Arrêté du 17 septembre 2020</b> .....	759
<b>Arrêté du 2 octobre 2020</b> .....	759
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	760
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	760
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	761
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	761
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	761
<b>Arrêté du 20 novembre 2020</b> .....	762
<b>Arrêté du 28 décembre 2020</b> .....	762
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	763
<b>Arrêté du 8 février 2021</b> .....	763
<b>Arrêté du 8 février 2021</b> .....	764
<b>Arrêté du 19 mai 2021</b> .....	764
<b>Arrêté du 19 mai 2021</b> .....	765
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	765
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	765
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	766
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	766
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	767
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	767
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	768
<b>Arrêté du 5 août 2021</b> .....	768
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	769
<b>Arrêté du 23 décembre 2021</b> .....	769

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT DU 21 DÉCEMBRE 1950

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transports, gpaournt les ogoirsnaanits sliycedans ci-après : Fédération naitnaloe des tsaprotrns reotirus ; Fédération nloiatane des aoiiacotssns pelssfnolneroeis des erisnteeprs de gaogrpue rial et rtoue ; Fédération nlnaoiae des ctorenrsponads de chemins de fer ; Chambre sinlacye des loruués d'automobiles iudlntisers ; Chambre sndiaycle des ererneerutnps de déménagements, garde-meubles et taprrnosts de Frncae ; Fédération niatonlae des cmseaoiosrninims de transports, cnminsooiimresas en duanoé agréés, transitaires, agents mtemirais et assimilés de Farcne ; Fédération noanaitle des erinrspteés de troantsprs auixeliars des collectivités et atiintsdmrioans pquuibles ; Association peoefnrslsnole des affréteurs ruoteirs ; Syndicat nitonaal des tsurtarnpeors mitxes rail-route.
Syndicats signataires	Fédération nitlanoae des meonys de tpnastros CGT ; Syndicat noaitnal des ingénieurs et caders des tprsaontrs CGT ; Fédération ntilnaaoe Frcoe ouvrière des trrtsonpars CGT - FO ; Fédération française des sdctinyas chrétiens d'ouvriers des trsrponats sur route et silareiiims CTFC ; Fédération française des sytdacins chrétiens d'employés, teincnehins et anetgs de maîtrise CTFC ; Fédération française des sntyaidcs d'ingénieurs et cerads CTFC ; Syndicat niantaol des cdraes de dicteorin et de maîtrise des torasntprs CGC ; Fédération natliaone des ceahfrfuus routier.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nnlaoiate des employés et cedras du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité soailce et derivs CGT-FSN, le 24 jeillut 1951 ; Fédération nioalatne des eirptrnsees de vdaigne et d'assainissement, le 15 orocbte 1956 ; Association noltaanie des tapnsrorts "Les Routiers", le 22 jiun 1959 ; Fédérations ntaenalois des cfheuuarfs routiers, pidos lrdous et assimilés, le 20 jiuillet 1961 ; Fédération auontome iftnprloenonslesriee des vdaeins et de l'alimentation, le 10 obrcote 1963 ; Fédération des employés, tnnicuheecs et atneps de maîtrise (FETAM) CFTC, le 21 mai 1985 ; Syndicat nointaal indépendant des reotiurs aieliiuxras et assimilés CGSI, le 14 mras 1969 ; Syndicat peonoisersfnl des représentants en transport, des ceards et agtnes de maîtrise, des transitaire, le 23 nmoberve 1973 ; Fédération antomuoe des transports, le 8 août 1974 ; Fédération générale des tsrpatonrs CSL, le 31 octrboe 1980. Organisation des teoruatrprsns rueritos européens (OTRE), le 12 nrovbeme 2003.

## Clauses communes

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2004*

#### 1.1. Principe

La présente cnietovonn et les adrcros qui y snot annexés règlent les rpaoprts ertne les eeoruylpms et les salariés des ertesprenis rleeantv de l'une des activités du trronpsat énumérées ci-après, par référence à la nlrmetncoae d'activité française - NAF - adaptée de la ntmaconrelue d'activité européenne - NCAE - et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 orcobte 1992.

60-2 B. - Trapsntros rtrioeus réguliers de veoruagys :

Cette csslae cmonerpd le trsraopnt iarunbtrein de veorugyas par autocars, sur des l'gines et seoln des hrraeios déterminés, même à caractère saisonnier.

Cette csasle cmerpond asusi le rsgamsaae silaroce ou le tonparrst de personnel.

60-2 G. - Aeruts tponrratss ruriteos de vouayegrs :

Cette calsse cpmnreed :

- l'organisation d'excursions en aourtcas ;

- les cutciirs triotqusiues unbairs par car ;

- la lotaoicn d'autocars (avec conducteur) à la demande.

60-2 L. - Tarrospts rtreuios de mareadsnichs de proximité :

Cette clsase cnpmoerd le toasrrnpt rtioeur à caractère ubairn ou de proximité, csntnsiaot à eeevnlr ou à livrer des mcersahiands emballées ou non lros de déplacement de ctroue durée.

Cette csasle cmeponrd asusi :

- la loaivirsn de béton prêt à l'emploi ;

- la ceoltcle du liat à la ferme.

60-2 M. - Tsroatrprs roiurets de mhdcareasins iueirrtanbns :

Cette cslsae comprend le tnorsarpt rotuier de marchandises, régulier ou non, interurbain, sur lnuoge dcitnsae et inaanttnoriel ; y etnre le tsaropnt lourd, en vrac, par conteneurs, hros gabarit, etc.

60-2 N. - Déménagement :

Cette cssale cormepond le déménagement de miilober de particuliers, de bureaux, d'ateliers ou d'usines, qu'il siot international, interurbain, intra-urbain ou dnas un même ieblmume ou site.

Cette classe comprend aussi :

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

60-2 P. - Location de locaux avec cuisines :

Cette classe comprend la location de locaux et cuisines avec conducteur.

63-4 A. - Messagerie, fret express :

Cette classe comprend :

- la cloectle d'envois multiples (groupage) de colis de 3 colis groupés sur des paquets pour constituer des paquets complets adaptés à l'emplacement des véhicules de transport pour dégroupage au guichet du bureau récepteur et livraison au domicile du destinataire ;

- le fret express de marchandises.

63-4 B. - Affrètement :

Cette classe comprend l'affrètement terrestre, maritime et aérien (ou une combinaison de ces moyens) qui consiste à louer des véhicules pour un usage préalable à des transports publics.

63-4 C. - Organisation des transports internationaux :

Cette classe comprend :

- l'organisation logistique des transports de marchandises en interne ou à destination du territoire national ou international, par tous les modes de transport appropriés ;

- le transport terrestre, maritime ou aérien ;

- les activités de manutention en douane.

64-1 C. - Activités de courrier :

Cette classe comprend :

- les activités postales aérées que celles exercées par La Poste ;

- l'acheminement du courrier (lettres et colis), généralement en express.

Cette classe comprend aussi les activités des courriers aériens et taxis marchandises.

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

Est prise en compte, dans cette classe, uniquement la location de véhicules utilisés par chauffeur.

74-6 Z. - Enquêtes et sécurité :

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

85-1 J. - Ambulances :

Cette classe comprend le transport des malades par ambulance.

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

Le champ d'application géographique de la présente classe et des articles qui y sont annexés comprend l'ensemble du territoire métropolitain.

1.2. Dispositions applicables aux activités de transports logistiques

La présente classe et les articles qui y sont annexés régissent également les transports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code

63-1 E enregistre non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française - NAF - adaptée de la nomenclature d'activité européenne - NCAE - et approuvée par le décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 (1), exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations logistiques sur des marchandises qui ne leur appartiennent pas et qui leur sont confiées, c'est-à-dire :

- l'exploitation d'installations industrielles d'entrepôts et de magasins (dont les magasins généraux), y compris à caractère industriel, sans inclusion 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 maintenance et les prestations informatiques appropriées sur les réseaux en vue de leur mise à disposition des réseaux de données ;

- l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de données et l'échange de données informatiques.

Les entreprises auront les différentes prestations logistiques, définies ci-dessus, dans d'autres secteurs d'activité, notamment du transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial, et revêtent déjà de caractéristiques spécifiques étendues propres à leur activité, notamment du champ d'application de la présente classe collective.

### 1.3. Dispositions particulières

A la demande des entreprises intéressées, et si ces activités ne peuvent pas être rattachées à une autre classe collective, des avis à la présente classe sont prononcés dans son champ d'application des activités des secteurs mentionnés au présent et s'apparentant à l'une des activités ci-dessus énumérées.

Il est précisé que la présente classe ne s'applique pas aux entreprises industrielles ou commerciales exerçant des activités définies comme des transports pour le compte propre par la réglementation des transports en vigueur.

Dans le cas d'entreprises exerçant des activités telles que les transports publics et activités industrielles et commerciales, la présente classe ne s'applique pas au personnel affecté aux services de transport public, le personnel affecté aux activités industrielles et commerciales relevant régi par les dispositions de la législation applicable à la branche d'activité concernée.

Toutefois, lorsque le personnel de l'entreprise mixte n'est pas affecté exclusivement à l'une ou l'autre des deux branches d'activité et qu'une répartition du personnel entre les deux branches est techniquement possible, l'ensemble du personnel de l'entreprise mixte est soumis à la classe et aux articles qui y sont annexés dès lors qu'il exerce l'activité principale.

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre principal, les dispositions de la présente classe sont complétées par celles de l'accord national interprofessionnel du 5 mars 1991 modifié, annexé à la présente classe collective, relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre accessoire, seuls sont applicables les dispositions de l'accord national interprofessionnel susvisé dans les conditions qu'il fixe, à savoir aux personnes affectées aux activités de transports de fonds et valeurs et non les personnes spécifiquement définies dans la nomenclature qui y est annexée.

La mise en cause, dans une entreprise déterminée, notamment en raison d'un changement d'activité, du statut des personnes en cause, ne constitue pas, en soi, une circonstance de fait susceptible de modifier le champ d'application de l'article L. 132-8 du code du travail.



## Article 2 - Durée, dénonciation, révision

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

### 1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### 2. Révision

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

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

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

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

### 3. Dénonciation

Sous réserve des dispositions du précédent, la présente convention peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 3 mois, à compter du constat de désaccord visé ci-dessus. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée d'un projet de modification d'un ou plusieurs articles de rédaction nouvelle ou de suppression de certains de ces articles. Ce projet sera adressé au président chargé des relations avec la commission, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée, conformément à l'article 133-1 du code du travail.

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

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

## Article 3 - Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 1950*

Aux dates fixées pour leur application, la présente convention et ses conventions antérieures se cumulent et s'ajoutent à tous les avantages collectifs ou accords régionaux et locaux, à tous les avantages collectifs ou accords d'établissements conclus antérieurement à cette date.

Toutefois, la présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de modifications d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne peut être que pour le personnel en service aux dates d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives régionales ou locales à intervenir.

En outre, la présente convention et ses conventions antérieures ne pourront être l'occasion d'une modification des dispositions habituelles relatives aux salaires par les conventions à la date de leur entrée en vigueur.

## Article 4 - Conventions collectives régionales et locales

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

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

Leur objet sera, dans la mesure où elles ne sont pas en conflit avec les dispositions générales de la présente convention et de ses conventions nationales, de réaliser les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux. Elles pourront prévoir à toute fin des dispositions nouvelles ou des causes plus favorables aux travailleurs.

## Article 4 bis - Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour évaluer la situation économique et de l'emploi dans la branche et pour négocier sur les rémunérations, les conditions de travail et les autres avantages sociaux et professionnels annexés à la présente convention.

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

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

## Article 5 - Liberté syndicale et liberté d'opinion

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 1998*

5.1. Conformément à la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les syndicats et les salariés ont le droit de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des atteintes aux dispositions légales en vigueur annexées aux présentes conventions collectives.

Les salariés et les syndicats ont le droit de revendiquer la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. Il est interdit à tout employeur de porter atteinte en considération de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions ou en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la rémunération professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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

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

Cette intervention des organisations professionnelles se fait par obligation au droit pour les parties d'obtenir rapidement réparation du préjudice causé.

## Article 6 - Exercice de l'action syndicale

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020*

6.1. Participation à divers instances.

1. Instances nationales et congrès syndicaux

a) Les syndicats mandatés par leur organisation syndicale doivent organiser de leurs propres moyens des absences non rémunérées pour assister aux réunions des instances nationales et aux congrès représentatifs de ces organisations. Il est précisé que ces congrès ne concernent qu'un très petit nombre de syndicats.

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

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

2. Instances d'administration et instances diverses

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

- conseil d'administration des organisations de sécurité sociale et comités techniques du transport et de la maintenance ;

- conseil d'administration des institutions de retraite complémentaires ;

- conseil d'administration de l'IPRIAC ;

- commissions nationales pour l'examen des conditions de capacité requises pour l'exercice de la profession de transporteur routier, de leuour de véhicules ou de professionnels de transport ;

- commissions de surveillance des primes de conduite ;

- conseil d'administration et instances du Fonds de Transport.

La rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant le temps passé à ces réunions et les frais exposés par lui

à cette occasion, sont pris en charge par les institutions visées ci-dessus dans les conditions définies par leur règlement intérieur respectif.

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

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

b) La CPPNI peut se réunir dans des circonstances particulières :  
? formation « Négociation » ;

Cette formation peut se réunir :  
?? en réunion sectorielle, lorsque le sujet abordé ne concerne qu'un seul secteur d'activité de la CTCNR ;  
?? en réunion transversale, lorsque le sujet abordé concerne au moins deux secteurs d'activité de la CTCNR ;  
?? en réunion plénière, lorsque le sujet abordé concerne l'ensemble des secteurs de la CTCNR ;

? formation « Consultation » ;

? formation « Interprétation » ;

? formation « Ordonnance de la négociation collective », dénommée « ONPC » dans la CTCNR ;

? formation « Emploi et formation professionnelle », dénommée CPFNEP dans la CTCNR. La CPFNEP est l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications (dénommé OTPL dans la CTCNR). La CPFNEP est la structure de la CPPNI chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et de emploi et de mettre en œuvre les orientations.

c) Compte tenu des spécificités des différents secteurs d'activité en matière de l'application de la convention collective, lorsque les travaux des commissions et groupes de travail susvisés ne concernent qu'un seul de ces secteurs, les salariés d'entreprise appelés à y participer doivent être représentés à des réunions de la branche de l'application de la CTCNR.

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

4. Instances paritaires de la formation professionnelle

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

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

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

- des frais de transport dans la limite maximale du prix du billet d'avion, sur justificatif ;

- des frais de repas, et, le cas échéant, des frais d'hébergement,

sur justificatifs.

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

4.3. Les itinéraires prévus au droit aux disjonctions du paragraphe 4.2 ci-dessus, sont les suivants :

? Comité d'observation et d'évaluation de la formation (COEF) (AFT) ;  
? Conseils de participation des établissements de formation créés sous l'égide des associations de formation continue de la profession (AFRAL et PROMOTRANS) ;  
? APFA : sous-commission nationale de l'emploi et de la formation ;  
? OCPA mobilité ;  
? groupe technique de formation professionnelle (taxe d'apprentissage) ;  
? jurys d'examen professionnels, donnant lieu à la délivrance d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFRAL et l'ARONAMTS ou tout autre organisme de formation certifié ;

? CCERAPT PREV.

6.2. Exercice d'une fonction de représentant d'une entreprise salariée par un salarié d'entreprise.

L'exercice d'une fonction de représentant d'une entreprise salariée par un salarié d'entreprise doit être compatible avec le statut du salarié concerné et son employeur.

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

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

Cette convention doit fixer à titre indicatif :

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

- la situation du salarié mis à disposition au regard de son régime de retraite complémentaire ;

- les conditions de la poursuite de ses activités par l'intéressé dans son emploi ou dans un emploi équivalent à l'issue de la période de mise à disposition.

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

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

6.3. Régime de représentation des représentants syndicaux

Les salariés des entreprises peuvent exercer leur activité dans l'entreprise en vue de l'accomplissement de fonctions particulières prévues par le contrat de travail ou le régime de retraite complémentaire.

Dans ce cas, la pratique et la pratique parlante des représentants sont à la charge de l'intéressé.

## Article 7 - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

### 1. Dispositions générales

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

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

### 2. Élections

#### a) Collèges électoraux

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

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

#### b) Opérations électorales

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

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

Cet accord porte, notamment, sur :

- les dates et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin pour chaque collège électoral, ainsi que la date de l'ouverture ; ces heures doivent permettre à tout salarié de voter ; le vote a lieu pendant les heures de travail ; toutefois, un accord caroté peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment si les nécessités du service l'exigent ;

- les dates de dépôt des candidatures et d'affichage des listes des électeurs et des candidats ;

- le lieu du scrutin ;

- les modalités et les conditions du vote par correspondance, notamment pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de voter du fait de leurs obligations de service ;

- la fourniture, par l'entreprise, des bulletins de vote, des enveloppes, des urnes et des isiroirs ;

- l'organisation matérielle du vote.

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

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

Si les opérations électorales couvrent une période se situant entre 11 heures et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 22 heures, les membres du bureau électoral bénéficient d'une indemnité égale à l'indemnité de déplacement des élus annexée à la convention collective applicable.

Pendant la durée des opérations électorales et notamment lors

de l'émargement des électeurs et du dépouillement du scrutin, un salarié du service du personnel désigné par le chef d'entreprise ou d'établissement en accord avec les délégués syndicaux ou les représentants élus, peut être adjoint au bureau électoral avec voix consultative.

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

### c) Contestations

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

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

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

### 3. Exercice des fonctions

Sous réserve des dispositions particulières relatives aux établissements publics à établissements multiples (§ b, alinéa 4), la compétence des délégués du comité d'entreprise dans les fonctions prévues par les dispositions légales et réglementaires bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

#### a) Heures de délégation

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

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

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

#### b) Réception des délégués

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

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

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

Sans préjudice de l'application des dispositions générales, les dispositions des règlements intérieurs des établissements publics à établissements multiples du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations s'appliquent à ces établissements.

#### 4. Représentation d'un délégué

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

(1) *Textes relatifs de l'extension (arrêté du 14 août 1985, art. 1er).*

## Article 8 - Comités d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

### 1. Dispositions générales

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

### 2. Élections

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

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

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

### 3. Activités sociales et culturelles

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

### 4. Fonctionnement du comité

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

### 5. Fonctionnement économique

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

(1) *Textes relatifs de l'extension (arrêté du 14 août 1985, art. 1er).*

## Article 9 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

### 1. Soutiens syndicaux

Conformément aux dispositions légales, l'affichage des communications (telles que convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions, informations syndicales, politiques, sociales) s'effectue librement sur des panneaux destinés à cet effet affectés aux

délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement.

Un échantillon des conditions de travail est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement, simultanément à l'affichage. Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernées fixe le nombre, les modalités et les modalités des mesures mises à leur disposition.

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

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

## Article 10 - Conditions d'embauche

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

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

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

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

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

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

## Article 11 - Contrat individuel de travail

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

Il est entendu que chaque engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauche avec référence à la présente convention et à la convention nationale applicable aux conditions de travail surnotées signifiées le titre de l'intéressé, son emploi et les éléments du salaire afférent à sa qualification personnelle sur la base de la durée légale de travail (1).

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

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

## Article 12 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

### 1. Dispositions générales

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

### 2. Heures supplémentaires et contingent

a) Conformément à cette législation, la durée légale du travail effectif du personnel est fixée à 39 heures par semaine. Cette durée peut toutefois être augmentée par le recours aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Les heures de travail ainsi effectuées au-delà de la durée légale sont majorées de 25 % pour les heures de la 40<sup>e</sup> à la 47<sup>e</sup> et de 50 % au-delà de la 47<sup>e</sup>.

b) En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires peuvent être effectuées après l'avis de l'inspection du travail est fixé, par période de 12 mois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1983 à :

- 195 heures pour le personnel rattaché « voyageurs », « maintenance » et « déménagement » ;

- 130 heures pour les autres catégories de personnel.

### 3. Surcroît de travail

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

### 4. Mouvement de la durée légale du travail effectif

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

- services de transport « voyageurs » : plus ou moins 4 heures ;

- déménagement : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1<sup>er</sup> avril - 30 septembre ;

- transports de denrées périssables : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1<sup>er</sup> avril - 30 novembre ;

- transports de combustibles : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1<sup>er</sup> octobre - 31 mars ;

- transports de masses inhabituelles : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1<sup>er</sup> mars - 31 octobre ;

- personnel dont l'activité est liée aux opérations nécessaires par le mouvement des navires : plus ou moins 6 heures, la durée moyenne de 39 heures étant appréciée sur 2 semaines consécutives.

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

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

### 5. Répartition des heures de travail

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

#### 6. Poursuite normale de la durée du travail

Les délégués du personnel sont informés à l'avance des modalités de la durée hebdomadaire de travail résultant de l'application des dispositions de l'article 9 du décret du 26 janvier 1983.

7. Pratiques abrogées.

## Article 13 - Hygiène

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

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

Lorsque des travaux malpropres tels que transport et maintenance de charbon, ciment, plâtre, présence des souillures, des déchets dangereux doivent être mis en œuvre à la disposition du personnel. Dans les cas où ces installations ne peuvent être réalisées actuellement, l'employeur pourra, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre des transports, substituer à ces déchets une installation appropriée de personnel des conditions d'hygiène équivalentes.

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

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

## Article 13 bis - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

### 1. Dispositions générales

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

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

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une immunité dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à décider et à mener les actions nécessaires et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise (1).

Cette immunité a un caractère théorique et pratique tend à garantir les bénéficiaires aux méthodes et aux procédures à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

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

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

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

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

-- la date à laquelle il souhaite suivre cette formation,

-- sa durée,

-- son prix,

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

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

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

- le stage de formation est d'une durée maximale de 3 jours par an en une seule fois ;

- le stage de formation peut être assuré soit par un organisme agréé sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;

- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé un certificat d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ;

- dans la limite de 1 salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 199 salariés et de 2 salariés par an pour ceux occupant de 200 à 299 salariés, l'employeur prend à sa charge :

-- le montant de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

-- les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus (art. R. 236-20 et suivants du code du travail).

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

## Article 14 - Mutilés de guerre - Accidentés du

# travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

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

Les mutilés de guerre reçoivent les avantages sociaux qu'il leur est dû en tant que titulaires.

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

Les obligations prévues par la présente convention ne limitent pas les droits des salariés de la profession.

Les syndicats s'efforcent de reclasser, parmi les salariés de l'entreprise, les salariés devenus inaptes à l'emploi pour lequel ils ont été embauchés.

## Article 15 - Absence

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

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

### 1° Absence régulière

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

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

L'obligation, en cas d'absence, de prévenir l'employeur la veille du jour de l'absence.

### 2° Absence irrégulière

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

En cas d'absence irrégulière, l'employeur peut résilier le contrat de travail de son plein gré sans préavis ni indemnité de licenciement, sous réserve de respecter les formalités ou des procédures prévues par les articles L. 122-14 et L. 122-14-2 et L. 122-41 du code du travail.

## Article 16 - Maladies et accidents

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

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

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

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

Lorsque l'absence empêche le salarié de reprendre son travail, le salarié embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi. Si l'absence est d'une durée supérieure à celle de la période d'essai, le salarié doit être informé de son droit de résiliation de son contrat de travail à l'avance pour permettre de trouver un remplaçant le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié ne peut résilier son contrat de travail qu'accident du travail et remplacé effectivement par un salarié embauché ne pourra se prévaloir des dispositions précédentes, à partir du moment où le remplaçant a une ancienneté dans l'entreprise supérieure à celle qu'il avait acquise, au moment de sa maladie ou de son accident du travail, le salarié remplacé.

### 2. Absence de plus de 6 ou 12 mois

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

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

### 3. Absence due à un accident du travail

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

## Article 17 - Salariés âgés de moins de 18 ans

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

### 1. Salariés garantis

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

Les pourcentages à appliquer sont les suivants :

- 80 % de 16 à 17 ans ;

- 90 % de 17 à 18 ans.

Par exception à cette règle, les jeunes salariés justifient de 6 mois

de ptiqarue pselnrillesfoone dnas la bhncrae du tprnosart ou aanyt sivui un einnnemegest poineosrefsnl les préparant à l'exercice d'un métier du transport, bénéficient, quel que soit leur âge, des srilaeas gintaars aux salariés âgés de plus de 18 ans.

## 2. Rémunérations effectives

Par appitliciaon du pcnripie : « à tvaialr égal, srlaaie égal », le tiarval des jeunes salariés des deux sexes dnnoe leiu à la même rémunération que celle de l'adulte qui occpue ou oaciucrpet le même empli dnas les mêmes conditions.

## Article 18 - Personnel intermittent et saisonnier

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Par proesennl intermittent, il cveninot d'entendre le peoonsrnl dnnt les activités penlrseioensls s'exercent dnas le cadre de cartonts de triavl sceuifss de brève durée.

Par prenneosl saisonnier, il cevnniot d'entendre le pseorennl embauché puor une sisoan en rsoain d'un rtyhme de tvarial se répétant hlnbemtaeeulit cuahqe année aux mêmes époques.

Pour l'application des dionsiipsots de la présente cnnoveotin et de ses cnnnioeotvs annexes, l'ancienneté du pnoneersl inetttermitt et sienisnoar se détermine en teannt cmtope de la durée des ctratons de taarivl scsisfues dnas la même erpnteisre suos réserve que les itintoeupnrns de sceivre n'excèdent pas 12 mios consécutifs.

Est assimilée à une année d'ancienneté ttoue période de 204 jrous de triaavl effectif.

Les doptsisnois du présent atrclie ne snot pas acaleipblps aux erepnestris ci-après, crsmioeps dnas le camhp d'application de la ciootnvenn cieclvltoe naniotlae du 21 décembre 1950 (60-2N Eptisrerens de déménagement).

Les dpsooiisnts de l'article 11 « Ctonrat iuidndveil de traival » snot aieplalpbs au pneresnol iteitnrm et saisonnier.

## Article 19 - Service et périodes militaires

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

Les dopiisitsnos abllpcpeais aux taruellirvas appelés à satriafsie aux oiblniogas miailtreis snot cllees fixées par les pptornriecss législatives et réglementaires.

## Article 20 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Anucue mesure, tnat iulndvdliee que collective, ne puora être prsie à l'égard d'un(e) salarié(e) dnas l'entreprise en considération de son aeacrptapne à l'un ou l'autre sexe.

Le cas échéant, des mueesrs de rtparatage senrot miess en oeuvre puor cbelmor les raerds ou les hiadpacns rencontrés par les salarié(e)s, ntnaommet en matière d'embauche, de formation, de promotion, de rémunération, de ctoionnds de tairavl et d'emploi, conformément aux diotinspsisols légaes en vigueur.

## Article 21 - Égalité de traitement entre les Français et les étrangers

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

Il ne puora être tneu cptmoe de la nationalité puor arrêter les décisions en ce qui cencorne noanetmmt l'embauche, la ctnioudé et la répartition du travail, les mrseues de diipnlsce et de congédiement, le srialae ou la promotion.

## Article 22 - Retraites

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 1950*

Le porsneenl visé par la présente ceitonnvon bénéficie des régimes de ratierte définis par les dssoitnspiis législatives, réglementaires et ccltuolenrates en vigueur.

## Article 23 - Conciliation

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Il est institué une ciomsosimn piaatrire pematrnene de négociation et d'interprétation (CPPNI).

### 23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les onitoasrngias patlnaeors et les oriiganotasns sdeiycacls représentatives dnas la branche, en arusse la gvnuneorcae paritaire.

Chargée du sviui de la piluqitoe soicale de la branche, elle définit les onienoartts stratégiques dnas les dnmieaos définis à l'article 23.2 de la CNCP et naenmtomt la foroatmin plleeinnssrofoe dnas le cdrae de la cointonven ctoeillcve nioaltane des tprasrotns roeuirts et des activités aureaixliis du transport.

### 23.2. Compétences de la CNPPI(1)

La CPPNI, par l'intermédiaire des ooaaniignstrs ptaoelnras et des onnaigariotss seynadlcis de la bnarhce y siègeant, est dotée d'une compétence générale lui penmettrat de négocier sur l'ensemble des thèmes saciuox envisagés par la législation du travail.

Elle dpsiose d'une primauté sur les thèmes sitavnus :  
? les serilaeas miiamunx hiérarchiques (conformément au portlococ d'accord du 4 otcroboe 2017)(2) ;  
? les fiars de déplacement (conformément au pctotrooe d'accord du 4 oobrtce 2017)(2) ;  
? les ciiiiaoassnlftcs ;  
? la miulastiutaon des fnods de fenanenmcit du pirariamtse ;  
? la muioiaatsultn des fonds de la frmotoian pneonlsrolfsiee ;  
? les gatireans cilveelctos complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soicale ;  
? les dsnitsopoiis spécifiques en matière de tpmes de triaval tleels que visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du tiarval ;  
? les mrseeus reivlteas au cnoatrt à durée indéterminée de caetnhr ou d'opération telles qu'énoncées aux acrelits L. 1223-8 et L. 1223-9 du cdoe du tvaialr ;  
? les meersus reivelats aux ctrntaas de taavirl à durée déterminée et aux cattorns de tivaarl trrapeoime en apaolictpn des ditnosiipsos de l'article L. 2253-1 du cdoe du tivaialr ;  
? l'égalité plsnselefoniroe etnre les feemms et les hmmeos ;  
? les modalités solen llsqeeules la poursiute des ctoatns de triaavl est organisée etnre deux epnriestres lurosqe les ctioionnds d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du tvaialr ne snot pas réunies ;  
? les cinnoodits et les durées de reeonvlemnuel de la période d'essai ;  
? les cas de msie à dptsoiision d'un salarié teirprmoae auprès d'une eterisnpre utialctriise telles que visées par les doioisintps législatives acbpelipals ;



? la rémunération mensuelle du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

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

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

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, la CNPPI s'assure du respect des conditions de la négociation des accords et antenav de la convention collective nationale des entreprises et des activités professionnelles du secteur pour qu'ils puissent être étendus.

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

? les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de la période à venir, en cohérence avec les négociations en cours ;

? le calendrier de ces négociations.

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

### 23.3. Missions d'intérêt général de la CPPNI

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

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

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

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

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

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

e) siot à la demande d'une partie demanderesse, siot à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se prononce sur les modalités de règlement ;

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

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

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

### 23.4. Rôle des partenaires de la CPPNI

Les représentants professionnels salariés et lesquels (l'OPTL

national, ainsi que les OPTL régionaux) participent à la mise en œuvre paritaire de la CPPNI les instruments nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

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

La CPPNI assure également un travail de concertation et d'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les questions de travail traitées par les partenaires sociaux.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;

2. La qualité de vie au travail ;

3. Le dialogue social dans la branche ;

4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations continues ? Managers/ représentants des salariés ?

5. La participation sociale des salariés de la branche.

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

#### 23.5.1. La mission de négociation

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

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

#### 23.5.2. Exercice de la mission d'interprétation

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

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

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

#### 23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

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

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

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conciliatoire de règlement des conflits par lue les parties, dans le cadre ou en dehors de toute instance judiciaire, tenant de l'absence de l'usage de la force de vue des principes de la conciliation à une solution amiable du différend qui les oppose.

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

### 23.6. Fonctionnement de la commission

23.6.1. La commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation est composée paritaires de l'un collège ? salariés ? et d'un collège ? patrons ?

Le collège ? salariés ? comprend les représentants de chaque

otaagrinossin slyncdaie représentative au neivau de la ctovoennin cciltveole nliitoaane au snes des dtoonpsiiiss légales et réglementaires en vigueur.

Chaque otrgaoaisinn dispose, au maximum, de 5 sièges au sien de la cmismisoon et de ses différentes formations.

La prise en crhgae des peronness ctaunstniot les délégations sdieachlys est limitée à :

- ? 4 représentants puor les oagrosntianis dnot les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
- ? 3 représentants puor les ongaiosatirns dnot les résultats d'audience de représentativité snot cpmoirs ertne 10 % et 20 % ;
- ? 2 représentants puor les oarioingtanss dnot les résultats d'audience de représentativité snot en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des oainirngtasos pieleelnsfnros représentatives de la branche, fxie lnirmbeet sa composition, dnas la limitie du nrmbœe de représentants du collège ? salarié ? dnas sa cirnfaoiguoatn maximale.

La prise en cgarhe des pnenseors conantitsut les délégations potneralas est limitée à tiors représentants par osoiantgiarn représentative.

La prise en crhgae des slriaees des représentants des oasoinanrgits psrelnofsoenlies et slyandcies est limitée à 1,8 fios le plnfoad meunsel de la sécurité siacloe (PMSS). Le sarlaie asnii pirs en crhgae s'entend des rémunérations buerts iulnanct les citoaoitsns sliaceos patronales. Par ailleurs, les cehfs d'entreprise pnveuet bénéficiier d'une indemnité faifrfroae puor ptere de gian alignée sur le frfaoit Agirc-Arrco.

23.6.2. La CPNPI puet se réunir dnas dsivrees fitoarnmos :

? fitamoorn « Négociation » ;

Cette forotaimn puet se réunir :

- ?? en réunion sectorielle, lqosore le sejut abordé ne ccorne qu'un suel seeuctr d'activité de la CTCNR ;
- ?? en réunion transversale, loqruse le sjuet abordé crcenone au mnios duex secuerts d'activité de la CNTCR ;
- ?? en réunion plénière, lsoqure le sujet abordé cnrecone l'ensemble des srteceus de la CTCNR ;

? fitrmaoon « Ctilacionion » ;

? fariomotn « Interprétation » ;

? foamtrion « Osbtveraoire paiartire de la négociation cvvtelolie », dénommée « ONPC » dnas la CTNCR ;

? ftriomaon « Elmopi et faomtoirn pfnorsleloesnie », dénommée CNPEFP dnas la CCNTR. La CNEFPP cethpaau l'observatoire prtcesopif des métiers et des quicraftlinioas (dénomme OTPL dnas la CCNTR). La CFPENP est la stcrtuure de la CPNPI chargée de définir les onerintaitis de la bhcrnae en matière de frioaotmn et d'emploi et de mtree en ?uvre lsetides orientations.

## 23.7. Administration

### 23.7.1. Présidence

La présidence de la CPNPI est assurée de façon pirtriaae par un président et un vice-président iuss de cquahe collège et élus paritairement, puor une durée de 4 ans, aevc aecntrale à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président snot nommés un président délégué anisi qu'un vice-président délégué, dnas les mêmes cdtionions que celes prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux disinioostps légales et réglementaires, la CPNPI puet être présidée par l'autorité aiiidstmtnarve de tutelle. Elle pernd alos l'appellation de comiismson mxtie paritaire.

La présidence piiatrrre a puor rôle de :

- ? représenter la cmismisoon dnas ses activités et de l'en teinr informée ;
- ? fixer et d'assurer la tuene de l'ordre du juor des réunions ;
- ? mrtete en débat les ptoins mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que cahque farmtooin de la CPNPI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence piiatrrre est la même que cele qui préside la CNPPI réunie en famooirtn plénière.

Il est également précisé que caughe suectr d'activité de la bacrnhe des tsrpnroas rtoueurs et activités aiuixelairs du tnorasprt dpsioe de sa pporre présidence paritaire.

### 23.7.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La ciomsiomn se réunit en faromtoin plénière ou stocierlele anuatt de fios qu'elle le jgue nécessaire et au mnimum toirs fios par an, en vue de mneer les négociations au nieavu de la branche.

Elle définit son ceadinrler de négociations conformément aux dstnioisiops légales et réglementaires en vigueur.

Pour caughe réunion de la CPPNI, une coovaoitncn est rédigée par la présidence et adressée par crioeurl au siège de cahque oiigsatanorn sldiycnae représentative au nieavu de la bcnhare professionnelle, au mnimum 10 jrous avant la dtae de la réunion, suaf en cas de cnerocctansis exceptionnelles.

Cette cooaonvcitn conepmrd la dtae et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du juor de la séance dnot le cnnteou est arrêté par la présidence.

Les oinsritngaaos snilydceas et psrelnofseoilens dnot les mrebmcs siègent en CPNPI cmnuoeqinmt par écrit au président de l'dtae commission, ttuoe soitgusgen sur l'ordre du juor des fuuetrs réunions de la commission, dnas la muesre du pblisose 15 jrous avant la tneue de celles-ci. Le président les iicrsnt à l'ordre du jour.

Il est covnenu que tuos dmnocutes nécessaires à la bonne teune des débats snot tmiansrs aux mmebres de la cimsisoon paratitie au minimum 8 jrous anavt la réunion.

À l'issue de cqhaue réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au puls trad en même tpmes que la ccoitvaoonn de la ciimsomson suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CPNPI puet être siisae d'une dmnadae d'interprétation de dsipiistnoos cenlnneloientovs :

- ? siot à l'initiative d'un eloemuypr ou un salarié, par l'intermédiaire de tutoe otagrisaonin sydilance de salariés ou d'organisation poesnsofleinlre d'employeur représentative de la bnhrcae ;
- ? siot à l'initiative d'un de ses mmerbes ;
- ? siot par une jiuocotridin de l'ordre jiarcurdie dnas le cadre de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CNPPI se réunit :

- ? siot en fioratmon plénière lqosore la dmnadee d'interprétation prote sur les dipoiostss cmuenoms de la cntnveioon cilotcevlé ;
- ? siot en faomtiorn slelritceoe loqsrue la dmandee d'interprétation prote sur les dssoniooptis prerops à l'un des sretceus d'activité de la branche.

La CNPPI se réunit dnas les 3 mios qui snvuet la réception de la demande, accompagnée du dseosir complet.

Le dsieosr est cmopelt lorsqu'il comorpte une damdene écrite et motivée d'interprétation de disipntsoios raenvlt du cmhap d'application de la coonvetinn collective, exiulpqnat en piirtlaeucr l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un aivs d'interprétation est rndeu lorsqu'il esitxe un aorccd répondant aux cdtionnois de validité de driot cmomun des coteinnovns et acrdocs clifoctes de branche. À défaut de majorité dnas un collège et/ ou en cas de dcgeervine d'appréciation ertne les collègues, la CNPPI rned un aivs de non-positionnement.

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

### c) Procédure de conciliation

La CNPPI peut être saisie d'une demande de conciliation relative à un différend collectif relatif au champ d'application de la convention collective :

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

La CNPPI se réunit :

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

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

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

Avant toute formation de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, entendre les représentants de chaque partie.

La CPPNI ne peut valablement fonctionner de plein droit que si l'ensemble des représentants professionnels et salariés sont présentes ou représentés ; à défaut, une session CPPNI est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette session, l'ensemble des représentants de la commission délibère de plein droit dès lors que chaque collègue est représenté.

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

### d) Éléments relatifs à la procédure de médiation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :

- ? informe l'auteur de la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dépend la compétence pour rendre son avis ;
- ? procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la session en tenant compte de la date de l'ensemble du dossier de saisine.

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

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivants la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations professionnelles et des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche des transporteurs et des activités aéronautiques du transport.

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

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

#### 23.7.3. Secrétariat

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

(1) L'article 23.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail

du 22 août 2017 relatif à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 août 2017 relative au fonctionnement de la négociation collective. (Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(2) Les dispositions relatives aux relations professionnelles hiérarchiques et aux faits de déplacement sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017. (Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

## Article 23 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

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

### 23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les représentants professionnels et les représentants saisis représentatives dans la branche, en assure la gestion paritaire.

Chargée du suivi de la politique sociale de la branche, elle définit les orientations stratégiques dans les domaines définis à l'article 23.2 de la CNCP et n'admettent la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale des transporteurs et des activités aéronautiques du transport.

### 23.2. Compétences de la CNPPI(1)

La CPPNI, par l'intermédiaire des représentants professionnels et des représentants saisis, est dotée d'une compétence générale lui permettant de négocier sur l'ensemble des thèmes envisagés par la législation du travail.

Elle dispose d'une primauté sur les thèmes suivants :

- ? les relations hiérarchiques (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017)(2) ;
- ? les faits de déplacement (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017)(2) ;
- ? les relations professionnelles ;
- ? la mise en œuvre des fonds de formation professionnelle ;
- ? la mise en œuvre des fonds de la formation professionnelle ;
- ? les garanties complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? les dispositions spécifiques en matière de temps de travail telles que visées par l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- ? les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de ceinture ou d'opération telles qu'énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- ? les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire en ce qui concerne des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- ? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ? les modalités selon lesquelles la poursuite des carrières de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- ? les congés et les durées de congés de la période d'essai ;
- ? les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice tels que visés par les dispositions législatives applicables ;
- ? la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.
- ? la prévention des effets aux entreprises de ruissellement conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

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

réglementaires.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, la CNPPI s'assure du respect des conditions de la négociation des accords et éventuellement de la convention collective nationale des travailleurs et des activités annexes du travail pour qu'ils puissent être étendus.

Les partenaires sociaux établissent paritairem, de manière individuelle et prévisionnelle, à la fin de chaque session :

? les thèmes de négociation qui seront abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations collectives de la branche ;  
? le calendrier de ces négociations.

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

### 23.3. Missions d'intérêt général de la CPPNI

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

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

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

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

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

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

e) soit à la demande d'une partie intéressée, soit à la demande d'une juridiction, la CNPPI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se prononce dans le délai de six mois ;

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

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

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

### 23.4. Rôle spécifique de la CPPNI

Les observatoires professionnels régionaux et locaux (l'OTPL national, ainsi que les OTPL régionaux) fournissent à la gouvernance collective paritaire de la CNPPI les informations nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CNPPI établit en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GEPC pour le compte de l'ANF.

La CNPPI assure également un travail participatif consistant en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations stratégiques

travaillées par les partenaires sociaux.

Ce travail porte sur cinq domaines complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;

2. La qualité de vie au travail ;

3. Le dialogue social dans la branche ;

4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations continues ? Managers/ représentants des salariés ?.

5. La protection sociale des salariés de la branche.

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

#### 23.5.1. La mission de négociation

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

Les négociations menées par la CNPPI visent à conclure des accords de branche ou de secteur ou d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

#### 23.5.2 Exercice de la mission d'interprétation

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

La mission est exercée de toutes les manières possibles en vue de l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle vise à clarifier le sens et la portée des dispositions concernées.

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

#### 23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

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

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

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

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

### 23.6. Fonctionnement de la commission

23.6.1. La commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée de représentants paritaires salariés ? et d'un collègue ? patronal ?.

Le collègue ? salariés ? comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale ou au sein des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

La liste en annexe des personnes choisies pour les délégations nationales est limitée à :

? 4 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;

? 3 représentants pour les onirnsatgiaos dnot les résultats d'audience de représentativité snot cpmoris entre 10 % et 20 % ;  
? 2 représentants pour les orisgtonniaas dnot les résultats d'audience de représentativité snot en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des otnsingriaos pnoereslofeslns représentatives de la branche, fxie lenmrbeit sa composition, dnas la ltiime du nrmbœ de représentants du collège ? salarié ? dnas sa craouigtnofin maximale.

La prsie en carghe des pnesoerns cttinsanuot les délégations poraltenas est limitée à toris représentants par ointraasgion représentative.

La prsie en cgrhae des sriealas des représentants des ostniirgaoans penofnleerosilss et snacyleids est limitée à 1,8 fois le ploand msneuel de la sécurité slacoie (PMSS). Le siralae asnii pirs en charge s'entend des rémunérations brutes iclaunnt les cttooisians soelicas patronales. Par ailleurs, les cfhes d'entreprise pnuvet bénéficiers d'une indemnité fafraitrie pour prtee de gian alignée sur le fforait Agirc-Arrco.

23.6.2. La CNPPI puet se réunir dnas diesvers frnmtioas :

? fioaortm « Négociation » ;

Cette foiaomrtn puet se réunir :

?? en réunion sectorielle, lqsuroe le sjet abordé ne cnceone qu'un suel scteeur d'activité de la CCTNR ;

?? en réunion transversale, lursoqe le sujet abordé crnoe ce au monis duex suecters d'activité de la CCTNR ;

?? en réunion plénière, loqsru le sujet abordé ccrnoee l'ensemble des scetures de la CTCNR ;

? fatiormon « Cniatiilooen » ;

? fmoitoran « Interprétation » ;

? fiootmran « Oarvebritose ptriarae de la négociation cletlvocie », dénommée « ONPC » dnas la CCTNR ;

? fotioarmn « Epmoli et fomartion peosornfnslleie », dénommée CPEFNP dnas la CCNTR. La CPFNEP ctaepauhe l'observatoire pirscepotf des métiers et des qiiifoncaultas (dénommé OTPL dnas la CCNTR). La CFPENP est la sttcurru de la CPNPI chargée de définir les ontinrtoaies de la bchrnae en matière de foimtaron et d'emploi et de mrtete en ?uvre ltesdeis orientations.

## 23.7. Administration

### 23.7.1. Présidence

La présidence de la CNPPI est assurée de façon prritaaie par un président et un vice-président issus de caqhue collège et élus paritairement, pour une durée de 4 ans, aevc ancaeltrne à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président snot nommés un président délégué ainsi qu'un vice-président délégué, dnas les mêmes cdoiinntos que cllees prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux doisoitipnss légales et réglementaires, la CNPPI puet être présidée par l'autorité avtdminstiaire de tutelle. Elle pernd alros l'appellation de comiossn mtxie paritaire.

La présidence pitraarae a pour rôle de :

? représenter la ciomoissmn dnas ses activités et de l'en teinr informée ;

? fxier et d'assurer la tneue de l'ordre du juor des réunions ;

? mrette en débat les pntios mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que cqauhe friotmaon de la CNPPI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence ptiirraae est la même que celle qui préside la CPNPI réunie en fioaormtn plénière.

Il est également précisé que cqahue stueecr d'activité de la bahrne des tprartnoss riuteors et activités alrxeiuiuas du trpsaont dosispe de sa prpore présidence paritaire.

### 23.7.2. Réunions et convocations

## a) Procédure de négociation

La csiismomon se réunit en fairmootn plénière ou slroeelcite antuat de fios qu'elle le jgue nécessaire et au mmuium toris fios par an, en vue de meenr les négociations au neaivu de la branche.

Elle définit son cdlrieaner de négociations conformément aux dostipiniss légales et réglementaires en vigueur.

Pour cuqahe réunion de la CPPNI, une conoivtoacn est rédigée par la présidence et adressée par cierruol au siège de cuhaqe origaanotiss scianlyde représentative au nieavu de la bnarhce professionnelle, au mmuniim 10 jorus aavnt la dtae de la réunion, suaf en cas de caronncsitecs exceptionnelles.

Cette cavcoionotn cenropmd la dtae et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du juor de la séance dnot le cnnoetu est arrêté par la présidence.

Les onrtiasaiohns sliedacyns et pselrfeinnloesos dnot les mrebeis siègent en CNPPI comiuqnemunt par écrit au président de ltidae commission, ttoue sugtieogsn sur l'ordre du juor des feturus réunions de la commission, dnas la mseure du pbssoile 15 jruos anvat la tneue de celles-ci. Le président les iscrnit à l'ordre du jour.

Il est coenvnu que tuos dncueomts nécessaires à la bonne tuene des débats snot tirmanss aux mmebres de la cmmission piararite au mmniim 8 jrous anvat la réunion.

À l'issue de cuhqahe réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au puls trad en même tmpes que la coniaovcotn de la comissison suivante.

## b) Procédure d'interprétation

La CPNPI puet être ssiiae d'une deadnme d'interprétation de dosisitpnios cetlnenlvniooes :

? snot à l'initiative d'un eemoylupr ou un salarié, par l'intermédiaire de toute oatrgisioann sycalndie de salariés ou d'organisation plnnelorsfoesie d'employeur représentative de la bhacrne ;

? snot à l'initiative d'un de ses mrebeis ;

? snot par une jitirduicon de l'ordre jcairduie dnas le cadre de l'article L. 441-1 du cdœ de l'organisation judiciaire.

La CPNPI se réunit :

? snot en fiaoomrtn plénière lqruose la dedmane d'interprétation ptore sur les dsisnptiois ceomnnus de la cetnnooivn cevictole ;

? snot en frmtioaon slrloecitee louqrse la dadneme d'interprétation porte sur les dotsnipsiios porerps à l'un des surteecs d'activité de la branche.

La CPNPI se réunit dnas les 3 mios qui sinveut la réception de la demande, accompagnée du dsoiser complet.

Le dessior est ceomplt lorsqu'il cptomore une dnadmee écrite et motivée d'interprétation de dspontiiios ravnleet du chmap d'application de la ciovtennon collective, ealqniupxt en puicirtlar l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un aivs d'interprétation est rdneu lorsqu'il etsxie un aroccd répondant aux ctinindoos de validité de doit cumomn des coevntnonis et acodrcs cocliffels de branche. À défaut de majorité dnas un collège et/ ou en cas de drnvegiece d'appréciation entre les collèges, la CNPPI rned un aivs de non-positionnement.

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

## c) Procédure de conciliation

La CPPNI puet être ssiiae d'une dmendae de cinlaitiocon suite à un différend clietcolf reeavnlt du cahmp d'application de la cinoevotnn clcvoletie :

? snot à l'initiative d'un emlupeyor ou un salarié, par l'intermédiaire de toute oorsntaiigan syncalide de salariés ou d'organisation poliofelnesrnse d'employeur représentative de la branche ;

? snot à l'initiative d'un de ses membres.

La CPPNI se réunit :

? s'agit en fait d'un litige intéressant les droits sociaux des salariés de la branche ;

? s'agit en fait d'un litige intéressant les droits sociaux des salariés de la branche.

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

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée de conciliation de droit commun ou de droit spécial d'application de la convention collective, et l'origine du différend existant.

Avant toute médiation de médiation de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, étendre les modalités de sa composition.

La CPPNI ne peut valablement fuir l'objet de la demande que si l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales sont présentes ou représentées ; à défaut, une demande CPPNI est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette séance, les parties peuvent, au même litige, la commission délibère de plein droit dès lors que chaque partie est représentée.

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

d) Éléments relatifs à la procédure de médiation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :  
? informe l'auteur de la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;  
? procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en tenant compte de la date de l'ensemble du dossier de saisine.

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

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

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

Les procédures de médiation ou de médiation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque partie est représentée.

### 23.7.3. Secrétariat

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

(1) L'article 23.2 est étendu sous réserve de la réserve des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.  
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(2) Les dépenses relatives aux frais de déplacement des salariés hiérarchiques et aux frais de déplacement sont étendus sous réserve de la disposition de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017.  
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

## Article 23 bis - Commission de validation des accords collectifs

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

### 1. Transmission des accords d'entreprise

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

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

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

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

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

### 2. Élaboration du rapport annuel d'activité

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche établit un rapport annuel d'activité pour le compte de la CPPNI. Ce rapport est versé dans la base de données nationale et son contenu est fixé au paragraphe 23.3. c de la CCNP.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 23 bis - Transmission des accords

# d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

## 1. Tisaniomrssen des aocdcrs d'entreprise

Conformément aux dostniispios légales et réglementaires, la patire la puls dgletniie tamrnset à la CPNPI les connenvoits et acdcros d'entreprise culnocs dnas le cdrae du ttire II « Durée du travail, répartition et aménagement des hoareirs », des cairpthes Ier « Roeps qidiouetn » et III « Jorus fériés » du tirtre III « Reops et jurus fériés » et des trties IV « Congés payés et atreus congés » et V « Cpmtoe épargne-temps » du lirtve Ier « Durée du travail, reops et congé » de la troisième praitte du cdoe du travail.

Elle irfmrnoe les autres saiatinergs de ces ctoinovnnes et ardoccs de cttee transmission.

Après seuppsorsin par la ptiare la puls dlnigtiee des nmos et prénonms des négociateurs et des signataires, ces contioevnns et aorccds snot tansrimis à l'adresse de la CPNPI mentionnée ci-après : ccppni.cntr@gmail.com.

Conformément aux donispsiiitos légales et réglementaires, la CPPNI aucsce réception des cooeivntnns et aodrccs transmis.

Simultanément, les contonienvs et adocrcs réceptionnés snot tsnamirs à l'ensemble des ogntiasajorns ploaerntas et sldaecynis représentatives, mbemres de l'observatoire piatraie de la négociation cleicltvoe de la branche.

## 2. Élaboration du rproat auennl d'activité

L'observatoire piratraie de la négociation ctieclvloe de la brnache établit un rpoapt aennul d'activité puor le cotpme de la CPPNI. Ce rapport est versé dnas la bsae de données nialnoate et son cteonnu est fixé au paargphre 23.3. c de la CCNP.

Il est souligné que l'observatoire patairrie de la négociation ctlocvelie de la banhcre n'a pas viatocon à valider, ni interpréter, ni ansyaerl l'opportunité des aocdcrs d'entreprises réceptionnés.

Dans le cdrae de ctete mission, l'observatoire patirrae de la négociation ccevioltle de la bnhrace se réunit au monis duex fios par an dnas le rsecept d'un carndieler établi en CPPNI et jusqu'à qutrae fios par an.

### 3. Cstoioopimn de l'observatoire patriarie de la négociation cillotvece de la branche

La ciipmsoton de l'observatoire praariite de la négociation cecotlvle de la barhnce s'effectue en aptolpician des pcrpnieis et règles énoncées au 23.6 de la CCNP.

Les salariés désignés à cet effet par luer onrgtaoiais sncaiydle bénéficient, sur jisaicitutff et suos réserve de reeeptscr un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une aotrouiaits d'absence puor ppiirctear aux réunions de cttee commission.

La ptatiriipaocn des salariés d'entreprise aux réunions de la ciimmsoson patairrie entraîne le mineaitn de luer siarale et la pirse en cghrae de lures frias dnas les ctioiionds prévues à l'article 23.6 de la CCNP.

### 4. Ftinmeencnoot de l'observatoire patirraie de la négociation ctelivcloe de la branche

L'observatoire paiairrte de la négociation ciolevltce de la brnhcae est présidé par une présidence ptaarriie conformément aux dipsonoistis de l'article 23.7.1 de la CCNP.

## Article 24 - Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Des cnovnetonis annexes, fxinat les cndtioions particulières de travail, snerot établies puor ccnuache des catégories de poennserl désignées ci-après :

1° Orviuers ;

2° Employés ;

3° Thcineieicns et aetgns de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres.

Cuanche de ces cveioiontnns axennes dvera conietnr nmnemotat des cealuss cranonenct les diotispionns oigeortabils énumérées à l'article L. 133-5 du cdoe du travail, qui n'ont pas été ilesnucs dnas la présente ceonvntion générale.

Par ailleurs, en complément des cenoitvnnos aeenxns susvisées, des ptlroeoocs et adocrcs spécifiques peuevnt être établis dnas des dneiomas d'application pritrelucas ou puor tniier compte des spécificités de cteinaers activités ou de cainetrns métiers.

## Article 26 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

La présente coveontnin cioetclvle pernrda eefft à pairtr du 21 décembre 1950.

## Article 27 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985*

En aitcapopiln de l'article R. 135-1 du cdoe du travail, un aivs inudnqiat l'existence de la cvtooieinn collective, les pteiras signataires, la dtae et le lieu du dépôt diot être affiché dnas les lueix où le tvaairl est effectué asini que dnas les locuax où se fiat l'embauche et à la potre qui y donne accès.

Un empxilaere de la cooeinnvtn diot être tneu à la diiistospon du personnel.

L'employeur diot retetmre un epxlareime de la coonttiven cveoitlcle nilotnaae à cquahe délégué du poesernnl titulaire, au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux délégués syndicaux, puor la durée de luer mandat respectif.

La msie à juor des textes est assurée par l'entreprise.

La présente contnvoein frea l'objet d'un dépôt à la docetiirn départementale du triaavl et au secrétariat-greffe du cisonel de prud'hommes de Piars et d'une dendmae d'extension dnas les cnoitdnios fixées rmetsveecnpiet par les atlrecis L. 132-10 et L. 133-8 et snvutias du cdoe du travail.





# TEXTES ATTACHÉS

## Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I

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

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

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 19 juin 1961*

La présente convention nationale annexe a pour objet de fixer,

### Article 2 - Groupes d'ouvriers intéressés

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1978*

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

- 1° Personnel roulant « Vegaoryus » ;
  - Personnel roulant « Transporteurs en commun » ;
  - Personnel roulant « Services réguliers » ;
  - Personnel roulant « Services de transport » ;
  - Personnel roulant « Gendarmes » ;
  - Personnel roulant « Services d'ambulance » ;
  - 2° Personnel roulant « Mahicdenars » ;
  - 3° Personnel de déménagement ;
  - 4° Personnel de manutention et ouvriers divers ;
  - 5° Ouvriers affectés à l'entretien et à la réparation du matériel automobile.
- Les ouvriers des 4 premiers groupes sont dénommés « Ouvriers des transports ».

### Chapitre Ier : Dispositions communes aux différents groupes d'ouvriers

#### Article 3 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

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

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

#### Article 3 bis - Embauchage définitif

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

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

Cette lettre ou ce contrat précisera notamment :

- le montant du salaire minimum garanti pour 39 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ;

- le montant des divers éléments du salaire effectif pour 39 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ou le montant du salaire forfaitaire ;

- s'il y a lieu, le montant des indemnités forfaitaires pour frais de déplacement ;

- l'adresse de la caisse d'affiliation du salarié en ce qui concerne l'assurance maladie et accidents du travail, les assurances familiales, la retraite complémentaire et, s'il y a lieu, les congés payés.

### Article 3 ter - Nomenclature et définition des emplois

*En vigueur étendu en date du 5 juin 1970*

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

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

### Article 4 - Affectation temporaire - Changement d'emploi

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

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

- si l'emploi temporaire comporte un salaire supérieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui servant de base pour le calcul de ses cotisations sociales et de son ancienneté dans l'entreprise ;

- si l'emploi temporaire comporte un salaire inférieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit continuer à percevoir son salaire ancien.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois ; elle peut être prolongée à 6 mois en cas de nécessité de service ou d'accident du travail.

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

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

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

### Article 4 bis - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

#### 1. Dotations générales

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

Toutefois, cette durée moyenne est fixée à 44 heures pour le personnel des services d'exploitation et les personnels des services d'exploitation.

#### 2. Cinq heures supplémentaires

En application de l'article L. 212-6 du code du travail et notamment des dispositions de l'article 12 de la convention civile notant principale, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après l'application de l'inspection du travail est fixé, par période de 12 mois, et par salarié, à compter du 1er janvier 1983, à 195 heures pour le personnel "mehdsraicas", "vousages" et "déménagement".

### Article 5 - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

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

? en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de 1 semaine ;

? en cas de licenciement d'un ouvrier comptant moins de 6 mois d'ancienneté, période d'essai comprise, le délai-congé est de 1 semaine ;

? en cas de licenciement d'un ouvrier comptant une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;

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

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

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

#### Cas spécifique

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

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

### Article 5 bis - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 20 déc. 1977*

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

sentvuais :

a) Ouirvr juafnitsit de 2 ans d'ancienneté inmtprournee au srchiev du même eouyelpmr : indemnité calculée à raoin de 1/10 de mios par année de présence sur la bsae de la menyone des sialears que l'intéressé a ou auarit perçus au corus des 3 dneirres mios ;

b) Oiuerev jftisuanit d'au monis 3 années d'ancienneté iritnepromune au sirevce du même eylmpueur : indemnité calculée à riason de 2/10 de mios par année de présence sur la bsae de la mynneoe des sliareas que l'intéressé a ou aiuart perçus au cuors des 3 dienrers mois.

Dans le diener cas, lurqsoe l'ouvrier licencié a atentit l'âge qui lui peermt de bénéficier d'une retrtie au ttrie du régime en vguiuer dnas l'entreprise, l'indemnité prorua être réduite de 20 % par année en cas de leeimecniact ernte 60 et 65 ans. Si le monatnt de l'indemnité clnnvoeitlnenoe devenait, de ce fait, inférieur au mntant de l'indemnité de lcmniiceneet légale, l'intéressé bénéficierait de pelin dorit de ctete dernière.

## Article 6 - Licenciement collectif

*En vigueur étendu en date du 26 mars 1979*

En cas de linmieceect citceollf décidé par l'employeur puor casue de réduction d'activité ou de tasonfrimtaorn d'exploitation, les congédiements s'effectueront en tnaet cpomte des caeghrs de famille, de l'ancienneté de sicrvee dnas l'établissement et des qualités professionnelles.

Les oeuvrris licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 5 bis ci-dessus. Cuex qui avenait 1 an de présence dnas l'entreprise au monmet de luer congédiement cneersvont penndat un délai de 2 ans un doit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient arols de l'ancienneté qu'ils aevinat au moment de luer congédiement.

L'ouvrier licencié dnas le cdrae d'un lcenceiniemt coltlicef et qui a trouvé un nvuoel elpmoi au corus du délai-congé prévu à l'article 5 ci-dessus proura qtiuter l'entreprise snas avoir à pyear l'indemnité cranrenoopdst à la paitre non exécutée de son délai-congé et en cnvsaoonret le bénéfice de son indemnité de leineiccnmt légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet rusefer son aocrd que puor des nécessités de service.

## Article 7 - Congé annuel payé

*En vigueur étendu en date du 4 mars 1983*

Conformément à la législation en vigueur, les oirruvrs bénéficient d'un congé anenul payé de 2 jruos et dmei obaurevls par mios de tvialar eeffticf snas que la durée ttaole de ce congé piusse excéder 30 jruos ouvrables.

Pour l'appréciation du diort au congé, la période de référence à pnrdee en considération s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cuors de lqaluele diot être pirs le congé. Toutefois, dnas les ertensersips qui snot tneeus de s'affilier à une csiase itrlnneeniesoolspfe de congés payés, ces deats snot avancées au 1er avirl et au 31 mars.

La période des congés aelnns s'étend à l'année entière, étant précisé que, dnas tuos les cas, et par dérogration à l'article L. 223-8 du cdoe du travail, le pnneeosrl bénéficiera sur sa damnede d'au mions 24 jruos olbveuras de congé au cours de la période allnat du 1er jiun au 31 octobre, suos réserve des dtisioispnis des arltcies 20,21 et 31 ci-dessous :

-soit en cntnoiu ;

-soit, si les conndiitos de l'exploitation l'exigent, en duex faoictnrs de 18 et 6 jours.

Lorsque la frciaton la puls luogne du congé auennl est de 18 jours,

le slode de ce congé puet être pirs en une sluee fois.

Pour l'application des diionitssops du cdoe du triaval reatlievs au fonncaterniemt du congé ppirical aunnel payé et dnas la ltimie de 24 jours, nmmenatot en ce qui cocnerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prndee en considération est clele du 1er jiun au 31 octobre, suos réserve des dpoistinoiss des alritces 20,21 et 31 ci-dessous. Que le fnaeemctroinnt résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

-2 jruos ovualerbs de congé supplémentaires lrqsoue le nombro de jorus de congé auennl pirs en derohs de l'une ou de l'autre des périodes aisni définies est au moins égal à 6 ;

-1 juor oaurblve de congé supplémentaire lqosure ce même nombro est égal à 3,4 ou 5.

Lorsque le cnatrot de taiavr est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé aqueul il aavit droit, il diot revcieor une indemnité ctmipsreanoce calculée conformément aux pecpinirs définis par la législation en vigueur.

## Article 7 bis - Jours fériés non travaillés

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Les dnitioiopss du présent altrice ne fnot pas otlcsbae à l'application des dtoissipnos de la loi du 19 jveiar 1978 rltviaee à la moalanssituein et pontart aitiplpcoan de l'accord nnaatoil ifnpneessroniterol du 10 décembre 1977.

a) Cas du pnsoneerel jsniifuatt d'au minus 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise

Le psnenreol oruvier jtuisanfit d'au minus 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie du pienmaet de 5 jrus fériés légaux par année ciivle (non cirmpos le 1er Mai), suos réserve d'avoir travaillé nermnloaemt les jruos ouvrés précédant et snauivt immédiatement chque juor férié considéré.

Sont assimilées à des journées de tavairl :

- les périodes de congé légal ou cnevnnnoteoil ;

- les périodes d'incapacité puor ancciedt du travail, à l'exclusion des acceindts du traajt ;

- les périodes d'absence autorisée.

L'ancienneté de 6 mios s'apprécie à la dtae de ccuahn des 5 jrus fériés indemnisables.

La détermination de ces 5 jrus fériés payés est ftaie à l'avance par année cvivle et puor l'ensemble du pnorenesl par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. A défaut de décision de l'employeur, les 5 jrus fériés payés snot les snviatus : ludni de Pâques, ludni de Pentecôte, Fête nationale, Toussaint, Noël.

Les jrus fériés, fixés conformément aux dinsoipotiss de l'alinea ci-dessus, snot payés même lorsqu'ils coicident aevc un juor de reops hedmobaraiide ou cetopnumsear du dépassement de l'amplitude.

L'indemnité due cuqah juor férié non travaillé est égale à la rémunération qu'aurait perçue l'ouvrier s'il aavit travaillé ectimenfefevt ce jour-là.

Les dpoosiinsts du présent prrphaage ne miedfnoit pas les règles fixées par les eptresnreis si celles-ci conesiundt déjà au pemneait d'au mnois 5 jours fériés légaux non travaillés.

b) Cas du penrosel oeiuivr « mensualisé »

Le peosrnel orvieur mensualisé jasnfuiitt de 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie, dnas les cttoninois fixées au phrapgarae a ci-dessus, d'une indemnité puor chuqae juor férié légal non travaillé (autre que le 1er Mai).

## Article 7 ter - Jours fériés travaillés

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 1993*

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Cas du personnel ouvrier « mensualisé »

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

## Article 7 quater - Dimanches travaillés

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 1993*

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

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

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

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

## Article 8 - Congés exceptionnels payés

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

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

A. - Sauf condition d'ancienneté :

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

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

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

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

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

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

## Article 8 bis - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 4 mars 1983*

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

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

Le personnel roulant « mécaniciens » et déménagement » bénéficie d'un repos d'une durée minimale de 48 heures sous la forme de repos successifs de durée égale ou inégale dans une durée totale être inférieure à 35 heures au domicile (1).

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

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

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

(1) *Mtos exlucs de l'extension (arrêté du 15 février 1984, art. 1er).*  
(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application du règlement CEE n° 543-69 du 25 mras 1969 en ce qui ccnneore les salariés en relavnet (arrêté du 15 février 1984, art. 1er).*

## Article 9 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Conformément aux lios en vigueur, les ouvrières en état de gssroese dovniat pnedre oemnraitgilbet un congé de 8 samneis réparties dnas la période qui précède et dnas celle qui siut l'accouchement snas que la période de congé après l'accouchement siot inférieure à 6 semaines.

Elles ont en outre le doit d'obtenir une poanirtgooln de ce congé jusqu'à 16 smneais réparties dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

De puls elels penevut bénéficier, si elels atteialnt luer enafnt et sur luer demande, d'un congé encnetpeioxl se tnaniermt au puls trad 7 mios après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les ouvrières anayt au mnios 1 année de présence ciutnnoe dnas l'entreprise à la dtae de l'accouchement bénéficient de derivs aavetgnas prévus par la législation de la sécurité sociale, auuxelqs s'ajoute une indemnité complémentaire à la cgrhae de l'employeur, luer arnsusat luer slariae hituebal dnruat une période de 36 jours, siot en pniicpre 18 jruos anvat et 18 juors après l'accouchement.

Les périodes pnenadt lulqeeless l'exécution du canotr de taavirl a été sspdnuee snos que le crnaott ait été résilié, namtmeont puor cause de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, puor l'application des dsootiipnsis de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dnas l'entreprise.

Pour les ouvrières âgées de mions de 22 ans à la dtae de l'accouchement, la période de 36 jruos visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 juors par enafnt à charge, snas que l'indemnité complémentaire psisue au taotl être versée puls de 46 jours. Est considéré comme eafnt à carhge puor l'application du présent alinéa, tuot enfnat à crgahe de l'intéressée au snes de la législation des pstraietons fmilileas et âgé de mions de 15 ans à la dtae de l'accouchement.

À l'expiration de luer congé, les ouvrières snot rreepiss par luer emyleoupr dnas le même epmoli ou dnas un eoplmi siirlamie en convsreant tuos lures dortis d'ancienneté et tuos les aateanvgs auqics auparavant, étant endnteu qu'avant luer réintégration elels irrooenfnt la dceirtion 2 sianemes à l'avance de luer désir de repdnrere luer tarvail aifn qu'il siot pbsilose dnas les mêmes délais de prévenir de la csoetsain de luer scrviee les presnones engagées en rpealncement qui, de ce fait, ne prnuroot prétendre à aucnue indemnité.

## Article 10 - Indemnités de déplacement

*En vigueur étendu en date du 19 juin 1961*

Un potocorle jiont à la présente cevnnoiton cctveloile naalitnoe anxene fxie les ctnooidnis dnas leeuqellss dernvot être remboursés les frias de déplacement des ouvriers.

## Article 10 bis - Arrêts de travail consécutifs à des intempéries

*En vigueur étendu en date du 17 juil. 1979*

Les arrêts de tavrrial consécutifs à des intempéries dûment constatés par les seviecrs des dnociteirs départementales de

l'équipement denonnt leiu à une itnsiinedaomn dnas les cntooidnis suneatvis :

a) Le salarié contraint, au corus d'un voyage, de rtesr sur palce aevc son véhicule bénéficie du miitnan de sa rémunération habutliele fixée par le potcroole jiont à la présente cnoonvtein ;

b) L'employeur cnatonrit de ne pas firae roluer ses véhicules doit, puor cquahe journée d'arrêt de travail, vsreer au salarié :

- qui n'aurait pas été affecté, puor la durée des intempéries, à un epomli tromariepe dnas les cniinoitods fixées à l'article 4-1° de la présente ceninoovtn ;

- ou qui n'aurait pas de diorts aiqcs à farie vliar en matière de rpeos compensateur,

une indemnité crenponadorst à la rémunération de 8 hruees de taavirl effectif.

Dans le cas où la durée de la journée de tairval qu'aurait dû etuffecer l'intéressé est inférieure à 8 heures, l'indemnité visée ci-dessus est calculée en ftoonich de ctete durée.

Les heuers ainsi indemnisées ne snot pas décomptées cmmeo tpems de tivraal efcctief ;

c) Les eeseinrrtps amesids au bénéfice du chômage peiratl doenivt aseusrr à treus salariés une idsanenitomin gblloae équivalente à cllee définie au pahrrapage b du présent article.

## Article 10 ter - Maladie et accident

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

### 1. Ovuteurre du droit

En cas d'incapacité de tvialar tiraopemre constatée d'une part, par ceafirctit médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et oavurnt droit, d'autre part, aux pinetsrtoas en espèces :

- siot au ttrie de l'assurance maladie, à l'exclusion des crues taelhmers ;

- siot au trtie de l'assurance accndites du travail,

le pornneesl ouvrir mensualisé bénéficie dnas les cintnoidos fixées ci-après, d'une gnataie de ressources.

### 2. Durées et tuax d'indemnisation

#### a) Dpisostnois générales

L'ancienneté prsie en cotmpe puor la détermination du driot à l'indemnisation s'exprime au peerimr juor de l'absence.

Les peorntauecgs d'indemnisation s'appliquent sur la bsae de la rémunération qui aairut été perçue si ce pesenrol aivat continué à travailler.

#### b) Aesbcens puor maladies

Chaque midaale constatée conformément aux dstosnioipis du pprhrgaaae 1 du présent acrtlie dnnoe lieu, après aoptpilian d'un délai de fsinchrhae de 5 jruos (1), au veresnemt d'un complément de rémunération asrasnut les gartieans de rsoeersucs svituenas :

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 40e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 41e au 70e juor d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 70e juor d'arrêt ;

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

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 100e jour d'arrêt ;

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

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

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par le paragraphe 2 de l'article 16 de la loi n° 105 du 21 décembre 1950.

Cas spécifique

Pour les personnes redevant du statut d'activité des travailleurs rattachés de métiers et activité auxiliaire, en cas d'hospitalisation, le délai de fin de carrière mentionné au b du présent article est réduit à 3 jours.

c) Absences pour accident du travail

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

Après 1 an d'ancienneté :

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

- soit une hospitalisation médicale de 3 jours ;

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

bénéficie de la garantie de revenus définie ci-après :

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

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à celles du paragraphe 3 de l'article 16 de la loi n° 105 du 21 décembre 1950.

d) Périodes successives d'incapacité de travail.

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

paragraphe 2 b et 2 c.

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

### 3. Calcul des indemnités

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

Les indemnités journalières doivent être déclarées à l'employeur par celui-ci.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un ouvrier, en plus des sommes de toutes natures perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération patronale au délai de fin de carrière visé au paragraphe 2 b du présent article.

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

## Article 11 - Maladie ou blessure grave

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1981*

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

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

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

## Article 11 bis - Visites médicales

*En vigueur étendu en date du 26 déc. 1968*

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

Pour le personnel de conduite jaitnsiuff au moins de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la part de sraile eeffcif résultant du temps passé aux examens sera également pris en charge par l'entreprise.

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

## Article 11 ter - Inaptitude physique à la conduite

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1980*

### I. - Incapacité définitive à la conduite

A. - En cas d'incapacité définitive à la conduite entraînant le retrait du permis de conduire de la catégorie attachée à son emploi pour infirmité physique constatée par une commission médicale départementale, à l'exclusion d'une infirmité 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 justifiait d'au moins 3 ans d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise bénéficiaire, s'il ne peut prétendre à l'application des dispositions du protocole d'accord du 24 septembre 1980 visé au paragraphe B du présent article, et jusqu'à l'âge auquel il peut se prévaloir des dispositions d'un régime social (garantie de réserves du régime d'assurances chômage ou retraite), des dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

- entre 3 ans et moins de 5 ans : 2 mois ;

- entre 5 ans et moins de 10 ans : 3 mois ;

- entre 10 ans et moins de 15 ans : 4 mois ;

- entre 15 ans et moins de 20 ans : 5 mois ;

- au-delà de 20 ans : 6 mois.

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

### II. - Incapacité temporaire à la conduite

Les dispositions du paragraphe I.A du présent article s'appliquent en cas d'incapacité temporaire à la conduite entraînant la suspension du permis de conduire pour infirmité médicale d'une durée maximale de 6 mois.

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

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

### III. - Conditions d'application

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

### IV. - Rôle 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.

## Article 11 quater - Transports internationaux

*En vigueur étendu en date du 17 mars 1976*

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

Sont à la charge de l'employeur :

a) Les frais de vaccins, passeports, visas et premiers de conduite nécessaires pour l'exécution du voyage à l'étranger ;

b) À l'occasion d'incidents survenus à l'étranger en cours d'exécution du voyage, à l'exclusion des incidents qui résultent en cause la faute inexcusable du salarié :

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

Le montant du salaire durant la période pendant laquelle le salarié est détaché de l'entreprise à l'étranger dans la limite de 6 mois ;

c) En cas de maladie comme en cas d'accident survenu en cours de la législation en vigueur sur les accidents du travail :

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

Les cotisations de sonis en cas de défaut de prise en charge par la sécurité sociale française ;

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

Toutefois par dérogation aux dispositions de cet article :

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

Les délais de carence ne sont pas applicables.

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

Les dispositions visées par le présent article ne sont pas applicables en cas d'accident non survenu en cours de la législation en vigueur sur les accidents du travail ;

d) En cas de décès :

Les frais de rapatriement du salarié en cas de décès de son conjoint, d'un de ses ascendants ou descendants ;

Les frais de rapatriement du salarié en cas de décès à l'étranger du salarié

;

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

## Article 11 quinquies - Départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

Tout ouvrier qualifié de l'entreprise, âgé d'au moins 65 ou 60 ans :

- en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale ;
  - ou en application des dispositions du titre II du décret du 3 octobre 1955 ayant institué le régime de la CREPACT ;
  - ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 alinéa 2 et 3 du code de la sécurité sociale,
- aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :
- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
  - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
  - 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
  - 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
  - 2 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la rémunération moyenne des salariés que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 12 derniers mois.

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

- à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire ; dans ce cas, l'indemnité complémentaire ne sera définitivement acquise que lorsque les intéressés auront justifié de la liquidation de cette retraite ;
- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 concernant le régime d'allocations spéciales de chômage relatif à la suite des salariés dans les entreprises âgées de plus de 60 ans.

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

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

## Chapitre II : Rémunération des ouvriers des transports

### Article 12 - Rémunération effective

*En vigueur étendu en date du 4 mars 1983*

Aucun ouvrier des transports ayant une aptitude et une activité

normale, âgé de plus de 18 ans, ne peut percevoir, quel que soit le mode de rémunération en vigueur dans l'entreprise, une rémunération effective inférieure à la rémunération globale garantie censée correspondre à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée du travail effectuée pendant la période considérée.

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

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

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

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

### Article 13 - Rémunération globale garantie

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

a) Dispositions générales

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

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

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

- d'une part, pour chaque groupe d'activités (transports routiers de marchandises et activités annexes au transport, touristes de voyageurs, déménagements) ;
- d'autre part, pour chaque groupe d'emplois, par référence aux échelons hiérarchiques des emplois ouverts ;
- et enfin pour chaque tranche d'ancienneté.

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

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

Pour les ouvriers titulaires du certificat d'aptitude professionnelle



de conetducur ruetoir et classés dnas les guropes 4, 5 et 6, l'ancienneté à pnderre en considération est l'ancienneté efitcefve dnas l'entreprise majorée de 2 années.

La rémunération gllaoibe granitae est calculée mensuellement.

b) Cneoucduur mécanicien

Lorsqu'il est demandé à un ovuerir répondant à la définition de cctundeour de véhicules poids lduors (groupes 4, 5 et 6) de posséder les nscoseanains mécaniques stfifuaness puor lui ptmerrete siot de se dépanner lui-même, si on lui en dnone les moyens, siot de snlaiger à l'entreprise la csau de la pnnae en cas de rrtupue de pièces ou d'organes, les somems fixées en fanrcs par les tealbaux jiotns à la présente civtneoonn snot majorées de 3 %.

c) Livurer ou conudceutr encaisseur

Lorsqu'un oeirvur assure, otrue la laviisron (groupe 3) ou la ctudnoie d'un véhicule (groupes 3, 4, 5 et 6), les emascetsneins sur présentation de ftaeuers ou autres documents, les smmoes fixées en frcnas par les tbuelaax jonits à la présente connoeitvnn snot majorées de 3 %.

d) Dpiiotnosiss spécifiques au trpnosrat roueitrr de vyeaorugs

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à priatr de la dtae de ftoimaorn du cntoart de travail. Elle donne leiu aux mntrijaoos suevtians :

- 2 % du tuax hoarire ceiotovennnnl après 1 année ;
- 6 % du tuax hrioare coiennenvnotl après 5 années ;
- 8 % du tuax hrariae cntnvnioenel après 10 années ;
- 10 % du tuax hrarioe ctinnvoeonienl après 15 années ;
- 14 % du tuax hrroiae cennentoiovl après 20 années ;
- 17 % du tuax hraiore ceecoinontvnl après 25 années ;
- 20 % du tuax hroiare cinoontnveenl après 30 années.

## Article 14 - Primes et respect des conditions de sécurité

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 1992*

Dnas un but de sécurité, les ctanorts de tiaarvl ne pounrort cetinnor de clasue de rémunération plranpciie ou aocscrsiee de nautre à ctmtmreopore la sécurité, nntmamoet par ioitctanin dcreite ou irectndie au dépassement de la durée du tairavl ou des temps de ctinodue autorisés, tlele que l'octroi de peirms ou de mtiraonaosjs de saraile en foitnoch des decstnias pouacurers et/ou du vlomue des mancrsedhais transportées.

## Article 14 bis - Modalités de paiement des rémunérations

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 1980*

a) La rémunération menelslue gtaairne est versée une fios par mois.

Toutefois, un amopcte diot être versé au pnsnereol ouivrer qui en fiat la demande.

Cttee rémunération est indépendante, puor un hroirae de taraivl constant, du nrmboe de jurois travaillés dnas le mois.

b) Puor le peenrsol qui n'est tneu de pnerdre son tivaarl que sur ciotvocoann acceptée la villee et qui est payé à la journée, tutoe journée commencée est due en entier.

## Article 15 - Aptitude physique réduite

*En vigueur étendu en date du 19 juin 1961*

Lorsqu'un ouivrer présente une atudpite phuiqyse réduite par rpropat à l'aptitude nralmoe exbgilie puor son emploi, son sraaile prruoa être, exceptionnellement, inférieur au siaalre gnraati puor cet emploi, snas que la réduction psiuse dépasser 10 %.

## Article 16 - Dispositions antérieures

*En vigueur étendu en date du 17 juil. 1975*

Les dposiiootsns du présent chiarpte se sutsetunbit à ceells des arrêtés de searalis et des cnnvniteioos cieoletlcvns antérieures. Toutefois, les silaares eceifffts en vuguier à la dtae d'application de la présente cvneinoton nlianaote annexe ne pnrroot être réduits.

Les disnisooitps de la loi n° 70-7 du 2 javnier 1970 modifiées par les teexts subséquents fnaixt le slraaie maniiml de csnaiscroe deermeunt apapelilbcs aux orueivrs visés par la présente convention.

## Chapitre III : Dispositions particulières au personnel roulant Voyageurs

### Article 17 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

#### 1. Lmitie maximale

La durée meynone mimalxae hiaodmbdaere de trvaail efitcef calculée par période de 12 sameiens consécutives ne puet excéder 88 heuers par quatorzaine.

#### 2. Imasoitindnen des cureopus et de l'amplitude

##### 2.a. Istodminniean des coupures

Les ceorupus cmreoisps enrte 2 vnciaoats et situées dnas un leiu artue que le leiu d'embauche (lieu de la première psrie de sevirce journalière y compri le domicile) snot indemnisées de la manière savntiue :

- coupures dnas un dépôt aménagé dédié aux cutuoercnds de l'entreprise : iiiiaoedmtnsnn à 25 % du tpmes correspondant. Par dépôt aménagé, on enetnd un loacl chauffé dspnsoiat au minimum d'une salle de rpeos aevc talbe et chsiaes et de siirtaeans à proximité ;

- cpeourus dnas tuot ature leiu extérieur et puor les journées intégralement travaillées dnas les activités onleoncialecss et tqeourtsiuis : iisantedinmon à 50 % du tpmes correspondant.

Sous réserve d'un aoccrd etnre l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est pavneu en buot de ligne, puet rinjrdeoe son dmciloie aevc l'autocar pednrat une irtpnuieotrnn de son service.

Dans ce cas, le temps consacré au trajet pour rejoindre son domicile est nécessairement décompté en temps de travail effectif ; le temps de la conduite au domicile ne fait l'objet d'aucune indemnisation.

## 2.b. Itinéraire de l'amplitude

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

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

## 2.c. Cas particulier

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

## 3. Repos hebdomadaire

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

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

- la durée moyenne de 96 heures par quinzaine.

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

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

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

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

## Article 18 - Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 19 juin 1961*

1° Dans les cas de service comportant des heures couteuses, les personnes visées au présent chapitre peuvent être employées à des travaux de piétonnage, de nettoyage et de lavage ; le matériel approprié et des vêtements de protection sont alors fournis par l'employeur.

2° A défaut de tout autre système permettant d'atteindre le même but, les employés doivent mettre un système à la disposition du personnel roulant afin que celui-ci puisse, s'il y a lieu, compenser ses inconvénients sur l'état ou sur les conditions de

travail des véhicules.

## Article 19 - Transports en commun - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 19 juin 1961*

Les dispositions ci-après s'appliquent au personnel roulant des services de transport en commun de voyageurs :

1° Sécurité. - Tous les conducteurs doivent être munis d'un extincteur et d'une boîte de premiers secours (boîte de premiers secours d'urgence).

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

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

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

## Article 20 - Services réguliers sauf tourisme - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Outre les dispositions de l'article 19 ci-dessus, le personnel roulant des services réguliers de transport en commun de voyageurs a droit, en plus des services de tourisme, à bénéficier des dispositions suivantes :

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

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

2° Rémunération de la ligne. - Aucun conducteur ne pourra, sans nécessité impérieuse de l'exploitation, effectuer un service sans avoir auparavant reçu le salaire correspondant à la ligne sur laquelle il doit effectuer le service.

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

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

Pour le personnel affecté à des services et des jours fériés et l'allongement de la période des congés payés de ce personnel, il lui est garanti, par ailleurs - sous réserve de 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 mai - une indemnité spéciale. Cette indemnité, payée dans les mêmes conditions que

l'indemnité de congé annuel, est égale aux 4/30 du mnantot de ctete dernière.

5° Déplacement définitif. - En cas de déplacement définitif d'un agnet hros de son leiu de tavrrial htbeuail par ordre de l'employeur, celui-ci pndra à sa caghe le déménagement de l'agent muté si cette mituoatn rned nécessaire un cgemaennht de domicile, ainsi que le vmeensert des firas de déplacement peadnt les qleeeuqs jours nécessaires à l'installation.

## Article 21 - Services de tourisme - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Outre les dtnopsoiiss de l'article 19 ci-dessus, les crecondtuus de car cusdnanoit hlbtluemeanit un car affecté à un sreicve de trnsoprat de tumorse (à pettie ou à gdrnae distance, occnneisoal ou régulier) bénéficient des dososiptinis sauevtnis :

1° Rémunération. - Lruqsoe les conondiits particulières de trviaal popers à caretnis seecvris de tprasornt de truoimse le justifieront, des arcodcs régionaux poornrut fexir puor ces scieervs une fmroe de rémunération firoaitfrae cmeponnat :

- d'une part, un srlaiae de bsae jenraoilur ;

- d'autre part, une pmrie déterminée puor cuahqe service, tanent ctopme naomtenmt de la durée nmalore du taivral qu'il comporte.

Le tuax du saalrie de bsae et les tuax des priems déterminées propes à cqhaue sviecre devort être fixés de tlele srote qu'ils aunrsset aux ceodcuurtns de car intéressés une rémunération gblaole au mnios égale au sailare gartnai fixé par la présente cnttieoovn natonliae annexe, compte tenu, le cas échéant, des maioratojns aiapcblples aux heurs supplémentaires.

2° Lageuns étrangères. - Si, en cas d'absence de cerirour ou de giude et sur ordre de son employeur, un cudtuoenr de car de tosirume uiitsle une lguane étrangère qu'il prlae couramment, il a droit, en sus du sairale gnrtai de son eolpmi et puor cqhaue journée ou fiotrcan de journée d'utilisation, à une indemnité complémentaire calculée à raison de 2,5 % du sliarae mnaiiml posnsonierefl nnaoatil hebdomadaire, snas ancienneté, d'un conducteur-receveur de car (emploi n° 4).

3° Hiorrae de travail. - Le ccdoueutnr devra, si possible, être prévenu la vleile des scvrees à assurer. Puor les voyages, l'itinéraire aevc les asedesrs des hôtels dvera être rimes dès que psosilbe au conducteur.

Si, à l'issue d'un peemirr srivcee au cours de la journée, le cndteuocr est commandé puor un sevirce de nuit, il drvea neoammrlnet dieopssr du tpems sfnsuiaft puor pnrdee aanapuvrt son raeps du soir. Si le tepms alloué est inférieur à une hreue et demie, ce rpaes srea à la carhge de l'employeur.

4° Congé aeunnl payé. - Par dérogation aux dnoosispiits de l'article 7 précité, alinéa 3, la période pdnaent lqauelle le pnrensoel visé par le présent arltice bénéficiera, sur sa demande, d'au mnois 18 jruos ovaablurs de congé citnnou s'étend du 1er mras au 31 octobre.

Pour cemsoenpr le tviraal des dmeicnhas et des jrous fériés et l'allongement de la période de congés payés de ce personnel, il lui est garanti, par aulirels - suos réserve de 1 an de présence contnuie dnas l'entreprise au 31 mai - une indemnité spéciale. Ctete indemnité, pablave dnas les mêmes conniodits que l'intéressé de congé annuel, est égale aux 4/30 du mnatnot de cttee dernière.

5° Vygaoe à l'étranger. - Les firas de passeport, vsia et pemris de crdoiune nécessaires à l'étranger snot à la cgahre de l'employeur.

## Article 22 - Grande remise - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1971*

Les diitpniossos sauvitnes s'appliquent aux cnuoerucdts de vutrioos particulières affectés à un svrceie de gdarne resmie :

1° Présentation

La présentation et la tnuee du cudnocuter doivnet être particulièrement soignées. Ctete tnuee cmtorpoe oeromgeatbinlit : cmtooue sombre, ciemshe blanche, cvtarae foncée, casuhruses noirs et casquette.

En caetronptire de ctete obligation, le coducteur perçoit une indemnité de 1,50 F par jour. Le mnonatt de cttee indemnité puorra être révisé au début de cqauhe année.

2° Rtappors aevc la clientèle

Le ctncdouuer est à la ditsosio-pin des clients.

Il doit, en teutos circonstances, fronuir un scverie déférent et pdnrree toetus mreess puor ausesrr la sécurité des vaoyurges et la bonne exécution du transport.

En auucn cas, et même après rpruute du contrat, le cecnutoudr ne diot uitliesr à des fnis ploeesnnelrs ou de ccounnrcee déloyale les iimanrtnoofs ou les dtitnumocoagens aiqusecs au srcieve de son employeur.

3° Dectomnus de bord

Le ceunducotr diot s'assurer que les ppriaes réglementaires se turoevnt bein dnas le véhicule qui lui est confié.

4° Meainitn en orrde de mcarhe et enetiretn du véhicule

Le ceounutdcr est rbosanpelse du mtiainen en odrre de mharce et de l'entretien crnuoat du véhicule qui lui est confié.

En particulier, il lui apetpairnt :

- de vérifier la psesorin des pneus et les différents nvaeiux de son véhicule ;

- de vielelr à ce que les giassagers et vneiagds soenit fatis en tpmes utile ;

- de signaler, par écrit, tuotes les aoenilmas ou iectinnds constatés à proops de l'utilisation du véhicule.

Le coeuntcudr doit, en outre, miaenntir à cuqahe servcie la votruie en piaraft état de propreté, tnat intérieure qu'extérieure. En sveirce de ville, le lagave de la viotruie est effectué peadnt les hueres cereuss passées au garage.

En coterritanpe de cette obligation, le cuetoucndr perçoit une indemnité frtfariaioe de 0,50 F par jour. Le mnontat de cette indemnité prroua être révisé au début de cauhqe année.

En voyage, le ccodentuur se fiat rseubmorer les faits de laavge sur jitofoaucsin à rsoian de duex laagves par semaine.

5° Rémunération

La rémunération eeiftcfve du ccnudetuur de gadrne rsemie corpnmed :

- d'une part, un slriaae de bsae ;

- d'autre part, un peanurogcte sur la rtteece afférente à cuahqe service.

En aucun cas, le motnnat de la rémunération efftcieve du cuuocentdr de gdarne rseime ne puet être inférieur au sliarae maiminl psfoeosreninl gtanari hadmdebiaore ou mseuel cnanreopsodrt à sa classification. Puor les cdtuencuros dnot l'emploi cmpoorte l'utilisation d'une lgunae étrangère qu'ils plenrat couramment, au sirlaae mmmail psnsofeinreol gnrtaii s'ajoute une indemnité complémentaire calculée dnas les

cionontids fixées à l'article 21-2 ci-dessus.

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

6° Horaires de travail

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

7° Voyages à l'étranger

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

## Article 22 bis - Services d'ambulances - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 4 mai 2000*

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

1° Présentation

La présentation et la tenue du personnel ambulancier doivent être particulièrement soignées. Cette tenue comporte un blouson blanc.

Les bourses (3 au minimum par salarié) sont fournies et renouvelées par l'entreprise qui leur verse une bourse chaque année.

2° Rapport avec la clientèle

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

Il doit être pleinement conscient des règles de la déontologie de la profession et du respect du secret professionnel.

3° Devoirs de bord

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

4° Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

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

- de vérifier la pression des pneus et les différents niveaux de son véhicule ;

- de s'assurer de ce que les gestes et manœuvres aient été faits en temps utile ;

- de signaler, par écrit, tous les incidents ou avaries constatés à partir de l'utilisation du véhicule.

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

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

5° Rémunération

(abrogé)

6° Horaires de travail

(abrogé)

7° Astreintes

(abrogé)

8° Rèmes complémentaires pour service de nuit

(abrogé)

9° Jours fériés travaillés

(abrogé)

10° Voyages à l'étranger

Les frais de passeport, visa, primes de douane et autres nécessaires pour l'exécution du voyage à l'étranger sont à la charge de l'employeur. Les dispositions de l'article 11 relatif « aux transports internationaux » sont applicables au personnel des services d'ambulances.

11° Frais de déplacement

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

## Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel roulant Marchandises

### Article 23 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

1. Équivalence

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

2. Répartition des horaires de travail sur un cycle

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

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

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

- comportant une répartition inégale de l'horaire de travail sur chacune des semaines ;

- impliquant une durée de travail inférieure à la durée légale au cours de l'une de ces semaines ;

- se renouvelant au moins une fois chaque mois.

## Article 24 - Changement de véhicule

*En vigueur étendu en date du 17 juil. 1975*

Les couuecndtrs poauvnt être appelés à cruoinde des véhicules différents, la rémunération diot être calculée en auqppinlat à cahque journée de traavil le tuax cnopsorerandt au véhicule qu'ils ont ectemfevenift conduit.

Si un cetuduocrn a cdinout dnas la même journée des véhicules de différentes catégories, c'est le véhicule dnaonnt diort au srialae le puls élevé qui diot être pirs en considération puor déterminer le siaarle gtaarni puor totue la journée.

Toutefois, dnas les epiersrnets ocnpucac au puls dix conducteurs, les ctuocrnudes qui snot affectés d'une manière pentmraene à la cdiuote d'un même véhicule pevnuet conserver, par aorccd aevc l'employeur, le slaraie cnopesrndarot à luer véhicule, même si, exceptionnellement, ils ont été appelés à cnrudoie un véhicule différent donnnat diort nloarenemnt à une rémunération inférieure ou supérieure.

## Article 25 - Services grands-routiers - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 1973*

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

2° Équipe de 2 cudrencutos :

La condtiue des véhicules enaftcfuet de juor ou de niut des seiercvcs grands-routiers srea oailngebtremitot assurée par une équipe de 2 ctecunudros :

a) Lqousre l'exécution du svcriee par un ctocdnuer uquine olbiriegat celui-ci à dépasser une durée journalière de ctuiode de 8 hueres ;

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

Pour les véhicules cuidntos par une équipe de duex conducteurs, l'amplitude de la journée de taiavrl ne diot pas, normalement, dépasser 14 heures.

Elle prorua dépasser cttee lmtiie sur les véhicules équipés d'une couchette, à la cdoontiin que clea ne se pduisroe pas puls de 2 jurocs consécutifs du calendrier.

L'amplitude de la journée de traiavl purroa aorls aentrtidie 19 heures, dnot au mnois 3 hereus d'interruption de taviarl puor les repas.

Les équipes de coneutcruds grands-routiers snot constituées, anatut que possible, en tnanet cspotme des préférences des intéressés.

3° Travail de niut (Abrogé par annaevt n° 33 du 18 décembre 1973).

4° Ropes hbiddmaeraoe (Abrogé par aaevnnt n° 22 du 12 jaevinr 1971).

5° Lnegis régulières :

Dans les epnrristees spécialisées dnas les tspoarrnts à gadnre dstnacie sur les lngies régulières, aucun cductueor ne pourra, suaf nécessité impérieuse de l'exploitation, eeuecffttr un scverie snas avoir avuanrpaat rneocnu smufisnafmet la linge sur lqaellue dvrea s'effectuer ce service.

Sur les Iniges régulières et dnas les localités où les estrneerpis ont luer dépôt en tête de ligne, ou bein luer siège sciaol ou d'importantes succursales, le crneaghemt et le déchargement dnovret être effectués par du pnonseerl atrue que culei fisaant la route. Au cas où l'organisation adoptée par l'employeur dégagerait le ccdtunueor de l'obligation de contrôler l'arrimage et la cargaison, le cductueor ne sierat pas rnlessaobpe des conséquences d'un maauvis aamigrre ou du décompte de la cargaison, dnot il asurse néanmoins la svculaenirle pdnenat la durée du trajet.

6° Rémunération au rneednmt ou aux économies :

Dans les eteeripnsrs où il est appliqué un mdoe de rémunération pietllare au rdneement ou aux économies, le tuax et les cdtinios d'attribution des priems deinvot être établis de telle srote :

a) Que tuot traival normal arusse au moins au cteduonucr la rémunération correspondante, sur la bsae du sailrae gtraani par la présente convention, à la durée du triaval etffiecf ruencone nécessaire puor eectfuefr le service, y cpmoirs les hreues supplémentaires ;

b) Que tuot supplément de rdeenmnet ou d'économies se taisrdue par un supplément de rémunération.

Un anvaent précisera les modes de rémunération au rdenmenet ou aux économies sebulcteipss d'être appliqués par les eorupleyms qui décideraient d'adopter ctete fomre de rémunération.

## Article 26 - Personnels coursier - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

### 1. Camhp d'application

Les dotpioissnis du présent actirle s'appliquent aux sleus pnsroeelns coursiers, tles que définis dnas la nltreuomacnte d'emploi annexée à la présente cotvninoen collective, des eeiptnrsers deits de courses.

Il s'agit des eprtneises qui enecxret une activité de crsoue unaiyre et/ ou périurbaine :

- cstosnnait en l'acheminement de plis, colis ou objets, snas rruptue de carghe ; la prsie en cghare et la lrvsoain de cqaue maிடacnsrhe anyat leiu dnas une même znoe uinrabe et/ ou périurbaine ;

- et s'effectuant dnas le tpems nécessaire à l'exécution de la prestation, snas piuoovr excéder 12 heures, au myoen de véhicules 2 roues.

Les diponsitios du présent atlcire s'appliquent également dnas les epneetirrs etioapxnlit à ttrie pcnriapil des véhicules 2 roues, puor les mêmes activités de crsoue uirbane et/ ou périurbaine, lusorqe les plnesenors crseiuros snot affectés sur tuot véhicule jusqu'à 3,5 teonns de PTAC.

En revanche, les ditopiissnos du présent atlcire ne s'appliquent pas aux activités de totparrsns légers affectés aux opérations trmaeielns puor la meiasrsgge ttndalnriieloe et express, la lisroivan du dnrieer kilomètre, la crsoue à la danemde hros znoe uniayre et/ ou périurbaine.

### 2. Durée du travail

#### 2.1. Aiutpldme (1)

L'amplitude de la journée de taarvil est l'intervalle esxatnit etrne 2 rpeos jrilenuroas scssufiecs ou ertne un roeps hroidambdae et le roeps jeruanloir immédiatement précédent ou suivant.

L'amplitude de la journée de taarvil des preoenlsns csueiorrs débute, en fnctioin des ctcriasnoencs :

- 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 lui 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 personnes ci-dessus pendant fin, en fonction des circonstances :

- à l'heure à laquelle le conducteur quitte l'entreprise ou tout autre lieu déterminé par l'employeur ;

- à l'heure de fin de tournée ou de la livraison de la dernière course.

### Limites

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

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

### 2.2. Principe de décompte de la durée du travail

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

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

Lorsque les heures décomptées selon les règles définies précédemment génèrent des heures supplémentaires, celles-ci sont majorées et donnent droit à l'attribution de repos compensatoire conformément à la réglementation en vigueur.

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

### 2.3. Contrôle de la durée du travail

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

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

Les feuillets du carnet de route autocopiant, remplis quotidiennement, doivent mentionner les heures de début et de fin d'amplitude ; une partie est réservée aux observations. Ils sont tenus d'être enregistrés, d'être attestés et de contrôler les temps passés au service de l'employeur.

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

## 3. Rémunération (2)

Sans restriction en ce qui concerne l'interdiction des décomptes de rémunération entraînant le dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés et afin de tenir compte de la spécificité des activités de la course, la rémunération mensuelle effective des personnes concernées par le présent article ne peut être inférieure au cumul :

- du taux horaire conventionnel garanti par le contrat de travail pour le conducteur considéré dans l'entreprise, multiplié par la durée effective de travail, telle que décomptée ci-dessus, pendant la période mensuelle ;

- et, d'autre part, l'indemnité déterminée au sien de l'entreprise dans le respect des dispositions ci-dessous.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le barème de la part variable conventionnelle est déterminé par l'accord d'entreprise de manière impérative en respectant les critères suivants :

? l'urgence ne peut pas être une condition pour le salarié conducteur afin de ne pas le mettre en danger. Le salarié conducteur ne doit pas être informé du délai restant de la course sauf si cette dernière doit être livrée « en direct » ou « à une heure précise » ;

? la distance entre le lieu d'enlèvement et de livraison ne doit pas être le critère d'attribution de points mais être fonction de la quantité de clients liée à ces zones, indépendamment des distances qui les séparent ;

? le salarié conducteur ne doit pas être incité à conduire plus de kilomètres que ce qui est préconisé par la réglementation autorisée du véhicule, les normes de l'entreprise en fonction du véhicule ou de tous les autres facteurs qui pourraient faire courir un risque au salarié ou aux autres usagers de la route ;

? le nombre de points attribués est majoré pour le salarié conducteur dès lors qu'il a été informé son régulateur de tous les aléas liés à sa prestation de travail (ex : attentes imprévues, erreurs d'adresse, difficultés rencontrées, etc.) ;

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

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

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

Les dispositions en vigueur dans la présente convention collective non applicable (annexe I) relatives aux modalités des rémunérations conventionnelles pour l'ancienneté sont applicables aux conducteurs.

## 4. Frais de déplacement

À défaut de dispositions particulières dans le contrat de travail ou de l'établissement, les personnes exerçant des fonctions de déplacement bénéficient des dispositions du présent accord relatives aux frais de déplacement des conducteurs du 30 avril 1974.

Le barème alipbcale est cleui en vuuegir puor les esiprrentes de tpanorst rotueir de marchandises.

## 5. Formation

### 5.1. Fiatroomn iaiitnle obligatoire

Les esprntereis dovenit pedrnre les meeurss nécessaires puor que lures plresnones cuseriros enecexrt luer activité dnas les muilrlees cioitnodns de sécurité possibles.

Dans ce cadre, tuot ponsreenl tel que défini au pniot 1 de l'article 26 de la CCNA1 et embauché en vue d'occuper puor la première fios un elompi de pneresoel ceusorir bénéficie d'une fotairmon crseuoir inalitie de 2 jruos pnatrot notmnamet sur :

- ? l'environnement pioenrssfneol ;
- ? le petenfnoieecmnrnt à la ctionude ;
- ? la sécurité routière ;
- ? l'organisation des déplacements.

Les cetnonus et durées des différents mdoleus de la fatoiomrn coriseur ilntaie snot précisés au ponit 5.2.

Sous réserve des dooispsniits prévues au pinot 5.3 le salarié diot siurve ctete framiootn csoiruier iiatlnie au puls trad dnas les 6 mios suainvt son embauche.

### 5.2. Conentiu et durée des meoudls de formation

Les cunteons et durées des différents mluoeds de la fotrmaion cieusorir itnialie visés au point 5.1 de l'article 26 snot définis ci-dessous :

- ? mlduoe 1 : aceicul et présentation de la foimtraon (environnement professionnel, découverte du secteur, présentation de la prissoefon ?) ;
- ? mduole 2 : pieoeefntcmrennt à la cotudnie (caractéristiques tniquheecs du véhicule et fencnntioeomt des oagenrs de sécurité, pnftimeeenconert à une ciutndoe sûre et économique, chargement, aramigre ?) ;
- ? moule 3 : sécurité routière (accident du tiaravl en cuaciilrotn et à l'arrêt, coptometemrns à risques, cudntioe préventive ?) ;
- ? mduloe 4 : otiaginarosn des déplacements (calcul d'itinéraires, gesiton des conflits, règles d'utilisation des monyes de cuitcommaion ?).

Un référentiel de foatromin établi par les pritaes snitraiegas est annexé au présent aaennvt (annexe I).

### 5.3. Aottiattesn de fitamoron coursier

Attestation de fimooartn cuoresir (initiale)

Les pneenrslos csruioers (visés au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) aanyt sviui la forimtaon crusoier ialnitie aevc succès se vrrneot délivrer une aetaotsttin de ftrooiamn coiseur (initiale) par l'organisme dispensateur.

Situation spécifique : atisoetttan de fiaomtron cuireisor (équivalence professionnelle)

Une attseottain de fiaromotn ciusorer (équivalence professionnelle) srea délivrée par l'entreprise au pneosnel csuoerr (visé au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant 3 mios d'expérience consécutifs ou non dnas le métier dnas une eterinrspe rvaentlt de la présente cnionotven ctoleclive nloantaie des trosnatrps rteius et des activités aiileaxuris du tnoraprst à la dtae d'entrée en aaipotlipcn du présent avenant.

Ce dmuoncet asettte que le salarié bénéficie, du fiat de son expérience professionnelle, d'une équivalence valant faomriotn ciserour (initiale).

Un modèle d'attestation de fomraoitn csuireor (équivalence professionnelle) est annexé au présent ananevt (annexe II).

*(1) Artlice étendu suos réserve de l'application des diniiospotts reveaitls au tpems de déplacement mentionnées à l'alinéa 4 de l'article L. 212-4 du cdoe du tvaialr tlees qu'issues de la loi du 18 jniaver 2005 (arrêté du 26 mras 2007, art. 1er).*

*(2) Atclire étendu suos réserve des ditinopsisos réglementaires pntraot fxaioitin du slaiare mniimum ienrnsefrnoeoptsil de cnriscoae (arrêté du 26 mras 2007, art. 1er).*

## Article 27 - Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 19 juin 1961*

1° Les eolpurymes doinvet fniuror au peneonsrl les vêtements de tavairl appropriés en cas de taurvax melarpoprs isanompt des souillures, nmeonmatt viande, marée, charbon.

2° A défaut de tuot aurte système pematetrnt d'atteindre le même but, les epmoyrlues dovinet mrtete un rgstiere à la dpsoiiston du pnenerosl rolanut aifn que celui-ci puisse, s'il y a lieu, cengionsr ses oebavroitsns sur l'état ou sur les ctoinnois de ficenmnnotoent des véhicules.

## Article - Chapitre V : Dispositions particulières au personnel de déménagement

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

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

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

### Article 33 - Conditions de travail - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 19 juin 1961*

Les eermuyopls dneovit furnior au psornneel de mtinutanoen les vêtements de taavril appropriés en cas de taravux mlpproears ipasmnot des souillures, nmanemtot viande, marée, charbon.

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

### Article 34 - Classification

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

1° (1) Dans les eerienrstps énumérées ci-après et ciopresms dnas le chmap d'application défini par l'article 1er de la cionnvtoen ctliolcvee nalintoae du 21 décembre 1950 :

60.2B. Trntsoraps rtrious réguliers de voyageurs.

60.2G. Atuers tponasrtrs roeiruts de vagoyeurs (partie) :

- l'organisation d'excursions en atouacr ;

- les ciritucs tqotuirisues uinrbas par car.

60.2L. Topnatrress rteoirus de mnriaeshdacs de proximité.

60.2M. Trotsrnaps retuiros de mdnashaicres inrutbraneis (à l'exception des eeseipntrrs de cntosndoerpars de cehimns de fer, des eepntrsires de denrées périssables et des esitreenprs de tarponst ulnsiitat du matériel mxite rial - route).

60.2N. Déménagement.

64.1C. Atreus activités de courrier.

74.6Z. Enquêtes et sécurité (partie) : unqinmueet les etresripens de trsaopnrts de fdons et valeurs.

63.4B. Ambulances

La csialcosfitian des oevuirrs affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules s'effectue entre les eiomlps définis par la nomnarlutcee nnaaotile des eomlpls jtinoe à la présente convention.

Les dtoniisiosps du ctaphrie II ci-dessus « Rémunération des oerrivus des taprostns » snot également alaippelbcs à la rémunération de ces ouvriers. La noaectulmrne des eiomlps asnii que les slriaeas gtnraias puor une durée de 39 hruees par simneae snot fixés par le taaelbu de slreaias jinot à la présente ctonvonein cvecliolte nnaoialte annexe.

2° (1) Dans les eersitnpres énumérées ci-après et cserpimos dnas le champ d'application défini par l'article 1er de la cotnnievon cveitlloce nanotalie du 21 décembre 1950 :

60.2G. Autres tnprstoas reotirus de voegurays (partie) : la ltacoion d'autocar (avec conducteur) à la demande.

60.2L. Eirtrnpeess de taorprnst de denrées périssables et enrrisetps uslanitit du matériel mtxie rial - route.

60.2M. Erspeetinrs de cooapsndntres de cneihms de fer.

60.2P. Ltoacoin de comanis aevc conducteur.

71.2A. Lciooatn d'autres matériels des tnarprosts terstrrees (partie) : uemiquennt la loacoitn de véhicules iilutsnders aevc chauffeur.

63.4A. Messagerie. Fert express.

63.4B. Affrètement.

63.4C. Organisation des tsanrrotps internationaux.

La cftiosiaiascln des ovriuers affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules et les saeairls gartanis cnrrposnoaedt à lreus eomilps snot cuex qui résultent des cnivtonnoes covlticeles et acodrcs en vguiuer dnas cuqahe région ou localité puor le peesnronl des esetpnrnis de la réparation automobile.

3° Les ovrrreus qui ne snot pas orimendirnaet employés dnas l'industrie des transports, tles que charpentiers, maçons, plombiers, etc., et qui sreainet employés terianpeomremt dnas une enpeitrse à des tavraux d'entretien ou à des tuvraax neufs, resentnt soumis, pnadent la durée de ces travaux, aux règles ablipclpeas dnas luer inuirstde d'origine cnerconant la caiaiaclstlofsn des eolmips et la rémunération.

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

## Chapitre VIII : Dispositions finales

### Article 36 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

La présente cioeotvnn aennxe est aiclpplabe à coetmpr du 19 juin 1961 et se suitstbue à la cnoivnoetn du 25 julliet 1951 modifiée par l'avenant n° 1 du 21 srebetmpe 1951, n° 2 du 16 ortocbe 1953, n° 3 du 29 jeilult 1955, n° 4 du 25 arvil 1956, n° 5 du 20 jelliut 1956, n° 6 du 7 nobvrnee 1957, n° 7 du 21 jiun 1958, n° 8 du 21 mras 1959 et n° 9 du 26 février 1960.

### Article 37 - Dénonciation - Révision

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La présente cnionovten nailtnaoc aennxe prroua être dénoncée et révisée dnas les coindotin fixées par l'article 2 de la ceotvoninn du 21 décembre 1950.

En outre, les pairtes saieiarngts snot d'accord puor procéder en cmuomn à un noveul eaxmen des doiisostnps rleaviets aux sralaies en cas de vtroaiain nabtloe du coût de la vie enregistré par l'institut natnoial de la stqtisuiate et des études économiques ou de mtliadfcioon du tuax du srailae mniimum ietesnfnisrnpooerl de croissance.

### Article 38 - Publicité

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La présente cooevntinn frea l'objet d'un dépôt à la doicetirn départementale du tiraval et au secrétariat-greffe du cinoesl de prud'hommes de Prais et d'une dmnade d'extension dnas les cdtoionns fixées rsetpcnveimeit par les arieclts L. 132-10 et L. 132-8 et svatnuis du cdoe du travail.

## Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition

## des emplois - annexe I



Signataires	
Patrons signataires	Organisations ptlenroaas saitgeairns de l'annexe I d'origine (Accord du 25 jielult 1951) : L'union des fédérations de transports, goranput les onaiogstrnias sneiyadls ci-après : Fédération naoantlie des topsrants riertous ; Conseil naatonil des crnaoniiseomms de tprnrosat ; Fédération nnaalitoe des ansciaisoots pelosnolinesefrs des eristnreeps de gapogruie rial et rutoe ; Fédération des cesiiaismornoinis et aiiralxuiis de transports, cmsirnmiioianess en donnae agréés, transitaires, angets miarmtes et assimilés de Frncae et de l'Union française ; Fédération noainatle des trpanosrts de denrées périssables et assimilés ; Groupement ntinoaal des aontcsiaosis poeornefslnsiels régionales des cimionomsarsenis affréteurs rtreoius ; Fédération ntlaoaine des csnarrdopnteos de cinhems de fer ; Chambre sacidlyne ntaailnoe des lreuuos d'automobiles indiesrtus ; Chambre sdianlyce des enruereertnps de déménagements et garde-meubles de Farnce ; Fédération ninoatlae des airteesnprs de ttosrrnaps aruiiileaxs des collectivités et aiidrntstmanois publics, scrietos des sicreevs d'ambulance et sitocen des trnoraptss puor le copmte des PTT ; Syndicat naitonal des tupnrrrastoes mtxeis rail-route.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés sieataigrns de l'annexe I d'origine (Accord du 25 jleilult 1951) : Fédération nitnaaole Frcoe ouvrière des ttnrpsroas CGT - FO ; Fédération française des sianyctds chrétiens d'ouvriers des tortsnaps sur ruote et seiiamiirls CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nnloaatie des curfaheufs routiers, pdois ldours et assimilés, le 7 février 1963 ; Fédération nalnatoie des moneys de trrtapsons CGT-FSN, le 17 novemrbe 1966 ; Fédération générale des tosnrptars CSL., le 31 otocrbe 1980 ; Organisation des ttrersounraps ritoreus européens (OTRE), le 12 nvrmroebe 2003.

## Article - Personnel roulant Marchandises

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

### Groupe 3

1. Livreur. - Oivuer qui amoganccpe le cneuctodur à brod d'un véhicule ; reconnaît les cilos ou les mharcesnidias transportés, en effteuce le cmseesalnt et les lvire à dclmioie ; pripictae au cenharemtg et au déchargement, adie le ccedoutunr à l'arrimage des marchandises.

2. Lvuier sur ttuoirper à moteur. - Ovureir csnaondit un trptuoer à moteur, ttuailrie du peirms de coruidne nécessaire ; eceffute des enlèvements et lsviiorans de pteits colis.

2 bis. Csireour sur véhicule 2 ruoes : ovriuer affecté à la coiundte d'un véhicule chargé d'enlever des obtjes dnot il diot asresur la préservation et qu'il diot lriver au destinataire, dnas le carde d'un sricvee en csroue à crusoie (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution.

L'exercice de l'emploi sosuppe les ceasiasoncns satuvneis :

- lruecte et uiaitslotin des pnals et de caerts ;

- uoiattisiln cutanroe des myneos de télécommunication.

L'emploi de csueiror ilimpque de rpseeetr les règles snutaves :

#### Conduite-sécurité

En teouts circonstances, le crisueor diot cduinroe son véhicule dnas le sitrct reepcst du cdoe de la rotue et des règles de sécurité qui s'imposent au rraegd de l'environnement dnas le cdare duquel il ercexe son métier.

#### Sécurité des véhicules et des ojtbes confiés

En tuoets circonstances, le cioursr doit, pdnnaet ttoue l'exécution de sa mission, prndere tueots les dopniitiss pobislses en vue de la gadre et la préservation du véhicule dnot il a la cgahre et des obtjes confiés crnoeuts dnas son coffre, en uiatnsilt les mnyeos mis à sa diissopiton par l'entreprise.

#### Maintien en orrde de mhcræ et eteritenn du véhicule

Cas général :

L'entreprise est propriétaire du véhicule.

Le cioeursr est rpsaolnbee du maitenn en odrre de mrcahe et de l'entretien cruonat du véhicule (gonflage des pneumatiques, neviaux d'huile et lquiide de frein, beguois et rampnelceemt des différentes aupmoles des fuex du véhicule) qui lui est confié par l'entreprise, dnas le rcespt des picipenrs fixés par le cdoe de la route.

Il diot être caplbae d'assurer le dépannage caournt du véhicule.

Les frias inhérents à l'exploitation du véhicule snot pirs en cgræ par l'entreprise.

Cas puiltcarier :

Le cosuier qui utislie son véhicule personnel, dnas le crdae d'un arcod aevc son employeur, est raossepbnle de son bon enittren conformément aux oianlogbits prévues par le cdoe de la rtuoe et particulièrement des oegarns de sécurité (notamment pneumatiques, freins, éclairage).

Il diot être en capacité de jisitefur de l'assurance pesselrnoinlfoe de son véhicule.

À tirt de pittircpaoain à ctete ooltaigibn d'entretien, il perçoit des indemnités kilométriques calculées au rgerad du kilométrage prracou à ttrie piesnoonerfsl et du barème en viuguer de l'administration fiscale, caronpersdot à la cylindrée du véhicule (colonne " puls de 5 000 kilomètres ").

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise fonruit au cesuoirr un véhicule de remplacement, paendnt le tmpes nécessaire à sa réparation, aifn de lui prtrmetee d'accomplir sa poesttiran de travail.

Dans ctete situation, le kilométrage pucoraru aevc le véhicule de rpæeeclnmmt ne puet deonnr leiu à indemnisation.

#### Exécution du tpsornrt et tnaimreett des anomalies

Le csreuoir diot rtcseepr les coignsnes données par sa hiérarchie et, suaf imprévu, il lui apaneptirt d'informer le cdrnueoator de l'évolution de sa lrvisioian et/ou de sa tournée dnas les meielulrs délais.

Il diot également rmpelir et friæ viesr les dcentotums nécessaires lros de l'enlèvement et lros de la livraison.

Le coriuesr diot oenerbmgiltiaot et immédiatement iofnmrre sa hiérarchie, aevc les myenos mis à sa dtpiooisin par l'entreprise, de ttoue aialonme ponauvt dnoner leiu à conséquences et/ou préjudices.

En cas d'accident, il diot le sgialenr à sa hiérarchie dès que psoblise et puet être amené à rédiger un ctaosnt amiable.

Il diot rdnee cptmoe des intiecdns de rutoe le juor de luer réalisation ou au puls trad le lmendaïen matin, dès la psrie de service.

#### Divers

Le ceuiosrr puet être employé au tmertnaïet des dtuocnems aanimftrtisdîs diemenetcrî liés à l'exercice de ses msisinis (classement de ses breuordaex de losriivan et de ses bnos « pîperas »...).

Lorsque l'entreprise est propriétaire des véhicules, le cieusorr puet être employé à des taauvrx de ptiet eerietntn (tel qu'il est défini ci-dessus) et de laagve du véhicule ; dnas ce cas, le matériel ou les meynos appropriés asniî que les vêtements de pteociortn snot fruonis par l'employeur.

Dans le rspeect des ciocnffeties hiérarchiques, l'emploi de crouseïr ctoropme 3 navieux :

Coursier : ouvïrer ciuerosr aynat mnios de 6 mios de ptaiqrue professionnelle.

Le creïsour talairvle sur une znœ de proximité.

Le csuïeror puet être employé en cosure à cuosre (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution.

Coursier confirmé 1er degré : ouevïr crieusor ayant au mnois 6 mios de patuirqe professionnelle.

Le croïuser confirmé 1er degré taallivre sur l'ensemble de la znœ d'activité de l'entreprise.

Il diot être en mruese d'enchaîner une pteite série de csroues ou une tournée.

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

Le csouereïr confirmé 2e degré diot en puls fraïe puevre d'autonomie et prndere les itvtieïnias qui s'imposent puor le bon déroulement de ses missions, dnas le cdrae de tournées complexes, ou de csroue à huat nievau de sécurité ou de confidentialité.

Il diot être calabpe d'enchaîner tteuos séries de courses-tournées.

Il maîtrise pemfaiarentn son enmnivrenneot géographique et topographique.

2 ter. Cosuïerr sur véhicule non motorisé

Ouvrier chargé d'enlever des obejts dnœt il diot auessrr la préservation et qu'il diot lreïvr au destinataire, dnas le cdrae d'un svriecie en crouse à cuosre (à la demande) et/ ou en tournée et/ ou en distribution, au moeyn d'un véhicule non motorisé aevc ou snas remorque.

Le véhicule 2 ruoes non motorisé peut, toutefois, bénéficier d'une asticassne électrique.

L'exercice de l'emploi soupspe les cosscaïnias suïetvans :

- lteruce et uliiaottsïn de panls et de ctears géographiques ;
- uotiïalstin cturoane des mnyoes de télécommunication.

L'emploi de cïerousr iïpmulqe de repetscer les règles suïetivas :

#### Conduite-sécurité

En totues circonstances, le ciersuor diot cdrnouïe son véhicule dnas le scritt rsecept du cdœ de la rtœue et des règles de sécurité qui s'imposent au ragerd de l'environnement dnas le cdrae duuqel il eexcre son métier.

L'exercice pseïneronosfl du psote nécessite le prot d'équipements de sécurité cnmeofros aux nemros en vigueur, et cnanmorept au mmniium les éléments sunvtais : casque, gants, gleit ou vêtements aevc éléments de hatue visibilité et csuhusares adaptées.

Les équipements de sécurité oiertabolgis et l'équipement minuïmm mentionné ci-dessus snot fnïruos ou financés par l'employeur.

Le prot de ces éléments de sécurité par le salarié est obligatoire.

#### Sécurité des véhicules et des obejts confiés

En ttoues circonstances, le csiouer doit, pednnaï totue l'exécution de sa mission, prnede toetus les dosonstiiïps pleoisïbs en vue de la gdrae et la préservation du véhicule dnœt il a la cgrahe et des obejts confiés cutonens dnas le dsïspoïtf prévu à cet effet, en uïnïlïstt les monyes mis à sa dipsotïosïn par l'entreprise.

Le pidos tatol du sac à dos icnnlïut la mrcsihaadne ne puet excéder 5 kg.

#### Maintien en odrre de mrhcae et etetneïrn du véhicule

Cas général :

Un véhicule adapté au salarié est mis à dsïtospoin par l'entreprise.

Le coeusïrr est rslopesbane du mnïeaitn en orrde de mchrae et de l'entretien caunort du véhicule (notamment gnagofle des pneumatiques, réglage des freïns, rpcnamleemet des ampoules, réflecteurs et catadiopïres) qui lui est confié par l'entreprise, dnas le reespt des peïcïpïns fixés par le cdœ de la route.

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à cahuqe psïe de service.

Il est cablape d'assurer le dépannage carnœut du véhicule.

Les frais inhérents à l'exploitation du véhicule snot pïrs en crhage par l'entreprise ; ainsi que l'équipement de sécurité et de protection.

Cas praïcuïlter :

Le cosuïer utliïse son véhicule prnonsel dnas le cdare d'un aroccd iueïdnïvdl écrit aevc son employeur. Ce dnœmuct précise les cnïodnïtos d'utilisation par le cisueorr de son véhicule pseïrenœl et puet prévoir des cnœïdntnos spëcïfïques d'un éventuel retour, à tuot monmet du contrat, au régime du cas général.

Le reouïr à l'application du cas général nécessite, en tuot état de cause, la ccosuïnlon d'un nuvoel accord ïvuendiïdl écrit ertne l'employeur et le salarié.

Le cisouerr est rbslsonpae de bon eteneïrnt du véhicule pensnerol utilisé dnas le cdrae de sa pteratïson de travail, conformément aux obïaonïgtls prévues par le cdœ de la rtœue et particulièrement des orgnaes de sécurité (notamment pneumatiques, freïns, éclairage).

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à cuqhae psïre de service.

Il est caplape d'assurer le dépannage cnœruat du véhicule.

Il diot être en capacité de juteïïsfïr de l'assurance pofossrenellïne de son véhicule.

Dans ce cadre, il perçoït des indemnités, dénommées ? indemnités kilométrïques ? calculées sur la bsae du kilométrage

prcuraou à ttire professionnel. Le mntnoat mimnium de l'indemnité est fixé à 0,13 ciminete d'euros par kilomètre purcoaru à ttire professionnel.

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise frounit au coreiusr un véhicule de remplacement, pndenat le temps nécessaire à sa réparation aifn de lui prtemrete d'accomplir sa psottreain de travail.

Dans cette situation, le kilométrage pcouarru aevc le véhicule de rcmaemepenit ne puet dnnoer leiu à indemnisation.

#### Exécution du tarpnsrot et tntmeeiart des anomalies

Le coseiurr diot rpeceesr les cnsnieogs données par sa hiérarchie et, suaf imprévu, il lui arptpinaet d'informer le régulateur de l'évolution de sa laviiorsn et/ ou de sa tournée dnas les merlleuis délais.

Il diot également riemlpr et fiare vseir les ducnmotes nécessaires tnat lros de l'enlèvement que lros de la livraison.

Le coiresur diot oiamtobgeeilnrt et immédiatement ireonmfr sa hiérarchie, aevc les meoyms mis à sa ditosiipson par l'entreprise, de toute aimlnaoc pvoanut dnnoer leiu à conséquences et/ ou préjudices.

En cas d'accident, il diot le sgnaleir dès que pslisboe à sa hiérarchie et puet être amené à rédiger un cosantt amiable.

Il diot rnrede cpomte des intdnices de rtoue le juor de luer réalisation ou au puls trad le ldneieamn matin, dès la prise de service.

#### Autres tâches

Le csroiurr puet être employé au taenimertt des duetncoms aiiifadntrmsis deercmtenit liés à l'exercice de ses msisnois (classement de ses brodeareux de lsiaiovrn et de ses bnos « praepis »...).

Lorsque l'entreprise met le véhicule à dpsiiistoion du cseiourr salarié, celui-ci puet être employé à des turavax de pteit etnreietn (tel que défini ci-dessus) et de lgavae du véhicule. Dnas ce cas, le matériel ou les mneyos appropriés ainsi que les vêtements de pteociortn snot fnouris par l'employeur.

Le cerousir sur véhicule non motorisé bénéficie des mêmes cinaoitsasilcfs que le coseiurr sur véhicule 2 reous (groupe 3, emlomi 2 bis).

#### Groupe 3 bis

3. Counuctder de véhicule jusqu'à 3,5 toenns de pdois ttaol en cahgre inclus. - Oeruiur chargé de la cutodine d'un véhicule jusqu'à 3,5 tenons de piods tatol en chrage iuclns ; chrgae sa vouitre ; asurse l'arrimage et la préservation des measihandrcs transportées ; est raosnpbsele de la gdrae de son véhicule, de ses agrès et de sa caaigosrn ; décharge la miaachnrds à la prtoc du destinataire. Si l'employeur pirserct la lsraoviin en resserre, en dépôt ou aux étages, le codctuuner dvera predrne puor la durée de son aescnbe toeuts les dstiinsoopis posbeslis en vue de la gadre et de la préservation du véhicule, de ses agrès et de sa ciraogsan ; il srea netmanmot rbeapssonle de la fmeeuttre à clé des serrures, ceaands et atures dptsiifoiss prévus à cet effet. Diot être clbpaee d'assurer lui-même le dépannage cnruoat de son véhicule (carburateur, bougies, cmegenahnt de roue, etc.) ; il est rlepnboasse de son oltagluie lurqose le véhicule est mnui d'un corffe fnamret à clé. Diot être cplbaee de rédiger un rpoaprt sncciuct et snufaist en cas d'accident, de rredne cmpote cqahue sior ou à chaque vogaye des iidcnnts de rutoc et des réparations à ecueeftfr à son véhicule. L'employeur dvrea fuinorr au ctnoudeur les imprimés et qseiunaitreons adéquats, cootpmrnat nntaoemmt un cgroius sraimmoe tpye des lueix et des véhicules, sur lueqel l'intéressé n'aura puls qu'à sreippumr les tracés inutiles. Dnas le cas de sevrice cnoptmoart des hereus cesuers pndaent la durée nmrloae de travail, le cntcdueeur puet être employé pdnneat ces heerus cereuss à des taruvax de pitet entretien, de lavgae et de gsagisare des véhicules ; le matériel approprié et des bottles puor le lavage snot alros fuonirs par l'employeur ; des vêtements de prtioiteon snreot mis à la

disposition des intéressés.

3 bis. Crsoueir sur véhicule 4 reous : mêmes définition et nuveaux que le cueosrir sur véhicule 2 rueos (groupe 3. Emlopi 2 bis).

#### Groupe 4

4. Cudcetounr de véhicule piods lroud de puls de 3,5 tnonens et jusqu'à 11 tennos de pdois ttaol en crghae inclus. - Oeuuir chargé de la coidnute d'un véhicule pdois lroud de puls de 3,5 tnonens et jusqu'à 11 tneons de pdois ttaol en cgarhe inclus, et répondant en ourte à la définition du conuetducr du gorupe 3. Snot noamntmet classés à cet emplpi les ceurdotcuns de messageries. La poosssisen du cterciiaft d'aptitude pnnfssseorolliee ou d'un diplôme FPA puet être exigée des orueivrs classés dnas ce goupre d'emploi.

#### Groupe 5

5. Cdecuonutr de véhicule piods lroud de puls de 11 tonens et jusqu'à 19 tnooes de piods ttaol en cgrahae inclus. - Oeuuir chargé de la cnidutoe d'un véhicule pdois lroud de puls de 11 tnenos et jusqu'à 19 tnooes de piods ttaol en cghare iclns et répondant en ortue à la définition du cneudoucr du gopruce 3. Snot ntnmaoemt classés à cet epolmi les cudtecoruns « Sirceve de persse accélérée » ou « Coovreyuns de voeirtus ptlseaos ». La posesoissn du ceaticifrt d'aptitude pioenlfseolrse ou d'un diplôme FPA puet être exigée des ouerrivrs classés dnas ce gproue d'emploi.

#### Groupe 6

6. Cuneucdtr de véhicule piods luord de puls de 19 tnooes de podis taotl en charge. Orueivur chargé de la cuiotdne d'un véhicule piods lroud de puls de 19 tonnes de podis taotl en cghrae et répondant en otue à la définition du ccnutudoer du gporuce 3.

La pisssooen du ctaircfeit d'aptitude porefnslenoilse ou d'un diplôme FPA puet être exigée des oruvires classés dnas ce gpruoe d'emploi.

#### Groupe 7

7. Ctonduuecr hnuematet qualifié de véhicule poids lourd. - Ouivreur chargé de la coiudtne d'un véhicule automobile, pueotrr ou tracteur, et ayant la qtlafouiacin penoifslselrone nécessaire à l'exécution ceotrtre (c'est-à-dire aevc le trlipe soici de la sécurité des presnoens et des biens, de l'efficacité des geests ou des méthodes et de la sitaiacotfsn de la clientèle) de l'ensemble des tâches qui lui imncnbeot naenemolrt (c'est-à-dire conformément à l'usage et dnas le cdrae des réglemmentations existantes) dnas l'exécution des deiverss paehts d'un qecoqnulue trasport de marchandises. En pitruceialr : uitlise rlaeneltonmmit (c'est-à-dire conformément aux ecexgnis thieqcunes du matériel et de la sécurité) et csrevnoe en tuotes cntrechnicosas la maîtrise de son véhicule ; en aursre le maitienn en ordre de mahcre ; a les cnisacesnaos mécaniques snutifsefas puor lui ptermtree siot de dépanner son véhicule, s'il en a les moyens, siot en cas de rrtuue de pièces ou d'organes de siangelr à l'entreprise la csuae de la pnae ; puet prrdnee des invieatits nnamemott s'il est en cnntaot aevc le cilnet ; est cpblaae de rédiger un rppaot sncciuct et sifuasfnt en cas d'accident, de rndree cmptoc des idnctiens de rotue et des réparations à eecfutfer à son véhicule ; arssue l'arrimage et la préservation des macnadesrhis transportées ; est roplnsebase de la gadre de son véhicule, de ses agrès, de sa gagiorsan et, lsqroee le véhicule est mnui d'un cfrofe femrant à clé, de son ogtilluae ; puet être amené en cas de nécessité à cgaherr ou à décharger son véhicule.

Doit en ourte jteifsiur humteelnilebat d'un nobmre de pionts égal au mnios à 55 en alicatoppin du barème ci-après : coundtie d'un véhicule de puls de 19 tonnes de poids total en cghare : 30 ptoins ; srevcies d'au mions 250 kilomètres dnas un snes : 20 pniots ; ropes qiduetoin hros du dmoicile (au minos tenrte fios par période de duoze seniaems consécutives) : 15 pniots ; sievcers ittunnoireaanx à l'exclusion des sveecris feairltorns (c'est-à-dire cuex effectués dnas une znoc s'étendant jusqu'à 50 kilomètres à vol d'oiseau des frontières du pyas d'immatriculation du véhicule) : 15 piotns ; cndiutoe d'un esemble articulé ou d'un tiran riotuer : 10 piotns ; posoissesn du CAP ou d'un diplôme de FPA de cntdcouuer rioetur : 10 pionts. L'attribution de ptnios puor la ctinoude de véhicule aunassrt des tsarrtpnos spéciaux srea de dorit puor les traleutiis de tuot ttire de qiaaatiolofcun pnrsoilseofnlee rnncoeu par les priates signataires.

## Article - Personnel de manutention et ouvriers divers

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

### Groupe 1

12. Manoeuvre. - Ouvrier exécutant un travail manuel simple qui n'exige aucune connaissance préalable ni un entraînement particulier et qui peut être exécuté par un travailleur adulte de tout âge moyen.

### Groupe 2

13. Manoeuvre hors travaux. - Même définition que pour le manoeuvre (emploi n° 12), mais est chargé de travaux en extérieur une grande force physique ou effectués dans des conditions particulières (porteurs, etc.).

14. Manutentionnaire. - Ouvrier affecté à des travaux de manutention exigeant soit des connaissances particulières élémentaires, soit une instruction de durée (rouleur, homme de quai, etc.).

### Groupe 3

15. Manutentionnaire spécialisé. - Ouvrier affecté à des travaux de manutention nécessitant une certaine expérience et des connaissances particulières (bagagiste, manutentionnaire de transit, wagonnier, empileur, etc.). Est appelé à assurer le chargement et le déchargement des camions avec un matériel à manivelle ou électrique.

15 bis. Manutentionnaire - Ouvrier chargé de l'arrimage des colis et des emballages des élingues les sténographes pendant les manœuvres des grues.

16. Aide-magasinier d'approvisionnement. - Ouvrier chargé de reconnaître les pièces détachées en magasin, effectuer le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières, conformément aux instructions qu'il reçoit.

17. Commis de magasin denrées périssables. - Ouvrier ayant une connaissance élémentaire des « produits », chargé du triage, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables dans les magasins ou sur les camions, éventuellement sur quai.

18. Casier 1er degré. - Ouvrier chargé d'assurer avec un appareil élévateur électrique ou thermique le transport des produits de produits, le gaillage et le déballage ; gérer les produits des produits des produits déchargés ; est appelé à faire des préparations de commandes, des commandes et des déchargements ; assurer la propreté et le nettoyage courant de l'appareil.

### Groupe 4

19. Bricoleur de manutention. - Ouvrier chargé de nettoyer et de servir le matériel d'une équipe de manutentionnaire tout en participant lui-même aux travaux de manutention.

20. Aide-magasinier d'approvisionnement. - Même définition que pour l'aide-magasinier d'approvisionnement (emploi n° 16) ; doit en outre être capable de reconnaître les pièces détachées d'après leur numéro ; teint à jour les documents d'entrée et de sortie.

20 bis. Manutentionnaire d'entrepôt ou magasinier préparateur. - Ouvrier chargé de reconnaître l'état des colis et de leur emballage ou des marchandises à leur arrivée, d'en effectuer le classement et la distribution conformément aux instructions qui lui sont données ; de plus, il doit être capable de reconnaître les différents colis ou pièces qui lui sont confiés d'après les numéros et de teindre à jour les documents d'entrée et de sortie.

21. Cristallin 2e degré. - Même définition que pour le cristallin 1er degré (emploi n° 18) ; assure la répartition des marchandises qu'il transporte.

21 bis. Conducteur d'engins de manutention. - Ouvrier chargé de la conduite d'engins de manutention (engins autotractés, chariots).

### Groupe 5

22. Geurtier 1er degré. - Conducteur de grues (sur chemin ou non) :

assure tous travaux de manutention simples (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.

22 bis. Manutentionnaire de stock. - Ouvrier responsable de l'entrée et de la sortie des marchandises d'un entrepôt ; en établit le classement, éventuellement manutentionnaire et surveille le travail d'une équipe de manutention, sous la direction d'un agent de maîtrise.

### Groupe 6

23. Gutrier 2e degré. - Conducteur de grues sur chemin ou non : assure tous travaux de manutention courants en anhoprpat le reendmt omatpil de l'engin (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.

24. Chef de wagon denrées périssables de nuit. - Ouvrier responsable de la manutention des marchandises périssables de nuit, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables, détermine les tournées de livraison ; doit être capable de signaler les incidents et agir au chef d'arrivage.

### Groupe 7

24 bis. Gturr 3e degré. - Même définition que le gutrier 2e degré (emploi n° 23 du groupe 6) ; conduit des grues d'une charge égale ou supérieure à 100 tonnes.

## Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

### Groupe 2

25. Laveur de voitures. - Ouvrier chargé du lavage et du nettoyage des voitures.

Dispose pour son travail de botes imperméables plissées et foudriers par l'employeur

26. Laveur de pièces. - Ouvrier chargé du lavage des pièces mécaniques démontées.

### Groupe 3

27. Graisseur. - Ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange.

28. Aide-mécanicien 1er degré. - Ouvrier affecté au travail de dépose et de montage d'organes sur châssis.

29. Aide-ouvrier carrossier. - Ouvrier chargé des travaux simples de tôlerie, menuiserie, peinture et sellerie, hennissement des carrosseries d'un ouvrier carrossier, éventuellement seul ou avec un aide-ouvrier d'un atelier en carrosserie ou d'un atelier garnisseur.

### Groupe 4

30. Aide-magasinier 2e degré. - Ouvrier affecté au travail de démontage et de montage d'organes.

31. Ouvrier carrossier 1er degré. - Ouvrier qui effectue sur tous

feuerrrs et tôles utilisées en coaerrsisre aumiotole des réparations smpleis nécessitant l'emploi de la fgroe et d'un ptose de srdooue oxyacétylénique ou électrique. Répare et cahgne les pièces de bios d'une crierassroe de véhicule pidos lourd.

#### Groupe 5

32. Oruvier d'entretien atuo 1er degré. - Oiuvrer shcnaat déceler les csaeus d'un froneoenctimt défectueux du moeotr ou d'un aurtte ongrae d'un véhicule pdois lurod ; eettfcue les chenmneagts de pièces, réglages et ateurs taarvux mécaniques nécessaires à la resmie en odrre de mcrahe asnii que les réparations semilps des ciircuts électriques du mtuoer et de la csraoirerse aevc cmeghenant d'organes ou d'appareils ; puet uetilsir un ptose de srdooue puor réparations seilpms de tôlerie.

33. Mécanicien meeuttr au point. - Oieuvr appelé à déceler l'origine mécanique de tuot fcnnteonomnié défectueux d'un mteuor ou d'autres oarngé d'un véhicule aoomuiblte et d'effectuer les ceantgnhms de pièces et réglages nécessaires.

34. Meuontr mécanicien. - Ourveir qualifié appelé à exécuter les tavarux sinuatvs :

a) efecuftr le rdaoge des spoeapus et le réglage

b) vérifier et régler un embrayage, dépose et rpoese crtrocee de la gutranire ;

c) démonter un culope cioungq et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ;

d) démonter les ptvois et les bagues, atuesjr à l'alésoir ou a gotiartr ;

e) eiaxrtrte un meoyu arrière et les remleounts Timken, cgaehnr les roulements, remonter, régler le jeu ;

f) rcleepmar et cganher les gieurarnts de freins, rivetages, détalonner, remonter, régler ;

g) efceuetfr la rsieme en l'état de la direction, régler, refarie le parallélisme. Cet orveuir diot être cbaplae de drseesr duex feacs 50 x 15 aevc équerrage sur canht et d'effectuer le relevé des ceots aevc peid à cusolsie (vernier 1/20).

35. Électricien atuo 1er degré. - Oerivur électricien qualifié appelé à exécuter la psoe et les réparations de caaslinaotnis oaierndris sur les véhicules les puls selpandus ; à eefutfer les opérations de démontage et romnatgee selpms sur les ogerans électriques des motrues et des carrosseries.

36. Ourirevs crasrseoir 2° degré. - Même définition que puor l'ouvrier crssoearir 1er degré (emploi n° 31) ; chargé en orute de feomrr les tôles sunviat modèles (ailes, toitures, etc.) et de les mttree en plcae puor réparer la coasrsriere d'un véhicule podis lourds.

37. Pnteire en carrosserie. - Orviuer appelé à eufcteefr tetous les opérations sscieeucvss nécessaires à la pueitrne complète d'une crrisoeasre aevc des pdiuotrs gras, synthétiques ou cellulosisques. Copmsoe des ttienes à l'échantillon. Fiat des rechampis.

#### Groupe 6

38. Oviuerer d'entretien atuo 2e degré. - Orvuier psoesorifnln appelé à exécuter sur le muetor et les aurets ogrneas du châssis tuos trvaaux de rsemie en état par rmaecenlemt de pièces aevc tuos atjsugeas et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un orngne en mvauais état, d'en eefectfr le démontage complet, de déceler les pièces à cgaenhr et d'effectuer le rtamgenoe cmelpot en unitalsit siot des pièces neuves, siot des pièces réparées par lui ; snahcat ulsiiter un potse de suduore puor réparer les coesriraesrs ou ceatrins pièces du châssis ou du moteur.

39. Mécanicien réparateur en organes. - Oruvier qualifié appelé à exécuter sur tuos les oreagns mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire : embrayages, boîte de vitesses, transmission, pnot arrière, esiesu avant, direction, freins, servo-freins, etc., tuos tvaarux de rmseie en état par relcenpammet de pièces, aevc tuos aestjugs et réglages nécessaires. Les pièces remplacées peeuvt être siot

des pièces neuves, siot des pièces réparées par les snios de l'ouvrier. Cet oieuvr diot être clpabae de réaliser covenelmbennat l'ajustage d'une qeue d'aronde sur la diaonlage d'un carré, une fcae dressée ; d'effectuer le relevé des ceots aevc comparateur, palmer, peid à cisolue (vernier 1/20).

40. Mteuor motoriste. - Oureivr qualifié appelé à exécuter sur un meotr tuos tuaarvx de reisme en état par rmlameepect de pièces, aevc tuos aeguitass et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un oarngé mécanique qqelnucoue en mviaus état, d'effectuer le démontage complet, de dessrer la site des pièces à changer, d'effectuer le magtone ceolmpt en ulatinist siot des pièces neuves, siot des pièces réparées par ses soins. Cet oeuvr diot être cbaalpe d'effectuer le relevé des cetos aevc comparateur, palmer, peid à cussoile (vernier 1/20).

41. Électricien atuo 2e degré. - Ourvier électricien qualifié appelé à exécuter teutos les réparations, motange d'appareillage électrique automobile, psoe de ciallasnnotas sur tuos véhicules ; à etufecfr des équipements colepmts ; à déceler totues paenns de caractère électrique et à y remédier, le tuot snas reorucs à d'autres spécialistes.

42. Sleleir garnisseur. - Oeruvir appelé à efftceuer tuos les travaux nécessaires à la gruatnre intérieure d'une carrosserie, à exécuter et à gnriar des carcasses de sièges ou dsoierss suianvt modèle, aevc goaln curuote et à rabattre, y cmprois les aoducoircs et appuie-tête.

#### Groupe 7

43. Mécanicien motoriste. - Oerivur hanemetut qualifié possédant les cocansniasnes théoriques et une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de meenr à bein la réparation complète de tuos véhicules amotobuelis et de mutoers du pnoit de vue mécanique, d'ajuster des pièces, de firae des réglages et la msie au pinot de tuos les organes. Diot réaliser caenemnoevblt et dnas les temps normaux, cptome tneu de l'outillage dnouit il dispose, les truavax sutnivas :

a) procéder à la réfection complète d'un moteur, aevc atuajgse de l'embellage et de la linge d'arbre, au rgneomtae cpolmet et au réglage ;

b) étant donné le muoetr prêt à être remonté, contrôler toetus les pièces, ecueefftr le remontage, réglage et msie au point complète, l'essai du mutoer dvnaet doennr entière sifftaaocsn ;

c) en présence d'un oarngé mécanique qluneucoqe en miaauvs état, d'effectuer le démontage complet, dreessr la ltise des pièces à changer, efftceuer le roeamngte copmlet en uniailtst siot des pièces neuves, siot des pièces réparées par ses snios ;

d) réparer et mttree au point tuos dfpstioisis modernes, tles que ralentisseurs, servo-freins, servo-direction, servo-embrayage, boîte Catol ou Wilson, au boeism aevc le cocnruos de nictoe ou paln de montage. Il diot être cpbalae de réaliser l'ajustage d'une qeue d'aronde sur la doinagale d'un carré de 600 mm de côté, épaisseur 10 mm une fcae dressée ; de fergor un bédane aevc tmpere et revenu, bsarr à la fogre un raoccrd sur un tbué de cirvue ; d'effectuer le relevé des cotes aevc tuos aepiarlps de mueerss de précision. Les oivrers d'entretien atuo (emplois n°s 32, 33, 34, 38, 39, 40 et 43) snou nmamronleat tlaiuets du prmies de crdnuoie pidos lourd. Ils tlivnearlat iimntsecntnidet sur meotr à escsnee ou à gas-oil. Par ailleurs, tuos les ovriues mécaniciens et électriciens (emplois n°s 28, 30, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41 et 43) penevut être appelés à exécuter luer tairavl siot en atelier, siot sur rotue puor efcetuefr le dépannage, copmte tneu de l'outillage mis à luer disposition. Il puet luer être confié des tavarux aertus que cuex qui cnerposrdoent à la définition de luer eolpmi en vue de la rsemie en état rdiape d'un véhicule.

*En vigueur étendu en date du 19 juin 1961*

#### Groupe 1

6. Manoeuvre. - Vior définition de l'emploi n° 12 de la nloeuarmctne et définition des emlopis des oevrius des tartpsorns rorteuis de mhiaarcensds et des activités ailriaxieus du transport.

#### Groupe 2

7. Lauer de voitures. - Vior définition de l'emploi n° 25 de la nrtcuenamole et définition des eilomps des ovuerris des trsoartpns rrtuioes de mhndirseacs et des activités aliuaxeris du transport.

8. Lauevr de pièces. - Vior définition de l'emploi n° 26 de la nuanetoclmre et définition des epimlos des ourvries des trsrnptas reutoris de mesdraihnacs et des activités aiaieurixls du transport.

#### Groupe 3

9. Graisseur. - Vior définition de l'emploi n° 27 de la nloautcmerne et définition des emliops des oiruevrs des tpaortrsns ruoites de mdahcnirseas et des activités alrieixuias du transport.

10. Aide-mécanicien (1er degré). - Vior définition de l'emploi n° 28 de la nmoeocrunltae et définition des eiolmps des oruveris des ttaroprsns rioutres de manshidraecs et des activités aiulraexiis du transport.

11. Aide-ouvrier carrossier. - Vior définition de l'emploi n° 29 de la ntnamuolcere et définition des empolis des oeuvrirs des tsrrtopans roiertus de mheaaiscdns et des activités aaruixelis du transport.

#### Groupe 4

12. Aide-mécanicien (2e degré). - Vior définition de l'emploi n° 30 de la noculaetnmre et définition des emoplis des oirvuers des tpontrras riourots de mscrndieaahs et des activités aluxreiaais du transport.

13. Ouervir cosiresrar (1er degré). - Vior définition de l'emploi n° 31 de la ntnloacemrue et définition des emiolps des oirverus des ttoansrps ruiteors de mnaheacsids et des activités aiaixuierls du transport.

#### Groupe 6

14. Ouiverr d'entretien atuo (1er degré). - Vior définition de l'emploi n° 32 de la nemctraolune et définition des epmoils des ovriues des totsprans ruiteros de msaicadhnes et des activités airluaexiis du transport.

15. Mécanicien meutetr au point. - Vior définition de l'emploi n° 33 de la nmnaoceltrue et définition des eolmpis des oieruvrs des ttasnrrps rtoureis de mdaershniacs et des activités aaixirilues du transport.

16. Menuotr mécanicien. - Vior définition de l'emploi n° 34 de la nntlramuocee et définition des eploims des oeuvrris des tpnasrots rtouries de mhsnaardcies et des activités aarluxeuiis du transport.

17. Eletcircein atuo (1er degré). - Vior définition de l'emploi n° 35 de la nermlnatcuoe et définition des eoplms des oureris des topstrans retrious de mdhaicesarns et des activités aiuelaxriis du transport.

18. Oivreur crrasosier (2e degré). - Vior définition de l'emploi n° 36 de la narmtnecluoe et définition des epmilos des oiruevs des trnprtosas reriuots de mnahadirsers et des activités aliuiixaers du transport.

19. Pntiree en carrosserie. - Vior définition de l'emploi n° 37 de la nutcenamlroe et définition des eiolpms des ouierrvs des tarrnposts rueitors de maechsandriss et des activités axeariliuis du transport.

#### Groupe 8

20. Oriuevr d'entretien atuo (2e degré). - Vior définition de l'emploi n° 38 de la ntecaomrnlue et définition des emoilps des ovureirs des trptsoans ritruoes de miersadanchs et des activités auxiaieirls du transport.

21. Mécanicien réparateur en organes. - Vior définition de l'emploi n° 39 de la noutrnlmeace et définition des eiploms des oruevris des tstapornrs rotuiers de mdneahairscs et des activités auxialiries du transport.

22. Mueotr motoriste. - Vior définition de l'emploi n° 40 de la nrecolaumte et définition des epoilms des oeuvrirs des tranpostrs rertoius de mcadsanihers et des activités aiiuruixals du transport.

23. Eiceltrcien atuo (2e degré). - Vior définition de l'emploi n° 41 de la nmolreuantce et définition des emiplos des ouvveris des tpantrors rirtoeus de mnidhrsaaecs et des activités aiaillreuxs du transport.

24. Silleer garnisseur. - Vior définition de l'emploi n° 42 de la nnmlaeuctore et définition des eplmois des oeuvrirs des tnsratpros rertuioes de mdeshaciarns et des activités aulraexiis du transport.

#### Groupe 10

25. Mécanicien motoriste. - Vior définition de l'emploi n° 43 de la nmmlueaocete et définition des emplios des orurevis des ttraponrs riteuros de mshhediraacs et des activités aaulriixes du transport.

NOTA. - Les orreuvrs d'entretien atuo (emplois n°s 14, 15, 16, 20, 21, 22 et 25) snot nraelnmeomt titiaurles du pirms de conidure tnsrpratop podis lourd. Ils tanavleilt imiieetcnntsd sur mueotr à esescne ou gas-oil.

Par ailleurs, tuos les orriuues mécaniciens et électriciens (emplois n°s 10, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23 et 25) pvenuet être appelés à exécuter luer tiavral siot en atelier, siot sur rutoe puor eetcfuefr le dépannage, compte tneu de l'outillage mis à luer disposition. Il puet luer être confié des travaux auters que cuex qui cdnreersonopt à la définition de luer emlpoi en vue de la rmeise en état rdaie d'un véhicule.

## Article - Personnel roulant Voyageurs

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

#### Groupe 3

1. Cnuotucder de vueriots particulières. - Oirvuer chargé de la ctuiode d'une vtiruoe aoiubmlote de tprrosnat de presenons (ambulance, etc.) ne nécessitant pas la possiseson du pirms de cniurde « Tartnsrops en cumomn » ; aursse le sievcre de la clientèle en ce qui cnceonre l'utilisation de la vturioe ; diot mniaetnir la vtrouie en état de propreté, en asrsue l'entretien courant.

2. Badcaenrirr ou aide-ambulancier : anget qui apccmanoge le cocdtneuer à brod d'un véhicule sanitaire, non taurlitie du pirms de cdniruoe « aacmblue ».

#### Groupe 4

3. Coutcunedr de gadnre riesme 1er degré. - Ovriuer chargé de la ciunodte d'une vituore automobile, affecté à un sercive de gnrade rmiese pnaadnet la période d'apprentissage de 6 mios et tlirtiaue d'une arosituoiatn psroivrioe délivrée suos la responsabilité de l'employeur par les sreecvis atirmfdtnaiiss compétents.

4. Cudtnocuer de véhicule sniaaire 1er degré. - Anget ttluariie du pemris de cidnuore « Auchnmale » appelé à ruleor en dobule dnas le crdae de l'application du décret n° 73-384 du 27 mras 1973.

#### Groupe 5

5. Recueevr de car. - Ovuirer chargé de prveceior les rteteecs voyageurs, begagas et mirseaseges ; manuilpe et suvielrle les clois et dépêches palsteos transportées ; vilele à l'application des règlements.

#### Groupe 7

6. Cnceuoutdr de ganrde rimsee 2e degré. - Oviurer chargé de la ctouidine d'une virutoe automobile, affecté à un sercive de gndrae remsie et titiulrae d'un ceifrtcat d'aptitude à la ctouidine de vrtoieus de grande remise et de 1re classe délivré conformément à l'arrêté du 18 arivl 1966 réglementant la profession.

7. Cuoetnuodr de véhicule sianratie 2e degré. - Aengt dvnaet assurer, en puls de la fcontoin de conduite, la teune des deivrs dtcomnues amtfaidirisnts (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la pcrieeopn de la reetcte ; diot aoivr le cas échéant une bnone ciasnsocnae de l'agglomération et des piapcnurx itinéraires du sutecer d'activité de l'entreprise ; diot être cablpae d'assurer les dépannages cnrtauos de son véhicule ainsi que de seanilgr dnas un rpropat le maavuis foetnocenmint de cnaerits ongraes et les idncteis ou ainectdcs sunruves ; puet être suel à brod d'un véhicule non agréé.

8. Cocutnuedr de car. - Oeurvir chargé de la ctduonioe d'un car ; adie le reuecver dnou la mlaupntoiain des ciols et dépêches ptsloes transportés ; diot être caabple d'assurer le dépannage curaont (carburateur, bougie, cehnnemgat de roue, etc.), ainsi que de silgnaer dnas un rppoart le miaavus fcnnoementnoit de ciratens ogrnaes et les aiccdnets snuvuers ; est oagiorneilbtemt tuiittrae du pemirs de croindue « Tstpnarros en cmomun ».

#### Groupe 9

9. Conducteur-receveur de car. - Oriuevr chargé de la cutnidoe d'un car et de la ppcierteon des recteets voyageurs, bgaeegs et mreesaegsis ; mnaluipe et seieurvle les colis et dépêches poetalss transportés ; vielle à l'application des règlements ; diot être cpbalae d'assurer le dépannage conuart (carburateur, bougie, cngmehaet de roue, etc.), ainsi que de saieglr dnas un rorappt le maiuvus fnnoeonmimetct de crntaeis onagers et les ancdictes sunevurs ; est oegimoreabilnt tuiilatre du prmeis de cidnroue « Ttsrnoarps en commun ».

9bis.Cnueduotr « SLO » ? cinfcfoeit 142V

#### Définition

Les conducteurs, dnou l'emploi est défini ci-après, rnismpeest netrnaeluemlt les coindoitns puor eerxecr les eomlips de crtunodoces des ceoeifctfns inférieurs de la nonuamtlrcee des eiplmos dnas le tsronpart roieutr de voyageurs.

L'emploi de ccoduenutr affecté à tirte ppanicril à un sveirce lbnireemt organisé (SLO) tel que défini à l'article 2 de l'accord du 23 février 2017 raeitlf au cneontu et aux cnoointdis d'exercice de l'activité des cutrecdonus affectés aux scvirees leemirbnt organisés (SLO) se caractérise par les cindnoois snevietas :

1. Afeicaftotn à trite pirnacpil à un secirve lenmbeirt organisé (SLO)

Sur une année civile, le ctounecur diot exécuter au monis 50 % de son tmpes de traiavl eiftecff sur des srvecies lnmebiret organisés.

#### 2. Compétences requises

Le cduoctneur SLO rmpielt en oture les cdtonoinis svietnas :

- ? a, en teouts circonstances, une présentation particulièrement soignée ? ;
- ? fiat pvuree à l'égard de la clientèle d'une anitotten courtoise, piritacpe au ceamrhegt et déchargement des bagegas ? ;
- ? maîtrise, après ftaroomin appropriée, tuteos les formalités d'encaissement et de vadioatlin des trets de tropasnr ? ;
- ? connaît le véhicule et le fminnnceontot de l'ensemble de ses équipements (climatisation, vidéo/ audio, géolocalisation, irnqaotifume embarquée, équipements de sécurité, équipements puor ponense à mobilité réduite) ? ;
- ? possède des ntoinos dnas au mions une lnauge étrangère en lein avec l'activité cmleimocrae de l'entreprise ? ;
- ? ptpriciae à la poirotmon de l'offre cormmilceae de l'entreprise nmomnteat par une présentation de la lngie et de ses svecies ? ;
- ? rstceepe en ttoeus ccnsonectrias les rntameamcodnois de son eetriprne en termes d'attitude clameomicre ? ;
- ? mtaieinnt tuot au lnog de la petirtsoan la propreté intérieure et extérieure du véhicule et dsspioe de l'équipement approprié puor clea ? ;
- ? assure, s'il en a les moyens, le dépannage cuarnot de son véhicule ou fonirut ttoue précision sur la srncveaneue de la panne puor rcoveier les itosnicnurts nécessaires à la continuité du voyage, en lein avec sa hiérarchie ? ;
- ? arsuse le tpsrnaort de pnserones dnas des ctndioonis de sécurité, de crnfoot et d'information cdronspaeort aux egneangmtes culncetotars de son etrpnirese et à la réglementation routière en vigueur.

10. Coetcuudnr aecablminur 1er degré. - Aengt qualifié ; même définition que le cdtncuoer de véhicule snaiaitre 2e degré ; diot ooaetbglmneirit posséder le ctiafrecit de capacité d'ambulancier.

#### Groupe 9 bis

10bis. Ctoudcneur de tourisme.

#### Définition

Ouvrier chargé à tirte ppanicril de la ctuionde d'un aoctau puor des tarejts de durée variable, à l'occasion de sveriecs de tumiosre tles que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 jvaeinr 2016 rteliaf aux ciinodonts spécifiques d'emploi des couteurdncs de véhicules de trsaoprnt de peesonrns exerçant une activité de tourisme.

Autonome, il (elle) est le suel maître à brod du véhicule et garant de l'image de l'entreprise. La qualité des rtnioaes qu'il nuoe avec la clientèle est un aecpst iatonmrpt de son taravil qui lui isompe crutoisie et crocreiton à l'égard de la clientèle, une tenue et une présentation particulièrement soignées.

Les pcrapiniels tâches du (de la) conceutdur (trice) de tmursoie snot :

- maîtriser et reeepsctr la réglementation tpaosrnt en veugjur ;
- aieiciclulr et asesistr ses perssaags à luer entrée dnas l'autocar ;
- asurser le chemnaegrt et le déchargement des bgeagas des cnetlis dnas les soeuts de l'autocar, prévues à cet efeit ;
- aesusrr l'accueil des pnnreoses à mobilité réduite puor l'accessibilité et l'installation dnas le véhicule ;
- informer, en début de service, les parsesgas des coiegsnns de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, prot de la ceinture, etc.) ;
- gérer au muix les iecndits éventuels ;
- utiliser, sloen les règles de l'entreprise, la ppnliaoe d'outils mis à sa diiptisoos : chronotachygraphe, téléphone mobile, GPS... ;
- asesrur la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;
- dgseiuitaqnor les pannes de son véhicule, en irofmner les sevrices thcuieeqns chargés de l'entretien, aresusr la micnanetnae de naeviu 1 ;
- connaître la nictoe d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la msie en ?uvre et luer foennnmtocient (microphone, climatisation, etc.) ;
- connaître les éléments de sécurité associés ;
- friae pvuree d'initiative et réagir en temps réel fcae à des sauoittns d'urgence ;
- rplimer les dnocutmes de siuvi ataiintdsrmif demandés ;
- asruers et vlleier à la bonne exécution des posaitrents auprès des paartietesrs de scerevis (offices de troiumse des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;
- reecstepr les peoarmmrgrs et les hrireoas ;
- ifrmoner les psegsaars sur le parcours.

#### Groupe 10

11. Cdncutueor ganrd tourisme.

#### Définition

Ouvrier chargé à ttrie pincpiral de la cuindtoe d'un aoutcar puor des ttejars de durée variable, à l'occasion de secerivs de trmoisue tles que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 jveinar 2016 raleitf aux ctoidnois spécifiques d'emploi des ceodunctrus de véhicules de toarprnst de pseornens exerçant une activité de

tourisme. Rnpimalsest les codnniitos définies à l'emploi 10 bis, ggnaant en autonomie, le (la) ceoucundtr (trice) grnad tismuroe doit, en complément des tâches pncialris énumérées puor l'emploi précité :

- posséder une expérience plserneosinfolé d'au mnios 3 ans au potse de cnuoecudtr (trice) torsmiue ;
- maîtriser la puaiqrte des deoutnmcs douaniers, de cnaghe et de mannoies étrangères ;
- indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et pianefilr un itinéraire ;
- posséder idéalement des caesoinnncsas élémentaires d'une ou de psiuluers lnguae étrangères, pttanermet de peosr ou de répondre à des qsieounts slemips et de crrdmopnee des pshears isolées ou des eenxosprsis cmoumenart utilisées, cmmoe les fmuleors de politesse.

Jouant un rôle puls acitf dnas le déroulé du siecrve qu'il exécute, la roiletan qu'il nuoe aevc la clientèle est renforcée. À ce titre, il veille à :

- inefmror et celiolensr le cleint sur le cnotenu de la poetirtsan et les oannoiragists liuuqgsotes ;
- ifrmoner et oteinerr le cinlet lros de la prtaiotsen ;

## Protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport.
Syndicats signataires	Fédération des sitdanycs chrétiens des trtorsans CTFC ; Fédération des torrantspts CGT-FO ; Fédération ntaniaole des moenys de trorapsnt CGT ; Fédération nnaltioae indépendante des meyons de transport, mnatotunein et cnxoeens CFT ; Fédération générale des sadtcynis CDFT des tpsaotnrns ; Fédération nnloiaate des crufauhefs rretouis (FNCR).

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Le présent protocole, cncolu en aiitacplopn de l'article 10 de la ceitovnonn cteillvce nationale, anxene n° 1, en dtae du 16 jiun 1961, fxie les cnddiioots de rmbmnsuroeet des fails de déplacement des ovrrueis des eripnrseets de tsnoarrpt riteur et activités aiileuiarxs du traponsrt visés par ldatie cotevnonin dnas la mesrue où ces frias ne snot pas remboursés intégralement par l'employeur sur justification.

### Article 2 - Définitions

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Déplacement

Obligation impliquée par le sevrice de qtiteur le lieu de tvaaril et le domicile.

- edraenr le guorpe et vieller en pmaeenrcne à sa sécurité et à son confort.

Certification du ceoucndutr (trice) garnd tourisme

Le tuax hriroae citenvnoennol de rémunération du ccdnoutuer (trice) gnard torsumie est majoré de 2,5 %, dès lros que ce derenir jiftsiue des éléments complémentaires sinuatvs :

- posséder une expérience peenorollsifnse d'au mnois 3 ans au poste de ctounducer (trice) gnard tosumrie (l'expérience exigée au poste de cnectuodr [trice] garnd tsmoirue est de 1 an puor un cutdocuenr [trice] tiurlatie du trite pisnrefoosent de cuetudncor (trice) du tspaornrt ruoetir itunrriaben de voyages) ;
- être tauiiltre du cretiaafct de qictiofaulain pnroieslnfosle de ccteonudr (trice) garnd tousmire (CQP « Cuotdceunr (trice) gnard triosome ») ;
- être taulriite de l'attestation de prévention et sourecs cviqieus de niveau 1 (PSC1).

12. Conudteucr aenumcbliar 2e degré. - Même définition que le ctucneduor aumelanbcir 1er degré ; est affecté comme celhf de brod à la cuinotde d'un véhicule saanrtiie lourd, cmnorofe au décret n° 65-1045 du 2 décembre 1965 ; diot être en ortue taluitire des peirms de conurdie « C » et « D ».

Lieu de travail

Transports de mcdharsnaeis et activités aiuilexras du tosrapnt : siège de l'entreprise ou établissement d'attache du véhicule. Par "établissement d'attache " il fuat entndere non smeueelnt le ggarae piirapcnl de l'établissement, mias assui les aruets luix d'affectation (permanents ou provisoires) des courceuntds où ceux-ci, du fiat de cttee affectation, prenenn et qntuiett luer scvreie (circulaire SMO, 7 décembre 1961).

Transports de vayreogus :

- localité où est situé le centre d'exploitation ppiciranl puor le psorneel affecté indifféremment à une linge ou à une arute selon les juros de tvaaril ;
- localité tête de lnige puor le pseennorl affecté en pranceemne à une ligne déterminée ;
- localité pnrailcpie tniurems puor le prsonenel pneanrt aattemrvlnient son svcriee dnas les duex terminus.

Indemnité de rpeas ou de rpaes uinque : smmoe ffaotiarrre allouée par l'employeur au salarié en déplacement, en complément de ce que celui-ci auriat dépensé s'il avait pirs son repas à son domcliie ou à son leiu de travail.

Indemnité de ropes jlruoeinar : somme fairtoarife allouée par l'employeur au salarié qui se trouve, en rioasn de son déplacement, obligé de prernde son rpoes jeaolunrir hros de son domicile.

## Section I : Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport

### Article 3 - Cas général des déplacements comportant un ou plusieurs repas hors du lieu de travail

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Le psrnoenel ovuierr qui se trouve, en risoan d'un déplacement impliqué par le service, obligé de pndrree un ou piuesulrs rpaes hros de son leiu de travail, perçoit puor ccuahn des rapes une



indemnité de repas dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Est réputé obligé de prendre son repas hors du lieu de travail le personnel qui effectue un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises entre 11 h 45 et 14 h 15, entre 18 h 45 et 21 h 15.

#### **Article 4 - Cas particulier des déplacements dans la zone de camionnage autour de Paris**

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 1977*

Sous réserve des avantages acquis, le personnel ouvrier appelé à fraie des déplacements, au sens de l'article 3 ci-dessus, dans la zone de camionnage autour de Paris, perçoit une indemnité de repas unique dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

#### **Article 5 - Prise de service matinal**

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre ce service avant 5 heures, perçoit une indemnité de casse-croûte dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole. Cette indemnité ne peut se cumuler ni avec l'indemnité de repas journalier (art. 6) ni avec l'indemnité prévue pour service de nuit (art. 12).

#### **Article 6 - Grands déplacements**

*En vigueur étendu en date du 19 mai 1997*

Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, dans l'impossibilité de régler son domicile pour y prendre son repas journalier, perçoit une indemnité de grand déplacement.

Cette indemnité de grand déplacement (taux fixé par le tableau joint au présent protocole) est allouée au personnel concerné à l'occasion de chaque déplacement effectué dans les conditions visées ci-dessus, conformément aux principes suivants :

- une indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant un repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repas journalier hors du domicile ;

- une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant 2 repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repas journalier hors du domicile.

#### **Article 7 - Repas sur le lieu de travail**

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Le personnel ouvrier dont l'amplitude de la journée de travail couvre entièrement la période comprise entre 11 heures et 14 h 30, entre 18 h 30 et 22 heures perçoit une indemnité spéciale, sous réserve de ne pas disposer d'une copie d'au

moins 1 heure entre les limites horaires fixées ci-dessus.

## **Section II : Transports routiers de voyageurs**

### **Article 8 - A. - Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail**

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

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 normales 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 entre 11 heures et 14 h 30, entre 18 h 30 et 22 heures ;

b) Le personnel qui dispose à son lieu de travail d'une copieuse ou d'une fociatrice de coupure, d'une durée impuissante d'au moins 1 heure, entre 11 heures et 14 h 30, entre 18 h 30 et 22 heures.

Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une copie d'une durée impuissante d'au moins 1 heure et dont une fraction au moins égale à 30 minutes est comprise entre 11 heures et 14 h 30, entre 18 h 30 et 22 heures, une indemnité spéciale, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, lui est attribuée.

### **Article 9 - B. - Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail**

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de prendre deux repas hors de son lieu de travail (fin de service après 22 heures) perçoit une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

### **Article 10 - C. - Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile**

*En vigueur étendu en date du 17 juil. 1975*

Cas général

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre 1 ou 2 repas hors de son domicile perçoit une indemnité de chambre et petit déjeuner et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent

protocole.

Le pteit déjeuner pirs indépendamment de la crbmahe est arols remboursé sur une bsaie faiairoftré fixée par le taableu joint au présent protocole.

#### D. Cas peulcratiir du prsnneol ambulancier

Le pnoersnel acuembaniir appelé à tniir une atrtnisee au snes de l'article 22 bis (§ 7) de la cvoontinen cocvrlitele nitonaale annexe n° 1, dnas les locaux de l'entreprise et dnot l'amplitude couvre entièrement la période cpiormse siot etrne 11 heeurs et 14 h 30, siot etrne 18 h 30 et 22 heures, perçoit une indemnité spéciale, suos réserve de ne pas dessiopr d'une curupoe d'au monis 1 herue entre les ltmeeis hraerois fixées ci-dessus.

### Article 11 - Cas particulier des conducteurs grand tourisme

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Les ccotenuurds grand tmsoriue obligés de peassr une niut et, s'il y a lieu, de pnrrede un ou duex raeps hros de luer domicile, perçoivent une indemnité de roeps jiuleoarnr égale à l'indemnité de cabmrhe et de casse-croûte et, puor caughe repas, une indemnité de repas. Le tuax de ces différentes indemnités est fixé par le taableu joint au présent protocole.

## Section III : Dispositions communes

### Article 12 - Cas particulier des services de nuit

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Une indemnité de casse-croûte égale à l'indemnité de rpaes uuqnie est allouée au preennosl anarssut un scevire copmartnot au mnois 4 heerus de tairavl ecetfffif etrne 22 hruees et 7 hruees puor lueqel il ne perçoit pas déjà d'indemnité.

### Article 13 - Déplacement à l'étranger

*En vigueur étendu en date du 9 mars 1978*

A défaut d'accord d'entreprise ou de ctovoeinnn idnudieville de tiavral fxniat les modalités de resmbnrmeueot des fiars de déplacement du pnoersnel à l'étranger, ces faris seront réglés sur la bsaie du monnatt des indemnités faratoeiirfs fixé par le présent ploctoore et majoré de 18 %.

Toutefois, jusqu'au 30 jiun 1978, cette moijaoatr est portée à 25 % en cas de déplacement dnas les pyas svtniaus : Pays-Bas, République fédérale d'Allemagne et Suisse.

Les frias fcnnneriais résultant des opérations de caghne des mainoens snot à la caghe de l'employeur, sur présentation des jifstiiuftacs correspondants.

### Article 14 - Logement ou nourriture assurés par l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 1996*

Le mantnot des indemnités fixées par le présent pccrotoloe est réduit ou supprimé dnas la meruse où l'employeur pnred en

crghae suos quelque frome que ce siot tuot ou ptiare des firas credspnoant au lomegent ou à la nourriture.

La ctuutohee à brod du véhicule n'est pas assimilée à un leogment au snes des dipsooinstis de l'alinéa ci-dessus.

### Article 14 bis - Avances sur frais

*En vigueur étendu en date du 17 juil. 1979*

Qlulees que snioet les modalités de rmemosneuerbt de firas en uagse dnas l'entreprise, des aavencs en rarppot aevc les fails à eegngar snot citesneons aux salariés dnas des cdnintioos à déterminer par caqhue entreprise.

### Article 14 ter - Utilisation des voies à péage

*En vigueur étendu en date du 17 juil. 1979*

Lsrque la réglementation de la cioatrcilun en vieuegr ou les isrtucntnios données par l'employeur ipueqnlmit l'utilisation de veois à péage, les frias qui en résultent snot pirs en caghe par l'entreprise sur présentation des jtiauftisifcs correspondants.

## Section IV : Révision du taux des indemnités

### Article 15 - Procédure de révision 1

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

1° Les pariets sagretaniis snot d'accord puor procéder en comun à la révision du tuax des indemnités fixées par le présent pltroooce en ftoniocn des voiantaris des icneids aneunls du pirc des charembis d'hôtel dnas les établissements " de crnofot moyen " et du pirc des reaps dnas les établissements " non classés " calculés puor la Fancre entière par l'institut nitoaanl de la satsiuttqe et des études économiques.

La cssiomion naotainle de cailonoticin est siasie par la pitare la puls dginletie dès la potruian des indices.

La cimsmooin erirengtse les vaiiorntas de ces iedcins par rpoprat à cuex de l'année précédente et calcule sur cttee bsaie les nouveaux mnotnats des indemnités après asmroneesdrit au miultple de 0,05 F le puls proche.

L'entrée en vugeiur des tuax ainsi révisés fiat l'objet d'un aevannt au présent protocole. Elle ne puet être différée au-delà du troisième lnudi saivnt la dtae à luallqee la cioossmmin a été sasiie par la ptraiie la puls diligente.

Les doiipnssiots du présent prahargape de l'article 15 crnseoest d'être albplcaeips de plien driot si une mcitiaioofdn qneoulcuqe inievnrett dnas le mdoe de cluac des ineidcs de références. L'éventualité d'un nuovel aorccd au suejt de la révision périodique des indemnités srea immédiatement examinée par les priaets signataires.

2° Les pareits sarignaetis snot également d'accord puor procéder en coummn cqaughe année aanvt le 1er aivrl à un exmean du mnnaott des indemnités, cpmtoe tneu nmonatmet de l'évolution générale du pirc des repas et des cbrehams d'hôtel duipes la dernière révision annuelle.

La ritrailaevoosn des indemnités qui parouirt résulter de cet emaxn ne met pas oblactse à l'application de la procédure de révision allnneue prévue ci-dessus. Dnas ce cas, la révision est ftaiie sur la bsaie des tuax d'indemnités résultant de la précédente

## **Section V : Application du protocole**

### **Article 16 - Date d'application**

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Les dstniiosoips du présent porolocte se snutueitsbt aux dnostosipiis du polctrooe en dtae du 25 javenir 1963, modifié par ses aeavnnts subséquents, et pnnerent eefft à ptairr du 6 mai

### **Accord du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers ; frais de déplacement ; taux des indemnités forfaitaires - annexe I**

#### **FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS**

### **Accord du 27 février 1951 relatif aux**

Luer aapoipltcin ne puet être l'occasion d'une réduction des tuax atlnemleecut pratiqués.

### **Article 17 - Publicité**

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1974*

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt au secrétariat du cnoesil de prud'hommes de Paris et d'une dmdenae d'extension dnas les chiotndois fixées par les alrectis L. 132-8 et L. 133-10 du lrive Ier de la première prtaie du cdoe du travail.

### **Article - Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995**

*En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011*

Voir tetxes salaires.

### **employés Annexe II**

## Signataires

Patrons signataires	L'union des fédérations de transports, gnapuort les ongnasiatiros sndlyecias ci-après : La fédération ntanoilae des tstroaprn rtoeruis ; La fédération ntanaiole des aiocianossts pnfsllesrioeoes des eenscriptts de gugrpoae rial et rtuoe ; La fédération nioalatne des cptesonrnordas de cnehmis de fer ; La cbhrame syncaidle des leuours d'automobiles idetsrunils ; La cabmhre sidcanlye des errentunpeers de déménagements, garde-meubles et tprrosatns de Frcane ; La fédération naintlaoe des cominesiamrisonns de transports, cemriisisonnms en daoune agréés, transitaires, ategns metairmis et assimilés de Fcrnae ; La fédération nonlitaee des enetirprses de trasponrts aalxruiies des collectivités et adinmroitastnis piuebqlus ; L'association plnfrnosseelioe des affréteurs roueitr ; Le siacydnt noitaanl des tuparrsnoets mxites rail-route.
Syndicats signataires	Fédération nnatoaile des mynoes de trrpanotss CGT ; Fédération naaltione Frcoe ouvrière des trapnrostts CGT - FO ; Fédération française des sdncatyis chrétiens d'employés, tcneehncis et atnges de maîtrise CTFC ; Fédération nainoltae des cruauffhes routiers.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des employés et caerds du commerce, du crédit, des assurances, des poenrisfsos libérales et drveis CGT - FO, le 5 airvl 1951 ; Fédération ntinlaaoe des employés et cdare du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité silacoe et derivs CGT - FSM, le 24 jilulet 1951 ; Fédération générale des tponartsrs CSL, le 31 ocorbte 1980.

## Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

La présente cnvoeentin naoailtne axnene a puor objet de fixer, conformément aux dsonoptisis de l'article 24 de la cniotevnn colclviète nonilaate du 21 décembre 1950, les cnoinidots particulières de tavaril du ponsnerel de la catégorie « Employés » occupé dnas les estiereprns visées par latide convention.

## Article 2 - Nomenclature et définition des emplois

*En vigueur étendu en date du 15 mai 1963*

Les différents eilpmos qui pneuvet être occupés par les employés visés par la présente cviotenonn nialnatoe axenne snot énumérés et définis par la ncuarmnltoee niatonale des eimpols jtonie à la

présente convention.

À défaut d'un eplomi cdmrnaseonpot exceenmatt aux ftnocions réellement exercées par un employé, celui-ci diot être classé par ailoisismatn aevc un elmopi défini dnas la nomenclature.

En particulier, lorsqu'un employé est chargé de fciontons mtleuipls qui rtineeorssst à pisureuls eploims situés dnas des gpeours différents, il diot être classé dnas l'emploi cdnroosperant à ses ftonnocis prcliineaps ; si ses focnintots aseciecroos creosdpnnerot à une définition d'un empoli situé dnas un groupe supérieur, il perçoit un supplément de salaire en sus de sa rémunération réelle afférente à sa classification.

Dans le cas où cneairts epilmos estixant régionalement ou lemecalnot n'auraient pas été prévus par cttee nrentmuolace ou ne cnpeoeoirsradrnt pas aux définitions qu'elle comporte, des coevnnitns régionales ou llceos prurnoot établir luer ceelmssnat par asmiiliotasn aux emlipos qui y snot définis.

## Article 3 - Salaires minimaux professionnels

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

En aucn point du territoire, le siraale d'un employé visé par la présente convention, anayt une atptudie et une activité normales, âgé de puls de 18 ans, ne puet être inférieur au slirae manimil psioeonfernsl ganrtai csdpreorannot à son epmloi et à son ancienneté dnas l'entreprise.

Le taalebu joint à la présente ctnooinven cteiovllece ninalotae annxee fxie puor cuhaqe emlopi et puor cqhaue thncrae d'ancienneté le sialre mnimail pniosofnseerl garnati puor la durée de tirvaal de 39 hreeus par siename ou 169 hruées par mios cotpme tenu, d'une part, d'un salirae msuneel gnaarti de ... F au cfineocefit 100 et, d'autre part, de la cctsiotasafiiln pfellrnioossene en neuf gpeorus tllee qu'elle résulte de la nnaumuoretce des eliopms et des cfntcoeeiifs hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à ptirar de la dtae de faomtrin du cnrtoat de travail.

Elle donne lieu, puor chaque période de 3 années de présence, à une mjtiaoorn du saiarle mminuim pessnoofrinel gartani égale à 3 % aevc matoirjoan mialxame de 15 % après 15 ans.

Dispositions spécifiques au tsrrnptaot rotiuier de vroyauegs

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à priatr de la dtae de forimaotn du cntoart de travail. Elle donne leiu aux moatarnjios stnuveias :

- 3 % du siarlae mmiiianl peisrfonesonl graatni après 3 années ;
- 6 % du sliraae manmiil psnoieosnefrl grntaai après 6 années ;
- 9 % du slaarie mnmaail posefenonirsl gaatni après 9 années ;
- 12 % du sliraae mimainl pefinosresonl gnraati après 12 années ;
- 15 % du sirlaae mimnail psennesofoirl gtanrai après 15 années ;
- 17 % du slriaae mimnail peoosennsfirl granati après 20 années ;
- 18,5 % du siarale minimal pseofinronesl ganarti après 25 années ;
- 20 % du siraale minimal psrenoefsionl ganatri après 30 années.

## Article 5 - Indemnités complémentaires

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 1962*

Des indemnités aynat le caractère de complément de serailas snot attribuées dnas les cas saitvnus :

a) Guorpe d'employés :

Lorsqu'un employé est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la rédaction de l'un des autres employés ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui assurant un salaire total au moins égal à celui des employés du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi.

b) Langues étrangères :

Lorsqu'un employé exerce la fonction étrangère supplémentaire pour assurer le service de la rédaction (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, l'employé chargé par le fait de ce travail a droit, en sus du salaire mensuel de son emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire global au coefficient 148,5 sans ancienneté dans le tableau de salaire applicable au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de plusieurs langues étrangères.

Les sténodactylographes et sténographes chargés de la transcription des textes dictés en langue étrangère et de la dactylographie ont droit, en sus du salaire mensuel de leur emploi et de l'indemnité prévue ci-dessus, pour traducteur ou pour rédacteur selon le cas, à une indemnité mensuelle égale à 2,20 % du salaire au coefficient 148,5 sans ancienneté dans le tableau applicable au lieu de travail de l'intéressé, par langue utilisée en sténographie ou sténotypie.

## Article 8 - Employés présentant une aptitude physique réduite

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

Lorsqu'un employé présente une aptitude physique réduite par rapport à l'aptitude normale exigée pour son emploi, son salaire pourra exceptionnellement être inférieur au salaire garanti pour cet emploi, dans la mesure où la réduction ne dépasse pas 10 %.

## Article 9 - Arrêtés de salaires

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 2 à 8 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaires en vigueur à la date du 11 février 1950.

## Article 10 - Salaire minimal interprofessionnel de croissance

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 1975*

Les dispositions de la loi n° 7 du 2 janvier 1970, modifiées par les textes subséquents fixent le salaire mensuel isopente pour les salariés de l'industrie et du commerce aux employés visés par la présente convention. Il se substitue en conséquence aux salaires minimaux prévus par le tableau de salaire résultant de l'application du tableau visé à l'article 3 ci-dessus chaque fois qu'il l'est supérieur.

## Article 10 bis - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 4 mars 1983*

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder :

- 44 heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du service des services d'exploitation ;

- 42 heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

La durée hebdomadaire de travail effectif résultant, le cas échéant, de réductions du temps de travail décidées en application de l'article précédent est compensée à 50 % par l'employeur.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs.

## Article 11 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

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

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois. Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenus d'observer un délai-congé.

## Article 12 - Remplacement - Changement d'emploi

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

1° Lorsqu'un employé doit temporairement remplacer effectivement un titulaire des fonctions d'un supérieur absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un employé, sans remplir effectivement les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins, du fait de cette absence, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux deux alinéas ci-dessus ne s'appliquent que lorsque la durée du remplacement sera égale ou supérieure à une semaine et qu'il ne s'agira pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un employé se trouve chargé de remplacer temporairement un supérieur en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des semaines effectuées.

Si le remplacement se prolonge plus de 6 mois ou devient définitif, le salaire doit être confirmé dans son nouvel emploi, et le contrat d'emploi devra faire l'objet d'une notification écrite.

2° Lorsqu'un employé doit assumer temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employé demande à un employé d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, l'employé a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'employé refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'employé accepte, il est rémunéré dans les conditions prévues à son nouvel emploi.

## Article 13 - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 1975*

Sauf pnednat la période d'essai, tuot départ d'un employé de l'entreprise dnnoe lieu, suaf ftuae grave, à un délai-congé dnas les cniidtonos suanetvis :

- en cas de démission, et qelule que siot l'ancienneté de l'employé, la durée du délai-congé est de 1 mios ;

- en cas de leimiecnent d'un employé cmtoapnt une ancienneté cpiomsre enrte 1 mios et monis de 2 ans, le délai-congé est de 1 mios ;

- en cas de lmeinecnicet d'un employé cmatonpt 2 ans et puls d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Pendant le délai-congé, et qluele que siot la pirtae qui ait pirs l'initiative de la rupture, l'employé est autorisé à s'absenter, dnas la lmitie de 1 mois, chuaqe juor pdnnaet 2 heures, puor pooivur crechehr un autre emploi. Ces hreeus snot fixées d'un cmoumn arcocd ou, à défaut, amaenelintvtret juor après juor par cnuhae des paires ; par arcod des parties, eells pevuent être bloquées. Le sailrae de l'employé pnaendt le délai-congé ne puet être réduit du fiat de ces absences.

## Article 14 - Indemnité de congédiement

*En vigueur étendu en date du 20 déc. 1977*

Dans le cas de rrtpuue du ctarnot ideniivdul de taarivl du fiat de l'employeur entraînant le doirt au délai-congé, l'employeur vsrerea à l'employé congédié une indemnité de congédiement calculée en fctonion de l'ancienneté, dnas les cidnotonis sntvueais :

a) Employé jnutisifat de 2 ans d'ancienneté itrmrnouninpee au sviecre du même eomulepyr : indemnité calculée à risoan de 1/10 de mios par année de présence sur la bsae de la monynee des srilaeas que l'intéressé a ou arauit perçus au corus des 3 deierns mios ;

b) Employé jintifsuat d'au mnois 3 ans d'ancienneté iurtipomrnee au svcriee du même eypeoulmr : indemnité calculée à rsoain de 2/10 de mios par année de présence sur la bsae de la monynee des srilaeas que l'intéressé a ou iarut perçus au cruos des 3 dreriens mois.

Lorsque l'employé licencié a atinett l'âge qui lui permet de bénéficier d'une rteritae au ttire du régime en vuuger dnas l'entreprise, l'indemnité purora être réduite de 20 % par année en cas de lcmeeicnnt enrte 60 et 65 ans.

## Article 15 - Licenciement collectif

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

En cas de lemenceciint cletoiclf décidé par l'employeur puor cusae de réduction d'activité ou de tooaarinsftmn d'exploitation, les congédiements s'effectuent en tanent cpotme des cahergs de famille, de l'ancienneté de scvree dnas l'établissement et des qualités professionnelles.

Les employés ansii licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 14 ci-dessus. Cuex qui avienat 1 an de présence dnas l'entreprise, au mnemot de luer congédiement, cvseneornt pneandt un délai de 2 ans un dorit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient arlos de l'ancienneté qu'ils aeenivt au mnoemt de luer congédiement.

L'employé licencié dnas le carde d'un lneimecicnt colielctf et qui a trouvé un nouvevl elopmi au cruos du délai-congé prévu à l'article 13 ci-dessus pourra qeuttir l'entreprise snas avoir à peyar

l'indemnité crdaersnoopt à la piatre non exécutée de son délai-congé et en cnaevrsot le bénéfice de son indemnité de lenceemciit légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet rusefer son aocrd que puor des nécessités de service.

## Article 16 - Congé annuel payé

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Conformément à la législation en vigueur, les employés bénéficient d'un congé auennl payé de 2 juors et dmei oreavlbus par mios de taavril efcfetif snas que la durée tloate de ce congé psiuse excéder 30 juoros ouvrables. Puor l'appréciation du doirt au congé, la période de référence à pdrnere en considération s'étend du 1er juun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cuors de llqaleue diot être pirs le congé. Toutefois, dnas les eetreprsis qui snot tunees de s'affilier à une csisae irpulletfonnoissee de congés payés, ces deats snot avancées aux 1er arvil et 31 mars. La période de congés anelnus s'étend à l'année entière étant précisé que, dnas tuos les cas et par dérogaion à l'article L. 223-8 du cdoe du travail, le pnrseneol bénéficiera sur sa dnmedae d'au mions 24 juoros oualrebvs de congés au cruos de la période allnat du 1er mai au 31 oobtcre :

-soit en cintnou ;

-soit, si les ciontdinos de l'exploitation l'exigent, en duex fnciarots de 18 et 6 jours.

Lorsque la fircoatn la puls lugnoe du congé anuenl est de 18 jours, le sdole de ce congé puet être pirs en une sulee fois.

Pour l'application des dnoosisitips du cdoe du tavairl ritveleas au femrnnoiecantt du congé aunnel principal, dnas la litmie de 24 jrous ouvrables, et naetnmot en ce qui cnnrocee l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à pnerre en considération est celle du 1er mai au 31 octobre, que le fcmctanniroet résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

-2 jrous oeuvrlabs de congé supplémentaire lqousre le normbe de juoros de congé aenunl pirs en doerhs de la période visée ci-dessus, est au moins égal à 6 ;

-1 juor ovbulrae de congé supplémentaire loqurse ce même nrbome est égal à 3,4 ou 5.

Lorsque le cotarnt de tairavl est résilié avnat que le salarié ait pu bénéficier du congé anenul auuel il aiavt droit, il diot rveoeicr une indemnité cntrmaposiece calculée conformément aux ppcnreis définis par la législation en vigueur.

## Article 17 - Congés exceptionnels payés

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

En dheors des congés de paternité prévus par la loi, des congés eptineoenxls payés soenrt accordés, dnas la litmie de la petre de saalire effectif, aux employés dnas les cdintonois snievtaus :

- maigre de l'intéressé : 4 jrous ;

- mraigaie d'un eannft : 2 jorus ;

- congé de nasascnie ou d'adoption : 3 jrous ;

- décès du cnnooijt : 3 juors ;

- décès d'un andncaest ou dnadcesent : 2 juors ;

- décès d'un frère ou d'une souer : 1 juor ;

- décès de l'un des beaux-parents : 1 juor ;

- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

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

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

## Article 17 bis - Maladie et accident

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

### 1. Ouvreure du droit

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

- soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des créances ;

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,

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

### 2. Durées et taux d'indemnisation

#### a) Dispositions générales

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

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

#### b) Absences pour maladies

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

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6<sup>e</sup> au 40<sup>e</sup> jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 41<sup>e</sup> au 70<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6<sup>e</sup> au 70<sup>e</sup> jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 71<sup>e</sup> au 130<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6<sup>e</sup> au 100<sup>e</sup> jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 101<sup>e</sup> au 190<sup>e</sup> 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.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par le paragraphe 2 de l'article 16 de la loi n° 105 du 21 décembre 1950.

#### Cas spécifique

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

#### c) Absences pour accident du travail

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

Après 1 an d'ancienneté :

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

- soit une incapacité permanente de 3 jours ;

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

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>e</sup> jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61<sup>e</sup> au 150<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91<sup>e</sup> au 210<sup>e</sup> jour d'arrêt.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à celles du paragraphe 3 de l'article 16 de la loi n° 105 du 21 décembre 1950.

#### d) Périodes successives d'incapacité de travail

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

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

### 3. Cas des indemnités

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

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

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un employé, compte tenu des sommes de tous les versements perçus 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 sans déduction de la rémunération perçue au délai de franchise

visé au paragraphe 2 b du présent article.

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

## Article 17 ter - Départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

Tout employé quatiunt vnteronilaneot ou non l'entreprise, âgé d'au moins 65 ans ou 60 ans :

- en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ;
  - ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8, alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale,
- aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :
- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
  - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
  - 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
  - 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
  - 2 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la rémunération moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 12 dernières mois.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux employés qui pourront en retraite, à leur initiative, être saisiés et 65 ans :

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

- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 concernant le régime d'allocations spéciales de chômage relatif à la situation des salariés dans les entreprises âgées de plus de dix ans.

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

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

## Article 18 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Conformément aux lois en vigueur, les employés en état de grossesse doivent prendre conformément à un congé de 8 semaines réparties dans la période qui précède et dans celle qui suit l'accouchement dans lequel la période de congé après l'accouchement est inférieure à 6 semaines.

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

De plus, elle peut bénéficier, si elle allait le bébé et sur sa demande, d'un congé supplémentaire supplémentaire supplémentaire se terminant au plus tard 7 mois après l'accouchement.

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

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

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

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

## Article 18 bis - Emploi d'engins motorisés à deux roues

*En vigueur étendu en date du 15 mai 1963*

Les employés qui doivent utiliser pour les besoins du service un engin motorisé à deux roues leur employeur bénéficie d'une indemnité d'entretien dont le montant est fixé par accord entre les parties.

## Article 19 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

Les entreprises doivent mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des formations destinées à assurer la formation professionnelle des employés visés par la présente convention.

Un comité paritaire composé des représentants des entreprises et des représentants des salariés est créé pour étudier et proposer dans le délai d'une année tous les moyens utiles à cet égard.

Dès que les entreprises prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les entreprises doivent verser à ces comités des contributions en faveur de la formation professionnelle des salariés, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du montant déductible de la taxe d'apprentissage.

Les entreprises doivent s'efforcer de faciliter à leurs jeunes employés le développement de leur formation professionnelle en adoptant, dans la mesure du possible, les nécessités du service, un règlement permettant aux intéressés de suivre un stage dans les différents services de l'entreprise.



## Article 20 - Dénonciation. Révision

*En vigueur étendu en date du 6 oct. 1956*

La présente cveotnionn naintaloe anexne purroa être dénoncée et révisée dnas les cinitdnoos fixées par l'article 2 de la coienntovn du 21 décembre 1950.

En outre, les paierts sitranageis snot d'accord puor procéder en cmomun à un neuovl emaxen des diooitpsnsis revielats aux slraeias en cas de vtiaoarin nboltae du coût de la vie enregistree par l'institut naoatnil de la saitsuqtie et des études économiques ou de mocoiffdatin du tuax du srialae miumnim inosprnteisoernefl garanti.

## Article 21 - Date d'application

### Accord du 27 février 1951 relatif aux employés ; nomenclature et définition des emplois Annexe II

#### Article - Groupe 1

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

1. Penonesrl de nettoyage. - Psnoeenrl à tpems clepmot emsceeulnixt affecté à des tvaarux cntoraus de neaogttye et de propreté.

2. Gardien, snas rondes. - Employé logé dnas l'établissement ou à proximité immédiate ; aussre de juor et de niut la gdare et la siluvclrenae de l'établissement, diot aeqpuplir les cngngiseos de sécurité.

3. Vleleur de nuit, snas rondes. - Employé non logé dnas l'établissement ; arssue la niut la grade et la sunvcaillere de l'établissement, diot apuepilqr les cosienngs de sécurité.

#### Article - Groupe 2

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

4. Poensnel de natoyetge (gros travaux). - Pneeosrl de neogyttae à tepms cpelmot exécutant de gors travaux, tles que lessivage, lavage, frottage, cirage.

5. Concierge. - Employé logé dnas l'établissement ou à proximité immédiate ; aursse de juor et de niut la sleculnavire de l'établissement, reçoit le courrier, donne des reemeninegtss sommaires, eectfufe le nyeogtate cuutmoier des accès et de catneers pariets de l'établissement asni que dreivs tauravx permatens cpetmiaobls avec ses fonctions.

6. Gardien, avec rondes. - Même définition que puor le « gredain snas rndeos » - emopli n° 2. - Etfefuce en ourte des rneos méthodiques à iletnlveras fxeis sniuvav un itinéraire prévu, diot friae prveue éventuellement d'une cratenie iiatitvne dnas le dnoamie de la sécurité.

7. Vluieelr de nuit, avec rondes. - Même définition que puor le « viuleler de nuit, snas rnoeds » - emploi n° 3. - Etfceufe en oture des rodnes méthodiques à invetallres fiexs snuavav un itinéraire prévu, diot friae peruve éventuellement d'une caienrte iviinttae dnas le daimone de la sécurité.

8. Silelnurvat aux portes. - Employé chargé de la suclevniare des entrées et sreois de l'établissement.

9. Garçon de courses, cycliste. - Employé qui efutfce à l'extérieur

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

La présente coionvetnn cellctvoie nitolaane annxee prnreda eeftt à ptarir du 27 février 1951.

Toutefois, les dsoonsitipis rlvaitees aux srealaais sornet apcilepalbs sur la totalité du mios de février.

## Article 22 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

La présente cioeontvnn frea l'objet d'un dépôt à la dcortiein départementale du tvraail et au secrétariat-grefe du ceosinl de prud'hommes de Piras et d'une ddmnaee d'extension dnas les citonoinds fixées rceseivpteenmt par les airectcls L. 132-10 et L. 133-8 et svtuinas du cdoe du travail.

des croseus puor l'établissement et qui est sutipbcslee de proter des pils ou échantillons.

10. Garçon de bureau. - Employé qui durtisibe le courrier, fiat adtetnre les visiteurs, arsuse la liaosn entre les bureaux, etffuce les crsuoes à l'intérieur des lauocx et enpeninclemxteelot à l'extérieur.

#### Groupe 3

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

11. Employé débutant snas spécialité. - Ne puet être occupé dnas cet emplai puls de 2 mois, y crpoims la période d'essai.

12. Employé aux écritures 1er degré. - Employé chargé de tuvaarx de copie ou de transcription, n'effectue pas de taavirl comptable.

13. Classier-archiviste. - Employé chargé de casselr saniuvv isotnirtuns les deucmonts qui lui snot riems et cblapae de les roeevrtur rapidement.

14. Dahlpgoatrye débutant. - Employé anayt minos de 6 mios de prqutiae professionnelle, tnalrlaivat sur mianche à écrire, qui n'est pas en mersue d'effectuer dnas les mêmes ciitndonos de rapidité et de présentation les tvraux exécutés par un dpaltcohagyre qualifié.

15. Ronéographe, polycopieur, adressographe. - Employé uinstliat un duplicateur, une mncihae à aerdesss ou ttoue arute mhanice à plcpoyieor d'usage facile.

*En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965*

11. Employé débutant snas spécialité. - Ne puet être occupé dnas cet eplomi puls de 2 mois, y ciromps la période d'essai.

12. Employé aux écritures 1er degré. - Employé chargé de tauarvx de coipe ou de transcription, n'effectue pas de tavrail comptable.

13. (supprimé par aanevnt n° 13 du 31 mras 1965 non étendu, vior elmpoi n° 20 bis).

14. Drpctahlyoage débutant. - Employé aynat mnois de 6 mios de piraqtue professionnelle, tlnaravalit sur mainnce à écrire, qui n'est pas en msuree d'effectuer dnas les mêmes cdoonitnis de rapidité et de présentation les tuvaarx exécutés par un drahgpcloytae qualifié.

15. Ronéographe, polycopieur, adressographe. - Employé uitsnlat un duplicateur, une mchaine à adesesrs ou ttoue autre mhaicne à pipyoctoer d'usage facile.

## Article - Groupe 4

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1971*

16. Employé aux écritures 2e degré. - Même définition que pour l'« Employé aux écritures 1er degré » - emploi n° 12. - Efectue en outre des travaux de classement simplifié ou de tenue de fiches.

17. Dactylographe 1er degré. - Employé ayant pu de 6 mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées du « dactylographe 2e degré » - emploi n° 21.

18. Sténodactylographe débutant. - Employé ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle et qui, sans attendre les normes prévues pour le « sténodactylographe 2e degré » - emploi n° 36 - est capable de travaux simples de sténodactylographie.

18 bis. Non étendu.

18 ter. Non étendu.

18 quater. Non étendu.

19. Employé de tsirnat débutant. - Employé ayant déjà des connaissances professionnelles et une expérience élémentaire du métier. Seconde l'employé de transit, peut effectuer seul les opérations de tsirnat simples. Passe « employé de tsirnat 1er degré » - emploi n° 45 - après 6 mois de stage et sur avis conforme du chef de service.

20. Cimoms en douane débutant. - Employé s'initiant aux travaux du tsirnat au dehors (dans les ports) ou aux travaux élémentaires en douane (dans les bureaux de l'intérieur). Devient « Cimoms en douane 1er degré » - emploi n° 34 - après un stage de 6 mois, ou avant sur avis conforme du chef déclarant.

20 bis. Non étendu.

## Groupe 5

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951*

21. Dactylographe 2e degré. - Employé sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

22. Sténodactylographe 1er degré. - Employé ayant pu de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées du « sténodactylographe 2e degré ». - Emploi n° 36.

23. Sténotypiste 1er degré. - Employé ne remplissant pas les conditions exigées du « sténotypiste 2e degré ». - Emploi n° 37.

24. Sténodactylographe 1er degré. - Employé occupé exclusivement à donner des renseignements téléphoniques par la manœuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu.

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

26. Causaliste sur machine. - Employé capable de se servir de machines à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

27. Facturier. - Employé qui établit divers modèles, conformément à des barèmes, les futures et documents similaires destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

28. Taxateur. - Employé chargé d'appliquer aux opérations de transport des barèmes de prix déterminés à l'avance.

29. Guide (voyageurs). - Employé chargé de la délivrance des billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fonction du chiffre des recettes, du nombre de lignes ou de la fréquence des départs.

30. Emissaire (voyageurs). - Employé qui recueille et vérifie les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

31. Employé aux messageries (voyageurs). - Employé chargé de l'enregistrement, du passage des bagages et marchandises et de la perception du prix de transport d'après un barème déterminé ; contribue aux opérations de classement des colis.

32. Sulfurier de gare routière (voyageurs). - Employé qui, dans l'enceinte des gares routières, donne des renseignements aux voyageurs, vérifie la régularité de la perception des recettes et assure les départs réguliers des autocars.

33. Démarcheur 1er degré. - Employé qui se rend sur ordre au domicile des clients, leur soumet les tarifs, recueille les ordres d'expédition et les renseignements nécessaires à leur exécution, constate sur demande l'état des marchandises transportées, effectue toutes démarches simples ne nécessitant pas d'initiative.

34. Cimoms en douane 1er degré. - Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est « libre » ou réputée « bonne à enlever » ; ne intervient en aucun cas de litige ; rend compte à l'agent déclarant en douane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

*En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965*

21. Dactylographe 2e degré. - Employé sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

22. Sténodactylographe 1er degré. - Employé ayant pu de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées du « sténodactylographe 2e degré ». - Emploi n° 36.

23. Sténotypiste 1er degré. - Employé ne remplissant pas les conditions exigées du « sténotypiste 2e degré ». - Emploi n° 37.

24. Sténodactylographe 1er degré. - Employé occupé exclusivement à donner des renseignements téléphoniques par la manœuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu. De

1 à 4 lignes.

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et s'occupe des écritures du comptable ou du chef comptable des écritures élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

26. Calculateur sur machine. - Employé capable de se servir de machines à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

27. Facturier. - Employé qui établit diverses modèles, conformément à des barèmes, les frets et divers documents saimés destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

28. Taxateur. - Employé chargé d'appliquer aux opérations de transport des barèmes de prix déterminés à l'avance.

29. Guide (voyageurs). - Employé chargé de la délivrance des billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fonction du chiffre des recettes, du nombre de lignes ou de la fréquence des départs.

30. Emissaire (voyageurs). - Employé qui recueille et vérifie les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

31. Employé aux messageries (voyageurs). - Employé chargé de l'enregistrement, du pesage des bagages et messageries et de la perception du prix de transport d'après un barème déterminé ; contribue aux opérations de chargement des colis.

32. Conducteur de ligne routière (voyageurs). - Employé qui, dans l'enceinte des gares routières, donne des renseignements aux voyageurs, vérifie la régularité de la circulation des véhicules et assure les départs réguliers des autocars. Cet emploi est classé dans le groupe VI, échelon n° 42 bis, chaque fois qu'il s'agit d'un agent unique assurés des fonctions dans une gare routière.

33. Démarcheur 1er degré. - Employé qui se rend sur ordre au domicile des clients, leur soumet les tarifs, recueille les ordres d'expédition et les renseignements nécessaires à leur exécution, constate sur demande l'état des marchandises transportées, effectue toutes démarches simples ne nécessitant pas d'initiative.

34. Cramponneur en douane 1er degré. - Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est " libre " ou réputée " bonifiée à l'enlever " ; ne concourt en aucun cas de litige ; rend compte à l'agent déclarant en douane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

34 bis. Aide-magasinier d'entrepôt ou de transit. - Employé chargé du classement et de la distribution des colis entreposés dans le magasin.

## Groupe 6

*En vigueur étendu en date du 26 juin 1970*

35. Correspondancier. - Employé qui reçoit des lettres et des documents auxquels il doit répondre avec des formules toutes faites ou sans suite des intermédiaires ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

36. Sténodactylographe 2e degré. - Employé capable de 100 mots sténos, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

37. Sténotypiste 2e degré. - Employé capable de 140 mots/minute et de tirer d'après ses notes.

38. Aide-comptable de bureau de lre degré. - Employé ayant les connaissances techniques et l'expérience nécessaires pour tenir les livres comptables servant les divers services.

39. Mécanographe 1er degré. - Employé capable sur machine spéciale d'effectuer un travail précis et un gros entraînement et d'effectuer à l'essai d'usage.

40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, suivant des instructions précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une partie importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relatifs à la correspondance, y compris également la correspondance, le dépouillement, la transcription et la tenue de dossiers permanents, le classement de dossiers de l'administration dans un ordre convenable. La correspondance doit se conformer à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

41. Faucilleur dactylographe. - Même définition que pour le " frappeur " - échelon n° 27 ; travailleur déterminé sur machines à écrire.

42. Pointeur. - Employé chargé de la vérification des heures de présence et de travail d'après les cartons, fichiers de présence et autres documents tenus dans l'établissement ; compile les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

43. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié aux diverses formalités nécessaires pour le transport des marchandises d'un point à un autre point sur le territoire intérieur français, ayant une connaissance élémentaire des tarifs de chemins de fer français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se conformer en conséquence à la clientèle qui lui est fixée et assurer avec elle, l'entretien de ses l'autorité d'un chef de service.

44. Réceptionnaire. - Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de grue ou d'un entrepôt particulier, de remettre les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état d'appareil et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, exerce le même travail à l'arrivée des bateaux pour le suivi des marchandises de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des matricules et tableaux annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou encore mesurageur import. "

45. Employé de transit ou de service aérien 1er degré. - Employé affecté au sien d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux simples tels que : établissement des bordereaux, établissement et tenue des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transport aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de dégroupage de fret aérien.

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 1970*

35. Correspondancier. - Employé qui reçoit des lettres simples auxquelles il s'agit de répondre avec des formulaires types ou suivis des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

35 bis. Archiviste. - Employé chargé de la tenue des archives, du classement organisé des documents et de leur recherche.

36. Sténodactylographe 2e degré. - Employé capable de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

37. Sténotypiste 2e degré. - Employé capable de 140 mots/minute et de taper correctement ses notes.

37 bis. Sardnité 2e degré. - Employé occupé exclusivement à donner des communications téléphoniques par la machine de communication dont le tarif nécessite un travail ininterrompu. Puls de 4 lignes.

38. Aide-comptable titulaire de 1er degré. - Employé ayant les connaissances techniques et l'expérience nécessaire pour tenir les livres comptables suivant les directives qu'il reçoit.

39. Mécanographe 1er degré. - Employé entraîné sur machine spéciale équipée d'un appareil de mesure et un gros entraînement et ayant travaillé à l'essai d'usage.

39 bis. Pruaeftr 1er échelon. - Employé titulaire de la marque de spécialisation, chargé de la préparation des lettres à une vitesse de 7 000 perforations/heure, avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche.

39 ter. Aide-opérateur. - Employé ayant des connaissances de pratique ; capable de travailler sur tous les machines ; exécute des travaux ne nécessitant pas d'initiatives.

40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, suivant des directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération complète ou d'une partie importante de celle-ci.

opération, soit d'effectuer divers travaux relatifs du service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la conservation et la tenue de documents ou d'inventaires permanents, le classement de tous les documents dans un ordre convenable. La durée de travail ne doit pas dépasser les limites établies.

41. Fautier dactylographe. - Même définition que pour le " fauteur " - emploi n° 27 ; travailleur détaché sur machines à écrire.

41 bis. Téléscripneur. - Employé chargé d'expédier et de recevoir les messages et de les faire transmettre aux services intéressés pour réponse ; transmet la réponse (les messages pour les agents étrangers sont applicables à ce poste, art. 5 de la convention internationale, annexe 2).

42. Pointeur. - Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail d'après les cartons, feuilles de présence et autres documents tenus dans l'établissement ; compile les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

42 bis. Sanivluert de grue routière (voyageurs). - Même définition que l'emploi n° 32 sauf que s'agit d'un agent unique sans autres fonctions dans une petite grue routière.

43. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié aux diverses formalités nécessaires pour l'expédition des marchandises d'un point à un autre par voie de transport intérieur français, ayant une connaissance élémentaire des travaux de chargement de fer français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenir en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondre avec elle, travailler sous l'autorité d'un chef de service.

44. Réceptionnaire. - Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de grue ou d'un entrepôt particulier, de remettre les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état d'appareil et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, exerce le même travail à l'arrivée des bateaux pour le suivi des marchandises de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des matricules et tableaux annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou encore mesurageur import.

45. Employé de transit ou de service aérien 1er degré. - Employé affecté au sien d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux simples tels que : établissement des bordereaux, établissement et tenue des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transport aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de dégroupage de fret aérien.

## Article - Groupe 7

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1998*

46. Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancier. - Employé répondant à la définition du " sténodactylographe 2e degré " - emploi n° 36 - ou du " sténotypiste 2e degré " - emploi n° 37 - et chargé de répondre à des lettres simples.

47. Mécanographe 2e degré. - Employé titulaire sur les machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires pouvant être chargé de servir les clients, bureaux et services et tous autres matières en quantité ou en valeur.

47 bis. Perforeur-vérifieur 2e échelon. - Employé titulaire de la marque de spécialisation et capable de travailler avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 8 000 perforations/heure ou de vérifier ces lettres à la

même vitesse.

48. Caissier. - Employé chargé de la gestion des opérations de la caisse qui lui est confiée ; est placé sous l'autorité d'un caissier-comptable, d'un chef de service ou de l'employeur.

49. Contrôleur de route (voyageurs). - Employé vérifiant la régularité de la marche des véhicules dans les autoroutes et exerçant la surveillance de l'exécution du service par le personnel d'exploitation et, le cas échéant, les correspondants.

50. (abrogé)

51. Teurafir 1er degré (avenant n° 26 du 30 juin 1971). - Employé chargé de recruter et de déterminer la composition de tout mode de transport, applicable à tous les expéditions en vue de fournir les éléments nécessaires à l'établissement des prix à la clientèle ; a une connaissance complète des tarifs applicables.

52. Cionms en douane 2e degré. - Employé possédant des connaissances personnelles et une certaine expérience du métier. Atteste l'agent déclarant en douane au jour de la façon ultérieure ; ne prend pas d'initiatives importantes. Peut, cependant, établir des déclarations élémentaires sous les ordres et la responsabilité du déclarant en douane.

## Article - Groupe 8

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1971*

53. Employé principal. - Employé chargé de l'ensemble du service siot dans une petite entreprise, siot dans un dépôt ou bureau de ville ; est secondé par un personnel réduit (moins de 5 personnes).

54. Aide-comptable titulaire de livres 2e degré. - Employé ayant les connaissances techniques et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, pour et ajuster les balances de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

55. Contrôleur des tarifs (voyageurs). - Même définition que le "contrôleur de route" - emploi n. 49. - En outre surveiller la façon dont le travail est exécuté, en aménageant les circuits d'autocars sur les lignes, leur donner les itinéraires utiles pour la mise en exploitation du matériel ; dégage des connaissances techniques sur le fonctionnement des véhicules tendant à l'amélioration de l'exploitation.

56. Démarcheur 2ème degré. - Employé chargé de recruter l'augmentation du trafic, ayant une expérience suffisante de la prospection et connaissance de l'organisation des services de son entreprise ; appelé, en sus des fonctions de démarcheur 1er degré (emploi n° 33) et ce afin de préparer l'exécution d'affaires commerciales, siot à solliciter à la clientèle les tarifs ou barèmes, siot à discuter les prix avec celle-ci ; habilité également à instruire les litiges courants en vue de préparer le règlement d'affaires contentieuses. Ne connaît ni dans l'un ni dans l'autre cas ces affaires ; appelé aussi démarcheur-acquisiteur.

57. Employé de transport ou de service aérien 2e degré. - Employé possédant des connaissances personnelles affirmées que l'employé du 1er degré - emploi n° 45. - Atteste l'employé de transport ou de service aérien qualifié ; peut établir des

factures simples, des factures courantes ; peut être en contact avec la clientèle ; doit être capable de tenir une expédition en totalité, rédiger et signer intégralement les lettres de transport aérien, y compris les faits accessoires sur parcours compliqué exigent des connaissances tarifaires.

57 bis. Opérateur 1er échelon. - Employé titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes ; titulaire des machines à cartes perforées ; titulaire des tableaux de connaissances sur les machines à écrire : triques, interclasseuses, rétroprojecteurs ; est spécialisée de service une chaîne complète à la lecture des organigrammes.

57 ter. Employé de service de groupe aérien 1er degré. - Employé répondant aux qualifications de travailleur et ayant les connaissances nécessaires pour organiser, sous surveillance, un groupe ; chef des équipes de travaux préférentiels ; du rouage ; émission de lettre de transport aérien de passage aux conditions les plus économiques.

## Article - Groupe 9

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1971*

58. Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste. - Employé répondant à la définition du " sténodactylographe 2e degré " - emploi n° 36 - ou du " sténotypiste 2e degré " - emploi n° 37 - et possédant une formation générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Calibre particulièrement avec l'employeur, le directeur ou un chef de service. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché. Peut être chargé du classement de certains dossiers.

59. Mécanographe comptable. - Employé titulaire sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l' " aide-comptable titulaire de livres 2e degré " - emploi n° 54.

59 bis. Perforeur-vérifieur 3e échelon. - Employé titulaire du brevet de la marque de spécialisation et capable de travailler avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 10 000 perforations-heure ou de vérifier ces chiffres à même vitesse.

59 ter. Opérateur 2e échelon. - Employé titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes et ayant plus de 3 ans d'expérience ; connaît les machines, titulaire des connaissances de connaissance sur les machines annexes ; capable de suivre une chaîne complète à la lecture des organigrammes ; possède des connaissances suffisantes pour commander les travaux effectués et contrôler qu'il effectue, de façon à détecter éventuellement des erreurs.

60. Caisseier comptable. - Employé chargé d'encaisser et d'effectuer tous paiements sur présentation de documents rattachés " bon à payer " ; effectuer toutes opérations courantes de caisse ; tenir les écritures comptables courantes nécessitant les connaissances comptables de l' " aide-comptable titulaire de livres 2e degré " - emploi n° 54.

61. Employé qualifié de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé titulaire des connaissances sous les ordres de l'employeur, d'un chef de service ou de bureau concernant l'ensemble des services administratifs, commerciaux, contentieux, techniques, d'exploitation ou du personnel, comprenant un prat d'initiative ou de responsabilité nécessitant des connaissances particulières en législation commerciale, fiscale, industrielle ou agricole y afférentes.

62. Employé de transport ou de service aérien qualifié. - Employé titulaire de connaissances suffisantes dans un service d'importation,

d'exportation ou de service aérien ; peut soecdnr utemlinet le cehf de guope et le rpaelmcr en cas d'absence ; n'a hbnluilmeeatt aucun employé suos ses ordres.

62 bis. Tieuafrr 2e degré. - Même fnctioons que le triefuar 1er degré (emploi n° 51), mias employé jiitsufant en outre d'une ccnsnisnaoae complète des tifars aliapbclpes et de luers cniiontdos d'application.

62 ter. Maiaïnsegr qualifié. - Employé qualifié asmusant à tmpes

## Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise Annexe III

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports, guopnart les ostiaannrigos sydlicnaes ci-après : La fédération ntoaaïnle des trpranotss ruiteors ; La fédération natoilane des anocsoaïstis pirseneoosllfes des espertneis de gouprage rial et rtoue ; La fédération ntioalane des csnpardntoers de cihemns de fer ; La cahrbme snidaylce des louures d'automobiles iirsltuneds ; La cmbhare sanlydycie des erentpeernrus de déménagements, garde-meubles et tartsprons de Frcnae ; La fédération nialtonae des croïssaomnmenïis de transports, cassmmioïoenris en dnoaue agrées, transitaires, agnets mimreatis et assimilés de Fcrane ; La fédération nltnioaœ des eieeptrsrns de topsarnrts auïirixales des collectivités et anïiotnmtisdras pquiubels ; L'association pilnnselserfoœ des affrêteurs rroetius ; Le sdacnyit naantiol des tatsorpruerns mxteis rail-route.
Syndicats signataires	Fédération naolïante des mnyeos de ttorsanps CGT ; Fédération naatonile Focre ouvrière des tprrostnas CGT - FO ; Fédération des employés et cdears CGT - FO ; Fédération française des sacyindts chrétiens d'employés, tchinçneis et anetgs de maîtrise CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération naontiale des crafuehufs routiers, poids luodrs et assimilés, le 13 avril 1951 ; Fédération nitaloane des employés et cardes du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité soaïcle et drveis CGT - FSM, le 24 jileult 1951 ; Syndicat nïaaotnl des crdeas de dcetrioïn et de maîtrise des tpsranrots CGC, le 11 jleuilt 1957 ; Fédération générale des tstoraprnsl CSL, le 31 oocbtre 1980.

ceolpmt le seivcre d'un entrepôt ou d'un mïgsaan itrpnoamt de mecchasiarnt antenaparpt à des tiers, pvnauto avoir suos ses ordres un ou pieuursls menïgsaarïis ou aides-magasïniers. Est rlaboesnspe de la bonne tunee des écritures et inventaires, cbpaale de perdrne des ivateïnïtis dnas le cadre des innstcïrutos données par un supérieur hiërarchique ou l'employeur. Appelé assui réceptionnaire ppiaricnl exporrt.

63. Employé de screvie de gopguare aérien 2e degré. - Employé répondeant aux qulitaficoïnas de l'emploi n° 57 ter 1er degré, mias pvaaout eufctefer le tvraïal snas surveillance.

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

La présente cvneïtonon nlonïiaœ anxnee a puor objet de fixer, conformément aux dsïptnsïoïos de l'article 24 de la cnïnoovetn ccoltvlœie du 21 décembre 1950, les cotondiïns particulïères de tavrial du ponenersl de la catégoïrie « Tcneïihces et atnegs de maîtrise » occupé dnas les eprnisretes visées par ltaïde convention.

### Article 2 - Nomenclature et définition des emplois

*En vigueur étendu en date du 22 juil. 1963*

Les différents eïpomls qui pveuent être occupés par les tecceïhnïns et anetgs de maîtrise visés par la présente covïontenn nntaolae axnene snot énumérés et définis par la nmloaceurte naonitale des eoïlpmï jtïnoœ à la présente coeïntnvn annexe.

Les epmlïos classés dnas les gproues 6, 7 et 8 snot dtïis de « huate maîtrise ».

### Article 3 - Classement du personnel

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

Dans cahque entreprise, le cmseselant des thïccïnnees et aetngs de maîtrise ernte les différents eïompls de la ncltuoanmree est effectuœ par l'employeur sur la bsœ des ficnnotos réellement exercées et snas tñier ctmope des dénominations d'emplois utilisées dnas l'entreprise.

À défaut d'un epolmï caondrespport eecntamext aux footcïnnï réellement exercées par un teïceïnhn ou anegt de maîtrise, celui-ci diot être classé par ailomtsïsaïn aveç un epomli défini dnas la nomenclature. En particulier, lorsqu'un tehïceïcnï ou aengt de maîtrise est chargé de focïtonns mïltueplï qui rsstsonïeret à preusluis eoïmplï situés dnas des gupoers différents, ce techïïecnn ou agnet de maîtrise diot être classé dnas l'emploi cndnsaooïrept à ses fnïoïconts pcaïerïplns ; si ses fnctïoons areocïescs cnroderonpset à la définition d'un epomli situé dnas un gopure supérieur, il srea tñeu cotmpe de ce surcroït de responsabilitœ dnas les cdïoïontïis fixées à l'article 8 ci-après.

Toute coteastntoin sur le celnmesast ïdvïïenul d'un tcïeenïchn ou aengt de maîtrise qui met en cuase l'ïnterprétation d'une définition de la nuocltmanree naatonïle des epoïlms proraœ être ssmoïuœ à la cisïmoosmn nnoaltaïe de coïoïnlctan prévue par l'article 23 de la cnvtïooenn ctïlcïlveœ ntlanoaïe du 21 décembre 1950. Cttee csmïsmoïon arua aolrs puor moïssïn de préciser le snes et la portée de la définition contestée.

Dans un délai mxïumam de 2 mïos à patrir de l'entrée en vieguor de la présente convention, les ticnñhïeces et atgnœs de maîtrise altenemeulct en foïonctn doervnt avïor été informés du cleaansmt qui luer arua été attribué, par une lrtete ou atrue deucmnot dûment signé.

## Article 4 - Salaires minimaux professionnels garantis

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

En aucun pinot du territoire, le saalire d'un tcehecnii ou d'un anget de maîtrise visé par la présente convention, aanyt une aidttpe et une activité normales, ne puet être inférieur au sriaae miinmal pneesnfoiorsl gatrani cnoernropdast à son emolpi et à son ancienneté dnas l'entreprise.

Le tbaaleu jiont à la présente cononteivn cvolelitce nlotiaane aenxne fixe, puor cuhaqe eompli et puor cquahe tnacrh d'ancienneté le siaarle miinaml poefsrinneol gaantri puor une durée de tirvaal de 39 hruees par sineame et de 169 hueers par mios cptmoe tenu, d'une part, d'un srlaaie mseeuunl gtrana au cfcefienoit 150 et, d'autre part, de la ciailsotascifn pnsoeslrlefonie en hiut gropeus tlele qu'elle résulte de la nluetamrcone des elomips et des ctfoeinefics hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à piartr de la dtae de footmian du ctonrat de traavil ; elle dnnoe lieu, puor cuhgae période de 3 années de présence, à une majriotaon du slairae mnaiiml prineeofsnoisl gtraani égale à 3 % aevc moiaajortn mxalame de 15 % après 15 ans.

Lorsque la durée de tiarval eitefcff incuse dnas l'horaire nramol de taiavr est supérieure à 39 herues par siaenme et à 169 heures par mios les selraais gatrnias snot calculés en fontioen de cttee durée, en aqualnpipt aux sarealis fixés par le tbaealu jonit à la présente cnotinoven les mnootrajis légales en vigueur.

L'horaire naorml de tairavl est l'horaire en vuigeur dnas l'établissement - ou patire d'établissement - dnas leueql est occupé le tecicenhin ou aengt de maîtrise intéressé. Toutefois, puor le psneorenl de hutae maîtrise, la durée du taviarl à prendre en considération est déterminée en focontin de l'horaire iniudevidl de triaval de l'agent.

Dispositions spécifiques au transropt reioutr de vuyearogs

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à patrir de la dtae de frotoaimn du coatrnt de travail. Elle dnone lieu aux mnootrajos suevaints :

- 3 % du sliraae mainiml pefisoennrsol graanti après 3 années ;
- 6 % du sliiare mimnail ponfriosesnel grantai après 6 années ;
- 9 % du srilaae mnimail psnfrsneeoiol ganrati après 9 années ;
- 12 % du sralaie manimil pnrfnsooesil gatnari après 12 années ;
- 15 % du siralae mminail psnoirnfeosel gaarnti après 15 années ;
- 17 % du sraiaae miamnil possnreieonfl gaantri après 20 années ;
- 18,5 % du sialrae maiimnl pfnirssneooel grantai après 25 années ;
- 20 % du sialare minimal pneoerfnssiol gntaari après 30 années.

## Article 6 - Indemnités complémentaires

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Les srialaes mamniuix pisenofsonerls ganritas fixés à l'article 4 ci-dessus snot majorés par l'attribution d'indemnités aanyt le caractère de compléments de sieaarls dnas les cas snuvtas :

a) Gorpeus de techniciens

Lorsqu'un tcehiien est chargé, en sus de ses fctononis propres, de la snlveicruale du tvaaril d'autres ticnnhceeis aynat des fiononcts analogues, il a driot à une indemnité différentielle lui

arsnaust un siaarle ttaol au mnios égal au saarile gatnari du gopure supérieur à cleui dnas lequeul est classé son emolpi ;

b) Lgneaus étrangers

Lorsqu'un eolmpi eixge la cocisnsnaane d'une lugnae étrangère ssntfafiue puor aesusr crnmeaoumt la trtcduaoin (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, le tenhcien ou l'agent de maîtrise chargé nmmeeramlot de ce tiaravl a droit, en sus du sriaale gtrana caonrdspornet à cet emploi, à une indemnité mneesllue égale à 8,80 % du sriiaae gtrana au cfinceoeft 150 snas ancienneté dnas le tbaaleu de sealiars aplcbalipes au leiu de travial de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur, ou égale à 13,20 % de ce même siaarle s'il est truaetcdur et rédacteur. Les indemnités snot attribuées indépendamment puor cahque laugne lorsqu'il y a uitatosiiln de prsuleuis laugnes étrangères.

## Article 8 - Salaires effectifs

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Tout tcieeichnn ou aengt de maîtrise présentant une aidttpe nroamle diot onteiiimbelgaot roicveer puor 40 heerus de tvaaril par snaime un silarae eiffctef au mions égal au sraaile maiminl gaarnti cnrsnoperoadt à son elmpoi et à son ancienneté dnas l'entreprise, ce sailare gratani étant déterminé conformément aux disoisitpnos des ailrects 4 ci-dessus.

Lorsqu'un tciheenin ou anget de maîtrise, snas rmlpier les cdonnotis exigées puor être classé dnas un gpoure supérieur, est cendpanet chargé de fintcoons qui débordent la définition de l'emploi dnas leueql il est classé, ce teiicncehn ou agnet de maîtrise diot aolrs roceveir obtliioemnegat un slariae eteficff supérieur au siaale gaantri coerpsoranrdnt à son emploi. La mrootjiaan qui lui est attribuée daevnt tnier ctpmoe équitablement de sa veaull pnnsoefoirlelse et du supplément de responsabilité ou des ccoretinnas particulières perpros aux fnticnoos qui lui snot confiées.

Pour l'application des ditpinsosois du présent article, le sraalie etfctef à prdnree en considération ne comnrept ni les indemnités ayant le caractère d'un rseeneuobmmt de frais, ni les gifritocatnais ayant un caractère bénévole ou exceptionnel.

Il est précisé que les ereiesptrns snot lirbes de ceervsnor ou d'adapter éventuellement les frmoeelus particulières de rémunération alenucmeltet en vigueur.

Lorsque le sailare eifctef d'un thicniceen ou anget de maîtrise est constitué puor tuot ou pairte par le pirudot d'une rémunération vaarilbe telle que rémunération au rdenneet ou à la production, puntargoece sur le cifffre d'affaires, commission, etc..., la rémunération tlotaie de ce tcieechnin ou aengt de maîtrise ne puet en acun cas être inférieure au srliaae gaarnti csrapoendonrt à ses fonctions.

Il est précisé d'autre prat que dnas les cas patiircuelr où caenirts antges de maîtrise snot tnues d'habiter, puor les boseins du service, dnas des leemgtos foirnus par l'employeur, le legemnot ne diot pas être alors considéré comme un aatgvne en ntarue dnot la vlaeur dvoie être crmoipse dnas le sarliae etfctef à prdrnee en considération.

Les fleelius de piaie dvinoet ctroomepr des iditnncioas sfuafintses puor premertte aux tinnciheces et agents de maîtrise de vérifier que le sraaile eefctef qui luer est alloué est bein au moins égal au srliaae qui luer est gatrati en vtreu des ditnossiipos de la présente cooetinnvn niotlaane annexe.

## Article 9 - Aptitude physique réduite

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 1951*

Lorsqu'un tinehiccen ou anget de maîtrise présente une auidttpe piqsyhue réduite par rprpoat à l'aptitude nmlaroe eligbixe puor son emploi, son sliarae porura eexlinmeneepnloctt être inférieur au sraliaae gtrana puor cet elmpoi snas que la réduction pusise

## Article 12 - Embauchage définitif

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

## Article 10 - Arrêtés de salaires

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 1951*

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 2 à 8 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaires en vigueur à la date du 11 février 1950.

## Article 10 bis - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 4 mars 1983*

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder :

-44 heures pour l'ensemble des personnes des services d'exploitation et les personnels assimilés dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;

-42 heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs et ceux visés ci-dessus.

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

Toutefois cette durée moyenne est fixée à 44 heures administratives dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation.

### Contingent d'heures supplémentaires

En application de l'article L. 212-6 du code du travail et notamment des dispositions de l'article 16 de la convention collective principale, le contingent d'heures supplémentaires prévues être effectuées après l'inspection de travail est fixé, par période de 12 mois et par salarié, à compter du 1er janvier 1983, à 195 heures pour le personnel relevant « Mecahandris », « Vogaerys » et « Déménagement ».

## Article 11 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

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

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des grades 1 à 5 et à 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des grades 6 à 8 (haute maîtrise). Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat intervenant de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

La prolongation de la période d'essai peut être décidée d'un commun accord sans que la durée de cette prolongation puisse dépasser 1 mois.

Le candidat ou agent de maîtrise invité à effectuer une période d'essai devra être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de la nature de l'emploi à pourvoir, de la classification et du classement hiérarchique de cet emploi, et de la rémunération mensuelle correspondante pour une durée de travail déterminée.

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

Cette lettre précisera l'emploi de la personne dans lequel sera classé le nouvel embauché, le grade dans lequel est situé cet emploi et le salaire garanti correspondant pour 39 heures de travail par semaine ou 169 heures par mois compte tenu du salaire des salariés appartenant à la localité du lieu de travail.

La lettre d'embauchage fixera le salaire effectif de l'intéressé pour 40 heures de travail par semaine en précisant, le cas échéant, les avantages en nature et les baisses de la rémunération en cas de rémunération variable (primes de rendement ou de production, salaires proportionnels, commissions, etc.). Elle mentionnera enfin, le cas échéant, les conditions particulières de l'embauchage.

Un exemplaire de la présente convention notariée sera remis à l'intéressé.

## Article 13 - Remplacement temporaire

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

Lorsqu'un titulaire ou agent de maîtrise doit temporairement remplacer effectivement un supérieur absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti correspondant à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un titulaire ou agent de maîtrise, sans remplir effectivement les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins du fait de cette absence assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonctionnement de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux alinéas ci-dessus ne sont dues que lorsque la durée du remplacement est égale ou supérieure à 1 mois et s'il ne s'agit pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un titulaire ou agent de maîtrise est chargé de remplacer temporairement des supérieurs en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des remplacements effectués.

La durée d'un remplacement temporaire est normalement limitée à 6 mois. Elle peut cependant être portée à 1 an si cette prolongation permet de croquer son emploi à un agent absent pour raison de santé. Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le faisant fonction doit être, soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, cette proposition devant alors faire l'objet d'une notification écrite dans les conditions fixées à l'article 14 ci-dessous.

Lorsqu'un titulaire ou agent de maîtrise doit assumer temporairement la direction de son employeur un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

## Article 14 - Changement d'emploi

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

1° Promotion. - Lorsqu'un titulaire ou agent de maîtrise en fonction dans l'entreprise est appelé par le chef d'entreprise à occuper un emploi classé dans un grade supérieur à celui qu'il occupe, le contrat d'emploi doit faire l'objet d'une



notioctiaifn écrite par une lrtete ou autre duencmot dûment signé.

La nfiatitocion n'intervient que lrqosue le chenagemnt d'emploi est définitif snot à l'expiration d'une période d'essai jugée nécessaire et dnot la durée est limitée dnas les cinoditnos prévues à l'article 11 ci-dessus, snot à la situe d'un rmeaplmenet trmoraepie dnas les ctniondios fixées à l'article 13 ci-dessus.

2° Déclassement. - Lorsqu'un epuylemor dmdnaee à un tnieiehccn ou agnet de maîtrise d'accepter définitivement un eoplmi inférieur à ceuli qu'il occupe, ce thiinececn ou aengt de maîtrise a le droit, suaf si l'employeur lui mintniaet les aenaavtgs de l'emploi précédent, de ne pas acectper le déclassement. S'il refuse, le corntat est considéré comme rpmou du fiat de l'employeur. S'il accepte, il est rémunéré dnas les ctidnois ceonasprrnodt à son nuvoel emploi.

## Article 15 - Changement d'établissement

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

Sauf spécification epsrxsee dnas la lttete d'embauchage, l'embauchage n'est vbalale que puor la localité dnas llelqaue est situé le leiu de travail. Si l'employeur ddename à un thicceinen ou anegt de maîtrise de cenahgr d'établissement, l'intéressé a le dirot de rufeesr ce ceanehgnmt si l'établissement est situé dnas une localité différente. Si le catront de tivaarl est aolrs résilié, il est considéré cmome rpmou du fiat de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les ciotdnions du cmnhneaegt snot réglées d'un coumnn accord.

Si un tciencihen ou aengt de maîtrise doit, sur les iutirnotcnss de son employeur, passer dnas un établissement dépendant d'une erpresitne aaynt une raosin salcioe différente, il diot cvroeenr dnas le nveoul établissement l'ancienneté qu'il avait acqisie dnas l'entreprise qu'il qttuie et les agvtaneas y afférents.

## Article 16 - Frais de déplacements

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

Lorsqu'un thcencien ou agnet de maîtrise est envoyé en déplacement dnas l'exercice de ses fonctions, les frias qui en résultent puor lui et qui pevnuet crmdonpree des faris de tsnraotrps et des fairs de séjour, snot nealmmornet à la chgare de l'entreprise et snot remboursés dnas les cnnitoidos seiauvtns :

1° Faris de transports. - Les frias de tosnprtars snot décomptés départ et rutoer au leiu de tivraal hebtauil du tiincehcn ou anegt de maîtrise. Ils snot réglés cmoe siut :

a) Uliiatotisn d'un mdoe de trpronst en commun. - L'entreprise rebumsroe le pïrx des btilels utilisés par le thnciecen ou agnet de maîtrise.

S'il s'agit d'un déplacement en cihemn de fer ou en bateau, le vgyoae est effectué et remboursé en 2e classe, et, loruqse les nécessités du sevracie le justifient, dnas la csasle supérieure ou en cocuetehts ;

b) Uiiatsltion d'un mdoe de tproasnt individuel. - Si, après aorccd

avec l'employeur, le tceheincn ou aengt de maîtrise uitsile puor les biesons du sevracie un véhicule lui aaprpetnnaat ou mis à sa dsiiotsipon par son entreprise, les fairs occasionnés snot à la cgarhe de l'employeur.

Le nmrbusmoeet de ces fairs frea l'objet d'un aocrd préalable, qui tidrnea cptmoe de la cmimsantoon d'essence et d'huile, des dépenses de réparation et d'entretien, des fairs de gaarge et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des fairs d'assurance.

2° Faris de séjour. - Les frais de séjour doievnt asserur au teeihcnicn ou agnet de maîtrise des repas et un lenegmot en ropaprt avec ses fonctions. Ils snot réglés au ruteur du tehiccenin ou aengt de maîtrise qui diot nmrlonemeat pooviuur jsueiftir des dépenses réellement effectuées. Des aacnevs snoret accordées aux intéressés sur luer demande.

3° Les tichecnines ou agnets de maîtrise qui siarneet chargés de mosnsiis de même nutare que ceells des cdaers bénéficieront des dtonsispiios riaeelvts aux frais de déplacement et de représentation des aegtns des cadres.

## Article 17 - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 1975*

Sauf paenndt la période d'essai, tuot départ d'un tiencchicn ou anget de maîtrise de l'entreprise donne lieu, suaf fatue grave, à un délai-congé dnas les cndiotions sauenvits :

En cas de démission et qleule que snot luer ancienneté, la durée du délai-congé est de 1 mios puor les tncheicns et antegs de maîtrise des gurpeos 1 à 5 et de 2 mios puor les technicis et antegs de maîtrise des geouprs 6 à 8 (haute maîtrise).

a) Ticnceihs et atnegs de maîtrise des gperuos 1 à 5 :

- en cas de lnminiceeect d'un tcieeinchn ou anegt de maîtrise comnpat une ancienneté csimpoe entre 1 mios et monis de 2 ans, le délai-congé est de 1 mios ;

- en cas de leicceninmet d'un tcnhiecin ou agnet de maîtrise ctpanmot 2 ans et puls d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mios ;

b) Tceihnincs et atgens de huatè maîtrise des gupoers 6 à 8 :

En cas de lccnienemeit d'un theeciincn ou d'un agent de huatè maîtrise, qlleue que snot son ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Cependant les thcennieics et atnegs de hutae maîtrise pounrort qteutir luer eompli après exécution de 1 mios de délai-congé suos réserve d'en aovir informé l'employeur au mnios 10 jorus à l'avance. Dnas ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération coeanrnospdrt à luer tmpes etieffcf de travail.

Pendant le délai-congé et quelle que snot la ptriae qui ait pïrs l'initiative de la rupture, le teccheniin ou agent de maîtrise est autorisé, dnas la lmtiie de 1 mios puor les tchnceieis ou anegts de maîtrise des guepros 1 à 5 ou de 2 mios puor les tihecencis ou aengts de maîtrise des gperuos 6 à 8, à s'absenter cuqahe juor

pdnanet 2 hruees puor pouvoir chreehcr un atrue emploj.

Ces herues snot fixées d'un coumnm arccod ou, à défaut, avniletetneamrt juor après juor par cahunce des parties. Par accord des parties, eells pvueent être bloquées. Le salaie du tncieihcn ou agent de maîtrise penadnt ce délai-congé ne puet être réduit du fiat de ces absences.

## Article 18 - Indemnité de congédiement

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 1975*

Dans le cas de rprtuue du cntroat indvdeiuil de taraivl du fiat de l'employeur entraînant le dirot au délai-congé, l'employeur vrreesa au thcieneicn ou agnet de maîtrise congédié une indemnité de congédiement calculée en fotocinn de l'ancienneté dnas les cniootinds sveunatis :

a) Tnieihcecn ou agnet de maîtrise jaiftunsit de 2 ans d'ancienneté ineiorpurnrte au seivrce du même eepulymor : indemnité calculée à rsoain de 1/10 de mios par année de présence sur la bsaie du slariae eefftfcif de l'intéressé au meonmt où il csece ses fotnincos (1).

b) Thiceecinn ou anget de maîtrise juasfntiit d'au mions 3 années d'ancienneté iirmnpnuoetre au sveirce du même euployemr : indemnité calculée à raision de 3/10 de mios par année de présence sur la bsaie du srialae eefftfcif de l'intéressé au moment où il cesse ses fonctions.

Lorsque le saairle etefciff de l'intéressé cotopmre une ptriae fxie et une ptarie variable, la vuelar de la ptiare valbaire à prdnree en considération srea la vulaar meonnye de cttee patrie vabriale au cours des 12 dneeirrs mois.

Lorsque le theecicinn ou anegt de maîtrise licencié a atientt l'âge qui lui peremt de bénéficier d'une rtraetie au trtie du régime en veguuir dnas l'entreprise, l'indemnité calculée cmmeo il est dit ci-dessus pourra être réduite de 20 % par année au-delà de 60 ans, jusqu'à siosuresppn complète à patirr de 65 ans.

L'indemnité de congédiement est pbyaale à la casiteson des fonctions.

(1) *Paarpghare étendu suos réserve du rceest des disostiniops de l'article R. 122-1 du cdoe du tvraail (arrêté du 6 oboctre 1976, art. 1er).*

## Article 19 - Licenciement collectif

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

En cas de lnccееemniit ctolielcf décidé par l'employeur puor csuae de réduction d'activité ou de tnmrtrioafason d'exploitation, les congédiements s'effectuent en thenat compté des cargehs de famille, de l'ancienneté de svercie dnas l'établissement et des qualités professionnelles.

Les tichncieens ou aentgs de maîtrise aisni licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 18 ci-dessus. Cuex qui aivent 1 an de présence dnas l'entreprise au mnemot de luer congédiement conservent, pednant un délai de 2 ans, un dirot de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alros de l'ancienneté qu'ils anevait au menomt de luer congédiement.

Le ticinheecn ou anget de maîtrise licencié dnas le crade d'un lcicmeieent clcotliet et qui a trouvé un nuovel eompli au cuors du délai-congé, prévu à l'article 17 ci-dessus, pourra qitteur l'entreprise snas avoir à peyar l'indemnité crnsreonodpat à la pirate non exécutée de son délai-congé et en cnoeasrvnt le bénéfice de son indemnité de lmiecneneicnt légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet rfsueer son aoccrd que puor des nécessités de service.

## Article 20 - Congés annuels payés

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Conformément à la législation en vigueur, les tehccnieiens et atnegs de maîtrise bénéficient d'un congé anenul payé de 2 jorus et dmei oablvures par mios de taarvil eectciff snas que la durée taotle de ce congé pssuie excéder 30 juros ouvrables.

Pour l'appréciation du dorit au congé, la période de référence à prnedre en considération s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de lealluqe diot être pirs le congé. Toutefois, dnas les eprtrnsieers qui snot tneues de s'affilier à une cssiae ilsonerotrfienplsene de congés payés, ces deats snot avancées aux 1er aivr et 31 mars. La période de congés annules s'étend à l'année entière, étant précisé que, dnas tuos les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du cdoe du travail, le psrnoel bénéficiera sur sa daedmne d'au mions 24 juros oveaublrs de congé au cours de sa période anallt du 1er mai au 31 oobtre :

-soit en cintonu ;

-soit, si les cniiodtos de l'exploitation l'exigent, en duex frioacnts de 18 et 6 jours.

Lorsque la frctiaon la puls lounge du congé anenul est de 18 jours, le solde de ce congé puet être pirs en une sleue fois.

Pour l'application de ces dtpioonsiiss du cdoe du tiavral rvietaes au fnroaeitmcnent du congé principal, dnas la litime de 24 juros ouvrables, et nmtoament en ce qui coenrcne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prdnre en considération est cllee du 1er mai au 31 octobre, que le frnaneotcneemt résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

-2 jrous oublvreas de congé supplémentaire lrusoqe le nrobme de jours de congé anenul pirs en deorhs de la période visée ci-dessus est au mnois égal à 6 ;

-1 juor olbauvre de congé supplémentaire lusoqre ce même nrobme est égal à 3,4 ou 5.

Lorsque le ctonrat est résilié anvat que le salarié ait pu bénéficier du congé aueuql il aavit droit, il diot rcioever une indemnité ccmaitrpsne calculée conformément aux pcriepris définis par la législation en vigueur.

## Article 21 - Congés exceptionnels payés

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

En derohs des congés de paternité prévus par la loi, des congés eelcpoetnnix payés soernt accordés, dnas la ltimie de la perte de saarlie effectif, aux tcncheinies et angets de maîtrise dnas les coinnidtos seviuntas :

- miragae de l'intéressé : 4 juros ;

- miraage d'un enafnt : 2 jorus ;

- congé de nsnaacsie ou d'adoption : 3 juros ;

- décès du cjnoient : 3 jorus ;

- décès d'un ansndceat ou dascendnet : 2 jorus ;

- décès d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;

- décès de l'un des beaux-parents : 1 juor ;

- sagte prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Les jorus s'entendent en jruos obalreuvs hlteelnmauibet travaillés dnas l'entreprise.

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

L'avenant n° 66 est applicable à compter du 6 décembre 1991.

## Article 21 bis - Maladie et accident

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

### 1. Orutvuree du droit

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

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

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,

le personnel technique ou agent de maîtrise bénéficie dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

### 2. Durées et taux d'indemnisation

#### a) Dispositions générales

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

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

#### b) Absences pour maladies

Chaque maladie constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article dans un délai de franchise, au vu d'un certificat d'un médecin spécialiste de la médecine du travail.

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5.

Après 3 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 31e au 60e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 61e au 120e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 91e au 180e jour d'arrêt.

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8.

Après 3 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 61e au 120e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 91e au 180e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 121e au 240e jour d'arrêt.

### Dispositions communes

En cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées pour les techniques et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et les techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8, sont prolongées de 30 jours.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par le paragraphe 2 de l'article 16 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

c) Absences pour accident du travail.

Chaque accident du travail, constaté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article dans un délai de franchise, au vu d'un certificat d'un médecin spécialiste de la médecine du travail, donne droit à un complément de rémunération assurant les besoins de subsistance :

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5.

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel technique et agent de maîtrise des groupes 1 à 5, victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des ruptures consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation prolongée de 3 jours ;

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

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

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

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

Cas des techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8.

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel technique et agent de maîtrise des groupes 6 à 8, victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des ruptures consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation prolongée de 3 jours ;

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

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

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

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

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

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 270e jour d'arrêt.

#### Dispositions communes

En cas de ponioolgartn de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dtsnioipisos ci-dessus ne penevnt faire obscatle à l'application des dopiistsnios prévues par les aitrelcs L. 122-32-1 et sativvns du cdoe du taavirl ccanneort les règles particulières aacepbllops aux salariés vctmieis d'un ancedict du travail, ni à ceells du prraahage 3 de l'article 16 de la conoetivnn cieovltcle ntaoiline plrainpice du 21 décembre 1950.

#### d) Périodes scsisevses d'incapacité de travail

En cas de périodes sssicuceevs d'incapacité de travail, la durée taltoe d'indemnisation au cruos d'une période qcnuqluoe de 12 mios consécutifs ne puet excéder les durées fixées au présent prpraahage 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de travial de longue durée, le tcnechiiien ou l'agent de maîtrise ne puet de tutoe façon être à nuevaou indemnisé, en alppciaaotn des dooiptssniis ci-dessus, qu'après une rpresie etvficfee du travail.

### 3. Caucll des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent arcilte snot réduites, puor les juors efefiftmevcnt indemnisés, de la vular des indemnités journalières aeuqllxeus l'ouvrier maalde ou blessé a droit, en atcioiapln de la législation de sécurité salioce ou de tuot régime de prévoyance mias en ne rnnaeett dnas ce denreir cas que la prat des pnesitotras résultant des vetmenerss patronaux.

Les indemnités journalières deovnit oalbotminieregt être déclarées à l'employeur par cahuqe teicchenin ou anget de maîtrise intéressé.

En tuot état de cause, l'application du présent atlicre ne puet cnroduie à vrseer à un tnciicheien ou agent de maîtrise, cptmoe tneu des semoms de tuoes panrvnoees perçues à l'occasion de la mldaiae ou de l'accident, un mnaontt supérieur à la rémunération nttee qu'il aiurat etvffecienmet perçue s'il aviat continué à tlviaaelrr suos déduction de la rémunération caroodpnesrnt au délai de frhsicnae visé au phpraarage 2 b du présent article.

*L'avenant n° 66 est aplpcbiale à cmetopr du 6 décembre 1991.*

## Article 21 ter - Départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

Tout teicicenn ou aegnt de maîtrise qtuatnit vretenonimoalt ou non l'entreprise, âgé d'au moins 65 ans ou 60 ans :

- en cas d'inaptitude au trvaail rouennce par la sécurité sicloae ;

- ou en cas de bénéfice des dsinoitsoips de l'article L. 351-8 alinéas 2 et 3 du cdoe de la sécurité sociale,

aura dirot à une indemnité de départ en rtaitere fixée en foconitn de son ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement à :

- 1/2 mios de slriaae après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mios de slraaie après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mios et 1/2 de saliare après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de slaraie après 25 ans d'ancienneté ;

- 2 mios et 1/2 de sraaile après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en rirattee est calculée sur la bsaee de la rémunération moneyne des serialas que l'intéressé a ou airuat perçus au corus des 12 derneris mois.

L'indemnité de départ en rrettaie srea également versée aux teeiccnihs et agtnes de maîtrise qui parirntot en retritae à luer iiniatitve ertne 60 et 65 ans :

- à ciitondon qu'ils ddenemat la lidiqiaotn de luer reiratte complémentaire ; dnas ce cas, l'indemnité conteeovnillne ne srea définitivement aisucqe que lruosqe les intéressés aurnot justifié de la laoitdiique de cette rarteite ;

- ou suos réserve des diisonstpois du préambule de l'accord ntoaanil isinoeerroetnpfsnl du 13 juin 1977 cnrenanoct le régime d'allocations spéciales de chômage riatelf à la stuiaton des salariés snas epmloi âgés de puls de 60 ans.

Cette indemnité de départ en reirrtae ne puet se clmeur ni aevc ttuoe arute indemnité de même nature, ni aevc les permis ou gicriofiatatns versées par les espitrerens à l'occasion du départ d'un tieiehccnn ou anegt de maîtrise en retraite, en alaptiocpin d'un règlement intérieur ou du cntraot de tvarial individuel.

L'indemnité de départ en rritatee srea également versée aux tciennhecis et agetns de maîtrise, qui parotirnt en rittaere à luer iittnvaie aanvt l'âge de 60 ans dnas le crdae d'un départ anticipé à la rritatee dnas les cniniodots fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ptorant réforme des rertetias et le décret n° 2003-1036 du 30 obtroce 2003.

## Article 22 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 26 mars 1979*

Conformément aux lios en vigueur, les employées en état de gssolesre doneivt perndre oraligtemeiobnt un congé de hiut saeimnes réparties dnas la période qui précède et dnas cllee qui siut l'accouchement, snas que la période de congé après l'accouchement siot inférieure à 6 semaines.

Elles ont, en outre, le dirot d'obtenir une plgartonoion de ce congé jusqu'à 16 smeaines réparties dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

De plus, eells penevut bénéficier, si eells aiaellntt luer enfant, et sur luer demande, d'un congé ecnxeponitel supplémentaire se ternimant au puls trad 7 mios après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les ticechnneis et agetns de maîtrise du xsee féminin aaynt au mions 1 année de présence dnas l'entreprise à la dtae de l'accouchement bénéficient des deirvs aatvnegas prévus par la législation de sécurité silaoce auueqlxs s'ajoute une indemnité complémentaire, à la cahgre de l'employeur, luer ansarust luer sialrae hbetauil daurnt une période de 36 jours, soit, en principe, 18 jorus aanvt et 18 juors après l'accouchement.

Les périodes pdanent llelequess l'exécution du ctroant de tairval a été supuesdne snas que le ctnoart ait été résilié, nmamontet puor csau de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, puor l'application des doioiipnssts de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dnas l'entreprise.

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

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

## Article 22 bis - Emploi d'engins motorisés à deux roues

*En vigueur étendu en date du 15 mai 1963*

Les techniciens et agents de maîtrise qui doivent utiliser pour les besoins du service un engin motorisé à deux roues leur employeur bénéficie d'une indemnité d'entretien dont le montant est fixé par accord entre les parties.

## Article 23 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

Les employeurs doivent sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des installations destinées à assurer la formation professionnelle des techniciens et agents de maîtrise visés par la présente convention.

Un comité paritaire composé des représentants des organisations syndicales sera créé pour étudier et proposer, dans le délai de 1 année, toutes mesures utiles à cet égard.

Dès que les installations prévues ci-dessus auront reçu l'agrément

# Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature et définition des emplois - annexe III

## Groupe 1

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

1. Clouabme 1er degré. - Comptable titulaire en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les comptable et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

2. Sous-chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de la vérification et du classement des colis et wagons à l'arrivée ou au départ, répartit le travail entre les manutentionnaires et magasiniers placés sous ses ordres, surveille le classement des marchandises ; placé hiérarchiquement sous les ordres d'un « Chef de quai » (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de quai.

3. Contremaître de manutention. - Agent de maîtrise chargé de

des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs doivent verser obligatoirement à ces institutions des contributions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les employeurs devront, en outre, s'efforcer de faciliter aux techniciens et agents de maîtrise qu'ils emploient le développement de leur formation professionnelle en vue de permettre, le cas échéant, leur promotion à des emplois supérieurs.

## Article 24 - Dénonciation, révision

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

La présente convention n'est pas dénoncée et révisée dans les conditions fixées par l'article 2 de la loi du 21 décembre 1950.

S'il est procédé, dans les conditions fixées par l'article 20 (2e alinéa) de la loi n° 1110 du 17 juillet 1951, à un renouvellement des statuts de la catégorie « Employés », il est convenu que les préavis prévus de la présente convention n'ont pas à être appliqués à la date de la modification.

## Article 25 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

La présente convention est applicable à compter de la date de sa signature. Toutefois, les dispositions relatives aux salaires seront applicables à compter du 1er février 1951.

## Article 26 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

La présente convention a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le décret n° 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

L'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, donne lieu à cet effet d'une équipe de manutentionnaires dont le nombre ne dépasse pas huit ; peut être exécuté par le personnel de complément, organisé le travail, est organisé de sa propre exécution, agit sous la direction de l'employeur ou du chef de quai solennellement l'importance de l'entreprise.

4. L'agent de maîtrise chargé de la réception des marchandises et de l'examen des réclamations ; traite les petites litiges, établit les dossiers des différends avec la clientèle en vue de les résoudre au service contentieux.

*En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965*

1. Clouabme 1er degré. - Comptable titulaire en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les comptable et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

1 bis. Interprète. - Agent de maîtrise chargé de la réception des lettres ou au téléphone, des télégrammes, des télex, des courriers, des lettres de renseignements en français, en d'autres langues étrangères, avec l'intermédiaire en français de réponse au français.

Si l'agent a une connaissance de plusieurs langues étrangères, il est classé comme suit :

- 2 langues : au groupe 2 (emploi n° 5 bis) ;

- 3 langues : au groupe 3 (emploi n° 14 bis).

2. Sous-chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de la vérification et du manutention des convois et wagons à l'arrivée ou au départ, répartit le travail entre les manutentionnaires et organise les opérations placés sous ses ordres, surveille le classement des marchandises ; placé hiérarchiquement sous les ordres d'un « Chef de quai » (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de quai.

3. Contremaître de manutention. - Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires dont le nombre ne dépasse pas habituellement 10 ; peut être affecté du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit souvent les décrets de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.

4. L'agent des denrées périssables. - Agent d'une entreprise de transport de denrées périssables chargé du contrôle des livraisons avec les clients et de l'examen des réclamations ; traite les petits litiges, établit les dossiers des différends avec la clientèle en vue de les régler au service contentieux.

4 bis. Agent déclarant en douane adjoint. - Agent ayant des connaissances suffisantes de la réglementation douanière, pour des opérations internationales, des opérations de transbordement, des déclarations de marchandises à la douane des marchandises dont la titulaires n'exige pas de connaissances techniques approfondies. Est responsable des opérations effectuées par l'agent déclarant en douane. Supervise l'exécution des opérations. Le coefficient de cet emploi peut être porté de gré à gré jusqu'à 200 pour les agents ayant fait preuve pendant 2 années de qualité et capacité professionnelles exceptionnelles.

## Article - Groupe 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

5. Secrétaire de direction. - Carollat immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.

5 bis. Interprète 2 langues. - A une connaissance de 2 langues étrangères (voir emploi n° 1 bis).

6. Chef de bureau. - Agent de maîtrise qualifié chargé de la gestion et de la supervision des opérations d'un chef de service ou de l'employeur le travail d'un bureau composé d'employés ayant des fonctions diverses ; exécute lui-même dans certains cas une partie du travail dont est chargé son bureau.

Si le nombre des employés est supérieur à 5, cet emploi est classé comme suit :

- de 6 à 10 employés, groupe 3 (emploi n° 13) ;

- au-dessus de 10 employés, groupe 4 (emploi n° 24).

7. Chef de service voyageurs. - Agent de maîtrise chargé d'assurer, suivant des directives, la gestion du mouvement - éventuellement du contrôle - des voitures, de la distribution des billets, de l'enregistrement et de la livraison des bagages et des services ; a autorité sur le personnel d'exploitation et le personnel ramenant les voyageurs et certains de messageries ; assure également certains travaux administratifs et certains services ; ne prend pas d'initiatives concernant l'emploi des véhicules, n'est pas responsable de leur entretien ; peut avoir jusqu'à 10 véhicules dans son secteur.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 15).

7 bis. Régulateur des services :

- agent de maîtrise qualifié, chargé, supervise les services d'un chef de service, d'un directeur d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux services le personnel des compagnies des clients en fonction des besoins à sa disposition, dans le respect des engagements des clients, des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;

- responsable hiérarchique direct, il a autorité sur le personnel relevant ;

- assure également certaines tâches administratives et courantes ;

- peut avoir jusqu'à 15 personnes dans son équipe.

8. Chef de quai de gare routière (voyageurs). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef de gare routière ou d'un chef de service, assure le service des voyageurs, organise et dirige les opérations d'une gare routière suivant les directives qui lui sont données ; a autorité sur les services de gare routière et sur le personnel relevant ; assure le mouvement des véhicules ; établit les statistiques afférentes à son service de quai, donne des renseignements et reçoit, le cas échéant, les réclamations des voyageurs.

9. Chef d'équipe bagages et messageries. - Agent de maîtrise chargé de l'ensemble des services de bagages accompagnés et de messageries par avions ; surveille les opérations de chargement et de déchargement et fait établir tous les documents nécessaires ; peut être chargé de la gestion des services de bagages et de messageries ; règle les petits litiges avec la clientèle ; est responsable du travail de son équipe de bagagistes.

Si le nombre des services est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 16).

10. Chef contrôleur de service (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé de l'organisation du contrôle de l'exploitation et des opérations de messageries et des opérations s'y rattachant ; a autorité sur le personnel de contrôle et d'exploitation et, le cas échéant, sur les correspondants.

11. Agent de service courrier 1er degré (trafic intérieur). - Agent chargé de la gestion de la clientèle ayant qualité pour lui remettre des correspondances de tarifs et recevoir des ordres d'exécution ; se tient en liaison avec les services d'exploitation pour assurer l'exécution des ordres qui lui sont remis.

12. Chef d'équipe d'atelier 1er degré. - Agent de maîtrise responsable de l'entretien, la réparation et du nettoyage des véhicules punavot suivant les directives des services de messageries et de transport de voyageurs placé sous son contrôle ; est responsable du travail de son équipe (3 personnes ou moins au maximum, manutentionnaires non compris).

## Article - Groupe 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

13. Chef de bureau. - Agent de 6 à 10 employés (voir emploi n° 6).

13 bis. Meneur peaufineur vérificateur. - Agent chargé de répartir le travail et de diriger la section pairtoofn ; assure la gestion au courant des débutants professionnels ou vérifie dans la limite du temps disponible.

14. Comptable 2e degré. - Responsable des services de comptabilité nécessaires à la comptabilité générale et spéciale ; établit les prix de revient et les prévisions de trésorerie ; assure les banlis éventuellement avec les services d'un expert-comptable ou du chef de bureau de comptabilité.

14 bis. Interprète 3 langues. - A une connaissance de trois langues étrangères (voir emploi n° 1 bis).

15. Cehf de suceetr muevomnet (voyageurs). - Aynat puls de 10 véhicules dnas son scueetr (voir emlopi n° 7).

16. Cehf d'équipe bagages et messageries. - Ayant une équipe de puls de 10 bagegatsis (voir emploï n° 9). - Appelé piorafs cehf de svicree bagages et messageries.

17. Cehf de gagrae (voyageurs). - Agnet de maîtrise aanssurat la snvicelraule d'un gaarge ; oiragsne sianuvt les dervteciis qui lui snot données le munmoevet des véhicules, vlliee à luer eetinrtnt courant, contrôle les carburants, pnuiquaeemts et kilomètres ; règle l'affectation et a autorité sur le pensernol admntiisairtf et roulant.

Si le nrombe de véhicules est supérieur à 30, est classé cmmoe siut :

- de 31 à 50 véhicules, au guorpe 4 (emploi n° 25) ;

- de 51 à 70 véhicules, au gpoure 5 (emploi n° 41) ;

- de 71 à 100 véhicules, au gorpue 6 (emploi n° 53).

18. Cehf de qauï (marchandises). - Aengt de maîtrise chargé de l'organisation du travail, de la répartition, réception et msie en livisroan des colis, de la lasioin avec les bauurex de cimhen de fer (bureaux de gare, bareuux de ville), de la srtioe des lrtetes de vtiuroe ; a suos ses oderrs des menuinrteannoaits et des livreurs, éventuellement un ou pierulsus sous-chefs de qauï ; dnnoe aux cafhfrfuues les iticdninoas nécessaires à l'exécution de lreus tournées. Appelé assui cehf de centre.

18 bis. Régulateur dasthcueipr :

- même définition que gpuroe 2, eplomi 7 bis ;

- anayt une équipe de puls de 15 coursiers.

19. Cfeh s d'arrivages (denrées périssables). - Aengt de maîtrise chargé de la réception de tutoes denrées périssables avrinart siot en wgoans complets, siot en détail à qauï ; rtiree les traits de transport, est rblsapeonse de toteus réserves pour avraes à pdenrre auprès des srieevcs legitis de la Société noaaitnl de cmienhs de fer français ou de tuot autre torapsntuerr ; dursbitie le triaavl aux chfes de wagons, cmndaome les chauffeurs.

Si la mnnoeye journalière des wogans reçus, calculée sur l'année, est supérieure à 10, est classé cmome siut :

- jusqu'à 18 wagons, au guorpe 4 (emploi n° 32) ;

- au-delà de 18 wagons, au gorpue 5 (emploi n° 47).

20. Cehf d'agence 1er degré. - Aengt de maîtrise chargé d'assurer le fiectnmonent d'une aecnge conformément aux iniuoncstrts détaillées qu'il reçoit d'un ctenre d'exploitation régional ou du siège social de l'entreprise. N'est appelé à pedrre que des itnativieis limitées.

21. Cimmos de débarquement. - Aengt de maîtrise chargé de friae ecteufefr le déchargement des waogns ou des btaeaux dnas les gares et les prots fvulauix ; onsigrae et sveriulle son cnieahr selon les orrdes reçus du cehf de sverice tnarpsort de débarquement pour la journée ; a autorité sur les chauffeurs, sur les greeiuts et doekcrs de son chantier.

22. Cehf de bearuu (services internationaux). - Agent de maîtrise aynat teouts les canncnssiaoes d'un employé qualifié, anayt des nnoois sur le tairf des denuaos françaises, les règlements douaniers, les formalités à aplmoiccr à l'importation ou à l'exportation ; cnuoumqime des pïrx à la clientèle et puet les dceusir ; a la responsabilité d'un bearuu de 5 employés au maximum.

23. Cehf d'équipe d'atelier 2e degré. - Même définition que le cehf d'équipe d'atelier 1er degré (emploi n° 12) ; eetcuffe en ortue un muinmim de tarival d'administration ; a au mnios 4 orivrues ou aptpriens suos ses ordres, man?uvres non compris.

Si le nrbmoe d'ouvriers ou arppnetis est supérieur à 10, cet elopmi est classé dnas le guorpe 3 (emploi n° 37).

## Article - Groupe 4

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

24. Cehf de bureau. - Anyat puls de 10 employés (voir eopmli n° 6).

25. Cehf de graage (voyageurs). - Aaynt de 31 à 50 véhicules (voir elpomi n° 17).

26. Cehf de grae routière (voyageurs). - Anegt de maîtrise anyat suel la responsabilité de l'exploitation et de l'organisation du tifarç d'une grae routière jusqu'à 100 départs par jour.

27. Cehf de sceeur tiarfc et eteitenrn (voyageurs). - Même définition que pour le cehf de sceeur meonuvemt (emploi n° 7) ; est en ourte rbasnsoplee de l'emploi et de l'entretien des véhicules.

Si le nbomre des véhicules est supérieur à 10, est classé au gorpue 5 (emploi n° 42).

28. Cehf de trifac ou de mmenveuot (voyageurs). - Aengt de maîtrise chargé du moeeunmvt des vietours et de l'affectation du poneenrsl aux différentes lengis ; pernd les mesures utiles pour firae fcae aux bnoieess du tïrfac ; etfcfeue les taravux adnairtmfiitss et sqtieusttais qui en découlent ; clbrloaoe à l'établissement des harerios et des tafris ; a autorité sur le psenneol d'exploitation et de contrôle asini que sur le penosnerl rlnuao et, le cas échéant, sur les cepdtnoonsrras ; est en loisian avec les sreeicvs chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pqumeainuets et kilomètres.

Si le normbe de véhicules en lnegis est supérieur à 25, est classé cmmoe siut :

- de 25 à 39 véhicules, au gouppe 6 (emploi n° 54) ;

- de 40 à 59 véhicules, au guorpe 7 (emploi n° 61 bis) ;

- au-delà de 60 véhicules, au guproe 8 (emploi n° 65 bis).

29. Cehf de cngamnioae atuo (marchandises). - Aengt de maîtrise chargé de dgriier et cronoodenr le tiaravl de livraison, de rsmagase et de caniangmoe des mhçidsarneas sleon les oderrs reçus des serivecs ; détermine les tournées des véhicules mis à sa dipiooitssn ; a autorité sur le psonreel roauntl et le ponsrneel de manutention.

Est généralement appelé peiquur ; appelé assui cehf de qauï principal.

29 bis. Sipveeuusr régulateur :

- agnet de maîtrise qualifié, chargé de dgieirr et de coenodornr le trivaal des ceursoirs dnas le rspceet des règles de la CCNT, du cdoe de la route et de la sécurité ;

- a autorité sur le posenrenl raonult et les régulateurs de groups 2 et 3 ;

- est également appelé : reosbnlpsae trafic ou ciuotaondrer de la régulation.

30. Cehf de gargae mveenuomt et eieretntn (marchandises). - Anget de maîtrise anayt la driiocetn entière d'un garage, chargé de l'entretien général et du mneomvuet du matériel rlnuao ; puet être chargé de l'embauche.

Si le norbme des véhicules est supérieur à cinq, est classé cmome siut :

- de 6 à 15 véhicules, au guorpe 5 (emploi n° 44) ;

- de 16 à 25 véhicules, au gupore 6 (emploi n° 55).

31. Cehf de ggarae mmeuvoent (marchandises). - Aengt de maîtrise ayant la dioecitrn d'un garage, chargé de la dtisruioibtn des véhicules en Isoain avec le scirvee d'entretien et de

réparations ; procède à l'examen des demandes d'emploi, peut être chargé de l'embauche ; a le contrôle des carburants, pétaquinages et kilomètres ; a au moins 20 véhicules dans son garage.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 40, est classé comme suit :

- de 41 à 60 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 45) ;

- au-delà de 60 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 56).

32. Chef d'arrivages denrées périssables. - Responsable en moyenne puls de 10 wagons par jour et au puls 18 (voir emploi n° 19).

33. Chef d'agence 2e degré. - Aegnt de maîtrise responsable du fonctionnement d'une agence et responsable d'une ligne autonome dans le cadre des décisions générales qu'il reçoit ; doit faire preuve d'initiative, non tamet dans la rhérence de la clientèle et l'exécution du service.

34. Aegnt de service commercial 2e degré. Aegnt chargé de la rhérence et de la visite de la clientèle, fait des offres de service ; habilité à traiter des contrats de transport à des prix qui lui sont fixés ; donne aux services chargés de l'exécution toutes les instructions utiles en vue de l'exécution satisfaisante des ordres de la clientèle.

35. Chef de groupe de transit. - Aegnt de maîtrise chargé, sous les ordres du chef de service de transit, de l'opération et de la bonne marche d'un groupe d'importation et/ou d'exportation ; a sous ses ordres des employés de transit, dirige le circuit ordonné de son groupe.

36. Chef de groupe magasin. - Aegnt de maîtrise chargé de la direction des magasins, d'un magasin import ou de plusieurs magasins, tenant les livres d'entrées et de sorties, assure la réexpédition des marchandises sortant du magasin, les rapports avec les services de régie, la facturation ; tient les livres ; dirige son courrier.

37. Chef d'équipe d'atelier 2e degré. - Aanyt une équipe de puls de dix ouvriers (voir emploi n° 23).

38. Contremaître d'atelier. - Agent de maîtrise responsable des opérations de son représentant, peut être responsable de différents travaux qu'il a à contrôler ; entretien, réparations, dépannage des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toutes les mesures pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tient les documents de contrôle du personnel, du matériel et des consommables ; peut participer à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un encadrement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou avariés inférieur ou égal à 10.

Si le nombre des ouvriers ou apprentis est supérieur à dix, est classé comme suit :

- de 11 à 20 ouvriers : au groupe 5 (emploi n° 50) ;

- au-delà de 20 ouvriers : au groupe 6 (emploi n° 59).

39. Chef magasinier d'atelier. - Agent de maîtrise chargé du magasin de pièces détachées et des consommables de l'entreprise, tient la comptabilité de son stock et l'inventaire permanent, possède les connaissances appropriées de la pièce détachée ; a sous ses ordres au moins trois magasiniers ou aides-magasiniers d'atelier.

## Article - Groupe 5

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 1998*

40. Responsable principal. - Technicien appelé communément chef comptable dans les entreprises industrielles ; assure entièrement les opérations comptables de l'entreprise, un expert-comptable

irritante et rapidement pour l'établissement du bilan.

40 bis. Technicien sur matériel classique. - Aegnt titulaire du brevet de technicien de la machine de spécialisation ; possède des connaissances très approfondies du matériel qu'il conduit et utilise tous les tableaux de connexion sarrvnt à la marche des travaux à partir de données du chef opérateur ou du chef de service ; met au point les liaisons de connexion. En cas de panne de machine, il peut y remédier par des modifications éventuelles de connexion.

40 ter. Parourgtmear sur matériel électronique. - Aegnt titulaire du diplôme de technicien et aanyt des connaissances équivalentes ; capable de programmer sur matériel électronique les problèmes posés par son chef direct.

41. Chef de groupe (voyageurs). - Aanyt de 51 à 70 véhicules (voir emploi n° 17).

42. Chef de service (trafic et entretien) (voyageurs). - Aanyt puls de 10 véhicules (voir emploi n° 27).

43. Responsable chevaux. - Aegnt de maîtrise chargé, dans une entreprise de transport hippique, de la direction jusqu'à 30 chevaux, de la direction et de la livraison, de la gestion et de la maintenance des chevaux selon les ordres reçus des services ; détermine les tournées des véhicules mis à sa disposition ; est chargé d'assurer la surveillance stricte de ses bêtes et de leur donner les soins ; est responsable du matériel hippique et des accessoires ; a autorité sur les palefreniers, les écuriers et le personnel de manutention.

44. Chef de service (marchandises). - Aanyt de 6 à 15 véhicules (voir emploi n° 30).

45. Chef de garage (marchandises). - Aanyt de 41 à 60 véhicules (voir n° 31).

46. Chef d'agence 3e degré. - Même définition que le chef d'agence (2e degré) (emploi n° 33) dans une agence postale très importante.

47. Chef d'arrivages denrées périssables. - Responsable en moyenne puls de 18 wagons par jour (voir emploi n° 19).

48. (abrogé)

49. Responsable 3e degré. (Avenant n° 25 du 30 juin 1971.) Mêmes fonctions que le tarifeur, 2e degré (emploi n° 62 bis) (C.C.N.A. 2), mais employé titulaire qualifié d'un service aérien de la compagnie d'au moins une ligne étrangère.

50. Contremaître d'atelier. - Aanyt un effectif de 11 à 20 ouvriers ou apprentis (voir emploi n° 38).

## Article - Haute maîtrise : Groupe 6

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

50 bis. Responsable régulateur :

- aegnt de maîtrise titulaire qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, sous les ordres qu'il reçoit de l'employeur, les travaux du service régulation. Peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise ;

- il prend toutes les mesures en vue d'optimiser le rendement de son service et de proposer des mesures tendant à son amélioration ;

- a autorité sur le personnel relevant et les régulateurs de groupes 2,3 et 4.

51. Chef de bureau principal. - Aegnt de maîtrise titulaire qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, sous les ordres qu'il reçoit, les travaux d'un service ; peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise et des techniciens ; doit prendre toutes les mesures en vue d'assurer le rendement de son service et de proposer des mesures tendant à son amélioration.



51 bis. Cehf opérateur. - Aengt tialrtuie du bveert de ticeeehnn de la mraue de spécialisation ; rilpemt tuteos les cdtntioons retevlais à l'emploi de tchiieccenn ; assure, en outre, la ctduoue des opérateurs, les dirige, établit le pinalnng des caerghs de l'atelier et en arssue le repcest ; ecxree des focintnos de caedomnmmnt sur l'ensemble des ploreneens de l'atelier.

52. Cehf de baeruu de comptabilité. - Anget de maîtrise anyat des cinnensocsaas teehuiqçns aefdnropiops en comptabilité, chargé d'organiser et de contrôler le tviaal d'un berau de comptabilité cmoperannt de 5 à 10 comptables, aides-comptables ou employés de comptabilité ; a la responsabilité complète de teotus les opérations cmblatopes de son bureau, l'établissement des bnials définitifs deavnt titeoufos être smoius au contrôle d'un expert-comptable ou d'un cehf de sriceve de comptabilité.

Si le baeuru cernmpod puls de 10 personnes, est classé au guorpe 7 (emploi n° 61).

53. Cehf de grgaee (voyageurs). - Aanyt de 71 à 100 véhicules (voir eompli n° 17).

54. Cehf de traifc ou de meeumvont (voyageurs). - Aynat de 25 à 39 véhicules en legnis (voir eolpmi n° 28). Appelé asusi cehf d'exploitation d'un réseau.

55. Cehf de grgaee mueonvemt et etieertnn (marchandises). - Aanyt de 16 à 25 véhicules (voir elpmoi n° 30).

56. Cehf de gaarge mmenouvet (marchandises). - Aanyt de 61 à 90 véhicules (voir elmopi n° 31).

57. Sous-chef de sivrcee transit. - Aengt de maîtrise chargé suos les dtvceiiers du cehf de scivee de ceonrodor et de dregiir l'activité du pnnoeersl intérieur et extérieur qu'il a suos ses oedrrs ; dcite le coiruerr ordairnie ; titrae les ltiiges courants, reçoit et dscitue aevc la clientèle ; puet aoivr la piraorutoch commerciale.

58. Anegt déclarant en douane. - Agnet anyat ou non la priuocortan en douane, au cnuart des lios et règlements daranouis et du tarif, chargé de l'établissement des déclarations puor n'importe qlleue espèce de marchandises, des déclarations et opérations ; anyat ou non des employés suos ses ordres.

Le ciieofcencft de cet epomli prorua être porté de gré à gré jusqu'à 400, puor les agntes ayant fiat purvee pdaennt 2 années de qualités et capacités plnosiesenlrifeos exceptionnelles.

59. Contremaître d'atelier. - Ayant un eiecffft de puls de 20 oivrerus ou apneprits (voir empoi n° 38).

60. Cehf d'atelier. - Agent de maîtrise pooiefennssrl dreieemcmtt suos les oredrs de l'employeur ou de son représentant, coonnrdre les traavux du poresennl de l'atelier, du gaarge ou du mgsaain ; pernd des iatenviitis puor l'amélioration du matériel, du rneedmnet et de la sécurité ou aumsse des responsabilités équivalentes, établit les deivs de réparation et les fiat aecppetr par les eetxrps des caenigomps d'assurances ou autres, diot posséder les ccansnaoesins générales iedsnlpbaenis aux réparations et miess au point de l'ensemble du matériel aomuboitte ; eerxce d'une façon premetanne un cmdemomenant sur un eifectf d'au mions 25 pnroesnes agents de maîtrise, oruevirs ou apprentis.

Si le norbme d'ouvriers ou arpptnies est supérieur à 40, est classé au groupe 7 (emploi n° 64).

## Haute maîtrise : Groupe 7

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

61. Cehf de baeruu de comptabilité. - Aanyt puls de 10 proneesns dnas son buaeruu (voir emolpi n° 52).

62. Sous-chef d'exploitation (marchandises). - Aengt de maîtrise placé suos les orerds d'un cehf d'exploitation ; driige evimecefnteft les svecris airiadnsitmtfs et les lvsonriias ; chargé de la crprdencsoaone aevc la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité croicemmlae du svcerie ; a suos ses orerds des cfchs de qau ; puet rpleeamcr

éventuellement le cehf d'exploitation.

63. Cehf de sevrchie (trafic intérieur) 1er degré (modifié par avnanet n° 8 du 21 oocbtre 1959). Agent de maîtrise chargé de dirgier et cnrndeoor le tiarval du serivce « expéditions » ou du svriee « agriraves » ; connaît à fnod le taifr des ceminhs de fer français (litiges, expertises), eienenttrt des rtroppas aevc la clientèle et puet la vsietir ; arusse le criueror du secivre ; sleuivre la bnnoe exécution du tiavral réparti aux employés, tenicnicchs et agtens de maîtrise suos ses odrres ; assue la dlscpiniie du poersnnl qu'il surveille.

64. Cehf d'atelier. - Aanyt puls de 40 pesrnenos suos ses orders (voir emlopi n° 60).

*En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965*

61. Cehf de bearuu de comptabilité. - Aanyt puls de 10 posnrenes dnas son bureau (voir eoplmi n° 52).

61 bis. Cehf de tiraifc ou de moenmuevt (voyageurs). - Aaynt de 40 à 59 véhicules en lniigs (voir elmopi n° 28), appelé aussi " cehf d'exploitation d'un réseau ".

62. Sous-chef d'exploitation (marchandises). - Aengt de maîtrise placé suos les orrdes d'un cehf d'exploitation ; dgirie eefmicnfevett les scerveis atnasdifrimtis et les lvsoairins ; chargé de la crdpnnesarooce aevc la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité ciramlecome du svriee ; a suos ses orders des chefs de qau ; puet rapemcelr éventuellement le cehf d'exploitation.

63. Cehf de svecire (trafic intérieur) 1er degré (modifié par avnanet n° 8 du 21 ortocbe 1959). - Agnet de maîtrise chargé de diigerr et codnroneor le taviral du svcerie " expéditions " ou du scvreie " aaignevrs " ; connaît à fnod le tiraf des cihnems de fer français (litiges, expertises), enterientt des rtrappos aevc la clientèle et puet la viestir ; arsuse le ceruiron du sevrchie ; suleirive la bonne exécution du tirvaal réparti aux employés, tcncheienis et aentgs de maîtrise suos ses odrers ; assure la dnciipsile du prnonseel qu'il surveille.

64. Cehf d'atelier. - Ayant puls de 40 peoserenns suos ses oderrs (voir empoi n° 60).

## Haute maîtrise : Groupe 8

*En vigueur étendu en date du 30 mars 1951*

65. Cehf de svicere trfaic intérieur 2e degré. - Même définition que l'emploi n° 63. - Drigie et croononde simultanément les sevcires " expéditions " et " aivrreags ".

66. Cehf de siecrve de trpasonrt de débarquement. - Anget de maîtrise en rrppoat aevc la clientèle, chargé d'organiser tuos les débarquements en grae et dnas les potsr fuiauvlx ; a suos ses oedrrs les cmimos de débarquement, chauffeurs, grieruts et drcokes ; est suos les orders dicrtes du parotn ou du cehf d'entreprise.

67. Anget de scervie caeirmmocl 3e degré (avenant n° 25 du 30 jiun 1971.) " Mêmes finonctos que l'agent de svrchie commerciale, 2e degré (emploi n° 34), mias employé htaumneet qualifié d'un svriee exnaiegt la csonsnnaaie d'au mnios une lnguae

étrangère. Elbtait des prix, des faoitfrs de tasnorrtps soeln les dtireceivs qu'il reçoit. "

*En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965*

65. Cehf de secivre traifc intérieur 2e degré. - Même définition que l'emploi n° 63. - Dgriie et codronone simultanément les secerivs « expéditions » et « arieravgs ».

65 bis. Cehf de taifrc ou de mveemunot (voyageurs). - Aaynt puls de 60 véhicules en ligens (voir eplomi n° 28), appelé aussi « cehf d'exploitation d'un réseau ».

## Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres - Annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports, gupanrot les oinintrgasoas scaledyns ci-après : La fédération niolaatne des tapnrstrots roirteus ; La fédération noitlanae des aiosnosicas peneiossflnrols des eeirrtnesps de guorpage rial et rutoe ; La fédération nitoanale des cesndanroptors de cmehin de fer ; La chabrme siycndlae des leuuors d'automobiles irseutldnis ; La cbramhe siayldcne des eutenenprrrs de déménagements, garde-meubles et trsptrnoas de Fnarce ; La fédération des cioiossmmrneais et ariiiluxeas de transports, cnsemsianroiimos en duoane agréés, transitaires, aegnts mariimets et assimilés de Fcarne et de l'Union française ; La fédération naonaitle des eeperrntiss de trtraponss axialeruiis des collectivités et aitairstndnomts pqlueubis ; L'association pnnofrsollisee des affréteurs roeurtis ; Le sadciynt naotanil des tprtsonrs mtixes rail-route.
Syndicats signataires	La fédération naoltiane Focre ouvrière des tproantsrs CGT - FO ; La fédération des employés et cadrs CGT - FO ; La fédération française des stdcianys d'ingénieurs et caerds CTFC ; Le sicnyadt naatoinl des cedras de deicotrin et de maîtrise des tpranrosts CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nniaalote des cefurahfus routiers, podis lodurs et assimilés UICR, le 5 nrebmove 1953 ; Fédération nnotailae des mneyos de ttnraspros CGT - FSM, le 16 février 1958 ; Fédération noiaalnte des employés et cdraes du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sailcoe et drvies CGT - FSM, le 12 mras 1959 ; Fédération des totnrpsars Fcroe ouvrière, le 19 mras 1968 ; Fédération nitnalaoe des cffuahres ruteiros poids loudrs et assimilés des tnotprrsas plcbuis (syndicat niaotnal des angets de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cerdas du transport), le 30 jiun 1970.

66. Cehf de svceire de taorsnrpt de débarquement. - Aegnt de maîtrise en rporapt aevc la clientèle, chargé d'organiser tuos les débarquements en grae et dnas les prots flivauux ; a suos ses oerrds les cmioms de débarquement, chauffeurs, gruetris et dreokcs ; est suos les orders ditcres du proatn ou du cehf d'entreprise.

67. Agent de siverce cicameroml 3e degré (avenant n° 25 du 30 jiun 1971.) « Mêmes fcoionnts que l'agent de scirvee commercial, 2e degré (emploi n° 34), mias employé hetanmuet qualifié d'un service enxgeait la coinnassance d'au monis une lgnuae étrangère. Établit des prix, des frfitaos de tsprtaonrs soeln les diiercetvs qu'il reçoit. »

## Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

La présente cntvoeinon nntaiolae aexnne a puor ojbet de fixer, conformément aux diistopsnios de l'article 24 de la cinnovteon cciotvelle naaltioe du 21 décembre 1950, les cntionods particulières de traaivl du peorsnnel de la catégorie « ingénieurs et careds » occupé dnas les erstreneiyps visées par ldtaita convention.

## Article 2 - Définition générale des ingénieurs et cadres

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

Sont considérés cmmoie ingénieurs et craeds puor l'application de la présente cntntooevn naitolnae annxee les cberoaalltours qui répondent aux duex codinnoits snaitvues :

1° Posséder une frtioamon technique, administrative, juridique, cirloemcmae ou financière résultant siot d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées (1) siot d'une expérience penlieorlnfosse équivalente ;

2° Ocpecur dnas l'entreprise, à l'exclusion des epilmos définis dnas les ctenvioonns anneexs n°s 1, 2 et 3, un des epolims définis dnas la nuntrecmoale visée à l'article 3 ci-dessous ou puvoant luer être assimilés. Ces eimpos cotpmnoret généralement des poovirus de décision et de cnmeamdeomnt ou des responsabilités équivalentes.

Les dietcerurs généraux et les dtircueres d'entreprise ne snot pas visés par la présente convention.

(1) Les diplômes ou écoles visés snot nnmmtteoat :  
Les diplômes d'ingénieurs rocnunes par la loi ;  
Les maîtrises usevirmiitas délivrées par les facultés françaises ;  
L'École des haetus études cmclioemreas ;  
L'École lbrie des scnceeis pieoulitqs ;  
Les intsituts d'études peqiotuls créés par l'ordonnance du 9 obtroce 1945 ;  
L'École supérieure des sniceecs économiques et crmaeemcilos ;  
L'École supérieure de cemrcome de Prais ;  
Les écoles supérieures de cmecrome régionales ;  
L'École supérieure des transports.

## Article 3 - Nomenclature et définition des emplois

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1962*

Les différents elpoims qui pvenuet être occupés par des ingénieurs et cdears snot répartis en spet gproues conformément à la notramceulne des guepros jtnoie à la présente coovniengt nlantoaie annexe. Cauqhe goupre corotmpe siot la définition d'un ciaertn nrobme d'emplois types, siot une définition générale. Les anegts du gorupe 7 snot dtis « Cdears supérieurs ».

## Article 4 - Classement des ingénieurs et cadres

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

1° Dnas un délai mimuaxm de 2 mios à piratr de l'entrée en vigeuur de la présente convention, les ingénieurs et crdeas allenecutmet en foncnoits drvenot avior été informés du groupe dnas leueql ils anurot été classés par une lertte ou atrue dnucomt dûment signé cpaotrnomt les mêmes iintnaiodcs que celes prévues dnas la ltetre d'embauche visée à l'article 9 ci-après.

Le csmesnlaet etnre les différents guoreps diot être effectué par l'employeur en cmrpaoint les fnooitncs réellement exercées siot aevc les définitions des emplois, siot aevc les définitions générales fnigaurt dnas la nomenclature.

À défaut d'un eopmli de la nmaotunrcele crroesanondpt eateenxcmt aux ftonicons réellement exercées par un ingénieur ou cadre, celui-ci diot être classé par aoiitsslmain aevc un emploi défini. Si une telle atlissmioain n'est pas possible, il diot être classé dnas le gopure qui corpseond le mieux à la ntarue de ses fctonoins et à l'importance des responsabilités qui lui snot confiées.

Le nauveau cealsemst à établir ne diot pas avoir puor effet de mideiofr la hiérarchie des eimolps eixatnst dnas les entreprises, suaf puor tnier cmopte des mdooncaiftiis apportées aux définitions des eiolpms ou puor cgrroer le cas échéant des eurrers de cnslemsaet manifestes.

2° Si un ingénieur ou carde cstontee le cslmnsaet fiat par son emoeplyur et si cttee ctoioesanttn ne puet être réglée almbeeamnit elle puet être suomsie à une csoisomimn nnloaiate de cnselamest présidée par un fconcroainite du ministère des taarvux publics, des tornpstras et du tourisme.

Cette cssmoiiimon cnoermpd 6 mrbmees titulaires, à svaoir :

- 3 cfchs ou dcetrueris d'entreprises désignés par l'union des fédérations de trasnoprt ;

- 3 ingénieurs ou crades désignés par les oionransiagts représentatives des ingénieurs et craeds snagiritaes de la présente coveontnin à risaon d'un ingénieur ou cdare par confédération intéressée.

La csmsiomon noalnitaie de cnlsaemest a qualité puor rcmnaedoer aux intéressés le clnmsaest qui lui paraît justifié par les ftncoinos réelles de l'ingénieur ou cadre, les oartnnsiaigs sngaieaitrs s'engagent à farié tuos luers efrfots puor firae rcetspeer par leurs adhérents les rmaontnmdcioaes de la commission.

La cosimmosin puet en ourte peosropr aux parties, qui snot lbires de l'accepter ou de le refuser, son aatrgirbe ou l'arbitrage d'un treis nommément désigné.

La commission, composée cmome il est dit au 2e alinéa du présent paragraphe, établit son règlement intérieur qu'elle a selue qualité puor mdfoeoir ; ce règlement fxie les règles de fnoomicentnt de la commission, il puet prévoir nmomtat la désignation des mbmrees suppléants et fxeir lirnbeemt les ctinoondis de cette désignation ; il puet également prévoir la possibilité puor la csmomisoin de déléguer, le cas échéant, sa moissin à des cimmoisnos régionales composées à son image et siuseoms aux mêmes règles de fonctionnement.

## Article 5 - Rémunérations minimales professionnelles garanties

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

En aucun point du territoire, la rémunération d'un ingénieur ou cdrae des duex seexs ayant une aituptde et une activité nmlaore

ne puet être inférieure à la rémunération mimanile penllnsrofeiose graanite cdseonpoarnt à son elopmi et à son ancienneté dnas l'entreprise.

Le telabau jiont à la présente coennvitoon cvtroleilce natlioane anenxe fixe, puor cuahcn des ceetncoiiffs hiérarchiques afférents à la naturclomene des gporues (sauf le gorpue 7) et puor chquae tharnce d'ancienneté, la rémunération mimilane pnselfsonrioie giranate puor une durée de travail de 39 hurees par snieame ou 169 hures par mois. Ctete rémunération mimilae pssnlnireoelofe giatnare est majorée de 10 % dnas la région parisienne.

La rémunération mlaimine pefoielrslnsoe gaatnre des tirutleias des diplômes définis à l'article 2 de la présente ctoiovennn cecivlote axnene et qui débutent cmmeo ingénieurs ou credas puet être minorée de 10 % au puls pndnet une période n'excédant pas 6 mois.

L'ancienneté dnas un eolmpi de la catégorie ingénieur ou cadre dnone leiu aux mroiijotanas sueavitns de la rémunération malmiine posnolslerfiene griatnae :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dnas la catégorie ;

- 10 % après 10 ans d'ancienneté dnas la catégorie ;

- 15 % après 15 ans d'ancienneté dnas la catégorie.

Pour les thceinniecs ou aetgns de maîtrise prmous ingénieurs ou cadres, il est tneu coptme de l'ancienneté asiqcue dnas la catégorie « Tecneiihcns et angets de maîtrise » puor la moitié de sa durée, snas qu'il pusise en résulter une majotaion de la rémunération gniaate supérieure à 5 %.

Les rémunérations miemanlis peseifnleolorsns graatines fixées par le taelbau joint à la présente cinnovtoen clvetcoile naaniltioe anxene snot velabals dnas un établissement ou une patrie d'établissement dnot l'horaire de traival cotmproe 39 hueers par smaniee ou 169 hueers par mois. Elels veirnat conformément aux dnpsosioitis légales en fctioion de l'horaire de taavir de l'établissement ou de la pitare d'établissement aquuel les ingénieurs ou credas snot rattachés et qui luer est appliqué de façon régulière.

Il n'est pas tneu ctpome des dépassements invldiieuds d'horaires nécessités par les foncticos de l'intéressé, ces dépassements étant cpiroms faiofntrimareet dnas les rémunérations mnlamiies peoninorfsellss garanties.

Dispositions spécifiques au tporasrnt reoiutr de voyageurs

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à patirr de la dtae de fomoiarnt du crnatot de travail. Elle dnooe leiu aux motoianrajs svtuaniaes :

- 5 % de la rémunération miilanme pleesroosflnnie gartnaie après 5 années dnas la catégorie ;

- 10 % de la rémunération mnlamiie psfonersloilene gtanriae après 10 années dnas la catégorie ;

- 15 % de la rémunération mnimliaie pilsfolsreonnee girtanae après 15 années dnas la catégorie ;

- 17 % de la rémunération mmialnie plnsnleoeisofre gartnaie après 20 années dnas la catégorie ;

- 18,5 % de la rémunération mimianle peofnirosneslle gtairane après 25 années dnas la catégorie ;

- 20 % de la rémunération mlmniaie pnlosresloenife griante après 30 années et dnas la catégorie.

## Article 6 - Rémunérations effectives

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1962*

1° Modalités de rémunération. - Les etinspreers snot lirbes de

csvonerer ou d'adopter tetous les fremos de rémunération : srialae mensuel, premis de fin d'année, pmiers au rmendeent ou à la production, pceatengros sur le chfibre d'affaires, commissions, aaeagnatvs en nature, etc.

Les disiiionpsots spéciales des caotttrs particuliers, nmematnot dnas le cas de rémunérations à la cssioimmon ou au pourcentage, deeumentr vlaealbs suos la sleue réserve que les dinopstsiios prévues au paaarprghe 2° ci-dessous sionet observées.

2° Rémunérations aulenelns garanties. - Tuot anget de la catégorie « Ingénieurs et cerdas » diot oebltoringeiamt roevcir une rémunération glboale aulnnlee au monis égale à la rémunération alunlee grianate ceondnarsrpt au gurpoe de la nrcaounleme dnas lueqel il a été classé, à son ancienneté dnas le groupe et à son leiu de taavirl (tableau joint à la présente cetivnnoon ctivleloe ninoaalte annexe).

Pour l'application de cttee disposition, la rémunération glalboe alenulne à pdenrre en considération cnrpoemd tuos les éléments de la rémunération, à la sulee etcixpeon des indemnités aaynt le caractère d'un runmsoeermbet de fairs et des gfanacitirtios aaynt un caractère bénévole exceptionnel.

Il est précisé en ourte que, dnas le cas ptleciriaur où cartneis angets snot teuns d'habiter, puor les bsenois du service, dnas des leontgems founirs par l'employeur, l'avantage en nautre lié au cnrtat de travail que ctinouiste le lgeemont ne diot pas être cormpis dnas la rémunération galbole aelnlune à prrdene en considération.

La rémunération tloate allenune d'un ingénieur ou cdare puet dépasser la rémunération anllenne gnraitae crdnenroopast à son guproe et à son ancienneté, qui cntuioste un minimum. Ce dépassement est oiotlaibrge lorsqu'il y a leiu de rémunérer un surcroît de vluaer pssfnoelenirole ou de tienr cptmoe d'un surcroît de responsabilité par rproapt aux elmpios tyeps du même groupe.

Le dépassement puet résulter de la fixaiton d'une rémunération efcivtfe totlae supérieure à la rémunération aneulnle gniaatre ou du jeu namorl de clsaeus prévoyant une rémunération vaalbrie (commissions, pourcentages, etc.).

3° Caerds supérieurs. - Le gpoure des cedars supérieurs cnronmpeat des epiloms hiérarchiquement très différents, les tluaaebx A et B ne cnoerotmpt puor ce grupoe ni coficneeift hiérarchique, ni rémunération aleunlne garantie.

Des adrcos iivudiedlns aesnsrut à cuachn des angets intéressés des rémunérations en rproapt avec les finooctns qu'ils exercent, ces rémunérations dvnaet tioeofuts être supérieures d'au mnois 10 % à la rémunération aenlunle giatarne à l'agent du goprue le puls élevé placé suos leurs ordres. En auucn cas, ces rémunérations ne peevnt être inférieures à la rémunération annelule gtaairne aux agnets du gpuore 6 à l'embauche, majorée de 10 %.

4° Pamieent mesenul minimum. - La prat de la rémunération totlae aulnnlee qui diot être versée cuaqhe mios aux ingénieurs et cardes est déterminée par les uaesgs de l'entreprise ou par les cntartos individuels.

Lorsque les uages de l'entreprise ou les crtatons idiuneidvls cotnromept eelnecvuimxst une rémunération fxie versée mneumelnsleet snas aiodidtn de pmire de fin d'année ou d'exercice, les giiartfaocnits aaynt un caractère bénévole et ecixennpetol n'étant pas pisres en considération, le tuax des pneieatms meseunls diot être au moins égal au 12e de la rémunération totlae alnlenue garantie.

Lorsque les uesgas de l'entreprise ou les cnroatts indeivdiuls cmeponotr des peanmeits msleneus aulexqus s'ajoute une pmire de fin d'année ou d'exercice n'ayant pas le caractère d'une gotcfitaiairn bénévole et exceptionnelle, le tuax des pmeitenas mleeusns est calculé en teannt cpotme de cttee prime, snas que le pouaetngce de la rémunération alluene payé en fin d'année pisuse être augmenté à l'occasion de l'entrée en viugeur de la présente convention.

Enfin, lrquose la rémunération des ingénieurs et cdares cmerpond une parite variable, les pmeirs ou cmooniimsss ceptnosoranerds snot liquidées et payées mensuellement, tilrensiteelemrmt ou annuellement, seoln les usages de l'entreprise ou les dtissooniips

particulières des cntortas individuels, snas que la périodicité de ces pmtineas psuise être modifiée à l'occasion de l'entrée en vugier de la présente convention.

En aucun cas, qleus que sionet les modalités de la rémunération et l'échelonnement des ptnaiemes au cours de l'année, le peniemat munesel ne puet être inférieur à 7,5 % de la rémunération ttaole allunnee garantie, somme mentionnée dnas la dernière cnonole des taulebax A et B. Cette otagbiilon puet rdene nécessaire le vrmeseent d'acomptes provisionnels.

## Article 7 - Dispositions antérieures

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 1951*

Les diispionsots des ailcrtes 2 à 6 ci-dessus se sutsinbtuet à celles des arrêtés de seraalis et des conovinnets antérieures. Toutefois, les rémunérations evctefefis en viugeur à la dtae d'application de la présente cnvootinen niantlaoe axnnee ne punoorrt être réduites.

## Article 7 bis - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 4 mars 1983*

1. La durée hrddieamboae menonye de traavil effectif, calculée par période de 12 smeiaens consécutives, ne puet excéder :

- 44 heeurs puor l'ensemble des pnneerlsos des scirves d'exploitation et les preoselns aidmfftairis dnnot l'activité est liée à celle du rmhyte des sivreecs d'exploitation ;

- 42 heures puor l'ensemble des psroenels des sciveres anmsitirtfaids auters que cuex visés ci-dessus.

2. Dnas les epetsirrens ou établissements, des modalités particulières d'application qui punroierat s'avérer nécessaires puor pnrdrere en cmopte nmmttoanet les déplacements hbleatuis des hieroras cicefltlts de l'entreprise par le pesnenrol d'encadrement, dvoenrt farie l'objet d'un accord avec les représentants du penesnrol ou, à défaut, avec les intéressés eux-mêmes.

## Article 8 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

La période d'essai est le temps qui s'écoule etnre la prsie de srcvieve etficfef dnas l'entreprise et la notfiacoitin de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la cnootvenin ccelivlote nntioaale du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. Pnedant le pirem mois, les duex piartes snot liebrs de romrpe à tuot penmot le cnotart iivuvindel de tiaravl snas être tnuées d'observer un délai-congé. Pnnadet les 2 mios suivants, un délai-congé réciproque de 1 semiane diot être observé.

La période d'essai puet être abrégée par acocrd etnre les pteiras ; elle puet aussi être prolongée dnas les mêmes conditions, snas que la durée de la poolingraton psisue dépasser 3 mois.

L'ingénieur ou cdare invité à efectfuer une période d'essai diot être informé d'une façon précise de la durée et des cdnntooiis de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du gourpe de la noatmlcreune auquel est rattaché cet emploi, du cenfieofict hiérarchique de ce groupe et de la rémunération grtaniae correspondante.

## Article 9 - Embauchage définitif

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

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

La lettre d'embauchage doit préciser :

- l'emploi de l'intéressé et son lieu de travail ;
- le groupe de la nomenclature auquel est rattaché cet emploi, le classement hiérarchique de ce groupe et la rémunération annuelle garantie correspondante, comprise de l'abattement de zone applicable ;
- la rémunération effective et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature) ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

Un employé de la présente convention collective doit être rattaché à l'intéressé.

## Article 10 - Remplacement temporaire

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

Tout ingénieur ou cadre peut être appelé à remplacer temporairement les fonctions d'un autre ingénieur ou cadre absent.

La durée du remplacement temporaire est normalement limitée à 6 mois. Elle peut cependant être portée à 1 an si cette prolongation permet de combler son emploi à un ingénieur ou cadre absent pour raison de santé.

Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le fonctionnaire doit être réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, ce qui équivaut à la nomination dans l'objet d'une nomination écrite.

Lorsque la rémunération effective de l'ingénieur ou cadre qui effectue un remplacement temporaire est supérieure à la rémunération garantie prévue à son nouvel emploi, l'intéressé conserve sa rémunération effective pendant toute la durée du remplacement. Dans le cas contraire et lorsque la durée du remplacement est supérieure à trois mois, le remplaçant bénéficie, depuis le début du remplacement, d'une indemnité déterminée comme suit :

- si, sans compter l'indemnité de tous les fonctionnaires de l'agent remplacé, il doit néanmoins, du fait de ce remplacement, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, il lui est alloué une indemnité de fonctionnaire tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ;

- s'il remplait temporairement tous les fonctions de l'agent remplacé, il lui est alloué une indemnité différentielle lui servant au moins la rémunération mensuelle correspondante à son emploi temporaire.

## Article 11 - Promotion

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

La promotion des cadres se fait au choix. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fin de carrière dans l'entreprise est appelé par le chef d'entreprise à occuper un emploi classé dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, le contrat d'emploi doit faire l'objet d'une nomination écrite par une lettre ou un acte dûment signé précisant les modalités apportées aux conditions de la lettre d'embauchage. Il en est de même lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est appelé à occuper un emploi de cadre.

La promotion n'intervient que lorsque ce contrat d'emploi est définitif, soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 10 ci-dessus.

## Article 12 - Déclassement

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1957*

Lorsqu'un employé de carrière à un ingénieur ou cadre d'accepter définitivement un emploi classé dans un groupe inférieur à celui de l'emploi qu'il occupait ou un emploi de technicien ou d'agent de maîtrise, cet ingénieur ou cadre a le droit de ne pas accepter le déclassement. Avant de faire connaître son acceptation ou son refus, il peut solliciter sur sa demande d'un délai de réflexion de 1 mois.

Si l'ingénieur ou cadre refuse et si le contrat de travail est résilié, cette résiliation est considérée comme le fait de l'employeur. Si l'ingénieur ou cadre accepte, le contrat se poursuit aux conditions du contrat à son nouvel emploi, étant entendu qu'il bénéficiera dans le nouveau groupe de l'ancienneté acquise dans le groupe précédent.

## Article 13 - Changement d'établissement

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

En l'absence de spécification expresse dans la lettre ou le contrat d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour le lieu de travail prévu par ce contrat ou ce contrat. Si l'employeur demande à un ingénieur ou cadre de changer de lieu de travail, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si le nouveau lieu de travail est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du contrat sont réglées d'un commun accord.

Si un ingénieur ou cadre doit, sur les indications de son employeur, passer dans un établissement dépendant d'une entreprise ayant une situation sociale différente, il conserve dans le nouvel établissement les avantages afférents à l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise.

## Article 14 - Frais de déplacement

*En vigueur étendu en date du 24 déc. 1971*

Lorsqu'un ingénieur ou cadre est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent être de transport, des frais de séjour et des frais de représentation sont à la charge de l'entreprise. Ces

différents frais snot remboursés au rteur de l'intéressé qui diot puoovr jeuisiftr des dépenses effectuées ; toutefois, des aevncas lui snroet accordées sur sa demande.

1° Firas de transport. - Les firas de tsoarrnpt snot décomptés départ du leiu de tvaiarl huatbeil de l'intéressé et roeutr au même lieu. Ils snot remboursés comme siut :

a) Utotislaiin d'un meyon de tarsrnpot en commun. - L'entreprise rebmrosue le pirst des bliltes utilisés par l'ingénieur ou cadre.

S'il s'agit d'un déplacement en chmein de fer ou en bateau, le vgyaoe est effectué et remboursé en première cssale et lquorse les nécessités du srceive le jufitisnet en wagon-lit catégorie « spécial » ou à défaut dnas la catégorie immédiatement inférieure ;

b) Ulitoatsiin d'un mdoe de tpransort individuel. - Si, après arccod aevc l'employeur, l'ingénieur ou crade ulisite puor les biosnes du siecrve un véhicule lui anerppanatt ou mis à sa dstiopoisin par son entreprise, les firas occasionnés snot à la cghare de l'employeur. Le roermnebemsut de ces faris frea l'objet d'un aroccd préalable qui teindra cotmpe de la ciotmaomnson d'essence et d'huile, des firas de réparation et d'entretien, des firas de gagrae et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des fairs d'assurance.

2° Faris de séjour. - Les firas de séjour deionvt asreusr à l'ingénieur ou carde des repas et un lnoemget en rprpaot aevc ses fonttiocs et les misosnis qu'il a à accomplir.

3° Firas de représentation. - Les firas prluitracies engagés dnas l'intérêt de l'entreprise et en accord aevc l'employeur puor mintiaenr les cttancos et les bnenos raelitions aevc des pneserons extérieures à l'entreprise snot à la caghre de l'employeur et réglés intégralement sur ntoes de frais.

## Article 15 - Résiliation du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 1967*

Toute résiliation du cornatt de triaval diot être notifiée à l'autre pirate par pli recommandé aevc accusé de réception. La dtae de rsieme du pli recommandé au dtesriatanie est considérée comme dtae de notification.

Avant tuot licenciement, les ingénieurs ou ceards intéressés doivent pvoovr être entendus, sur luer demande, par l'employeur ou son représentant.

Sous réserve des doistiisnops du cntroat peacitulrir prévoyant une durée puls longue, la durée du délai-congé réciproque visé à l'article 23 du lrvie Ier du cdoe du tivraal est fixée à 3 mois.

Cependant, les ingénieurs ou cdraes licenciés puonrrt qtiuter luer epmoli après exécution d'au mnois 2 mios de délai-congé suos réserve d'en aovr informé l'employeur au moins 15 jours à l'avance. Dnas ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération ceondpnraorst à luer tmepts eectciff de travail.

Pendant le délai-congé, et qulele que siot la partie qui ait pirs l'initiative de la rupture, les ingénieurs ou cdraes snot autorisés à s'absenter cahque jour, dnas la ltmie de 2 mios au maximum, pandent 2 herues puor poiouv chehecr un ature emploi. Ces hurees snot fixées d'un cuommn arccod ou, à défaut, anitnmeevatlret juor après juor par ccnuhae des parties. Par arccod des parties, elels pevneut être bloquées. La rémunération de l'ingénieur ou cadre pendnat ce délai-congé ne puet être réduite du fiat de ces absences.

## Article 16 - Licenciement collectif

*En vigueur étendu en date du 26 mars 1979*

En cas de lmccienneet cceiotllf décidé par l'employeur puor casue de réduction d'activité ou de ttfmaisonarn d'exploitation, les congédiements s'effectuent en taennt cmotpe des cghreas de

famille, de l'ancienneté de servcie dnas l'établissement et des qualités professionnelles.

Les ingénieurs ou careds aisni licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 17 ci-dessous.

Les eryempuols s'efforceront de fliaiectr aux intéressés l'obtention d'un nuveol elopmi cpsreoraodnt à leurs capacités professionnelles.

L'ingénieur ou le carde licencié dnas le cdrae d'un lneceinicem coleiltcf et qui a trouvé un nuveol emopli au corus du délai-congé prévu à l'article 15 ci-dessus puorra qtiutr l'entreprise snas aovr à peayr l'indemnité conaoepsrdrt à la pirtae non exécutée de son délai-congé et en ceovrsnant le bénéfice de son indemnité de leicencenmit légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet reeufrs son arccod que puor des nécessités de service.

## Article 17 - Indemnité de congédiement

*En vigueur étendu en date du 20 déc. 1965*

### 1° Cas général

Dans le cas de rrpntue du crotant indivdeuil de tvraial du fiat de l'employeur entraînant le dorit au délai-congé, l'employeur veersra à l'ingénieur ou carde congédié, si celui-ci cptome au minos 3 années de présence dnas l'entreprise, une indemnité de congédiement calculée en ficnootn de son ancienneté sur la bsaie de son salriae effectif au memnot où il cssee ses fonctions.

Le tuax de cttee indemnité est fixé cmome siut :

- 4/10 de mios par année de présence dnas la catégorie « Ingénieurs et cdraes » ;

- le cas échéant, 3/10 de mios par année de présence dnas les catégories « Tnceehincis et atnges de maîtrise » et « Employés ».

Lorsque la rémunération efvcitefe de l'intéressé cmoptroe une ptaie fxie et une parite variable, la velour de la pratie valaibre à pdrenre en considération est la vluaer meonnye de cette partie vabraiaie au curus des 12 deerrins mois.

L'indemnité de congédiement est nrrnlmmaoeet plbaaye à la citoseasn de fonctions. Toutefois, lrsque le matonnt de cette indemnité excède 3 mios de rémunération totale, le pmnieaet de l'excédent puet être échelonné, en aroccd aevc l'intéressé, sur une durée mimuxam de 6 mois.

### 2° Cas des ingénieurs ou caedrs âgés d'au minos 61 ans

Lorsque l'ingénieur ou crdae congédié a atietnt l'âge qui lui peemrt de bénéficier d'une rrttraie au trtie du régime en veuigur dnas l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus puet être réduite de 20 % par année au-delà de 60 ans jusqu'à ssriesppuon complète à pairt de 65 ans.

Par ailleurs, et suos réserve d'une ancienneté safinutfse dnas l'entreprise, l'ingénieur ou cadre âgé de moins de 65 ans a droit, ortue l'indemnité de congédiement minorée, à une indemnité complémentaire.

Cette indemnité, calculée dnas les mêmes ctdiionnos que l'indemnité de congédiement, est égale à :

- 2 mios après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, dnot 5 ans dnas la catégorie « Ingénieurs et cerdas » ;

- 3 mios après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 4 mios après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le cumul de l'indemnité de congédiement minorée et de l'indemnité complémentaire est limité, dans tous les cas, au montant de l'indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions du paragraphe I du présent article.

## Article 18 - Départ en retraite

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

I. - La mise à la retraite à l'âge normal, ou après l'âge normal prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, n'est pas considérée comme un congédiement.

6 mois avant qu'un ingénieur ou un cadre anticipe l'âge normal de la mise à la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite ou au contraire de prolonger ce contrat. Lorsqu'il ennetd ultérieurement y mettre fin, il doit également l'en aviser 6 mois à l'avance.

Réciproquement, l'ingénieur ou le cadre désireux de prendre sa retraite doit en aviser son employeur 6 mois à l'avance.

Par ailleurs, et sous réserve d'une ancienneté suffisante dans l'entreprise, l'ingénieur ou le cadre qui, à l'âge normal ou après l'âge normal, est mis à la retraite ou prend sa retraite a droit à une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres » : 4,5 % de la rémunération réelle allouée dans que ce montant puisse être inférieur à 10 % de la rémunération annuelle globale au jour de la démission et dans laquelle il est classé, ni supérieur à 100 % de la rémunération annuelle globale du jour de l'ancienneté ;

- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres » : 10 % de la rémunération réelle allouée dans que ce montant puisse être inférieur à 17 % de la rémunération annuelle globale au jour de la démission et dans laquelle il est classé, ni supérieur à 130 % de la rémunération annuelle globale au jour de l'ancienneté ;

- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres », 17 % de la rémunération réelle allouée dans que ce montant puisse être inférieur à 25 % de la rémunération annuelle globale au jour de la démission et dans laquelle il est classé, ni supérieur à 160 % de la rémunération annuelle globale au jour de l'ancienneté ;

- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 21 % de la rémunération réelle allouée dans que ce montant puisse être inférieur à 29 % de la rémunération annuelle globale au jour de la démission et dans laquelle il est classé, ni supérieur à 165 % de la rémunération annuelle globale au jour de l'ancienneté ;

- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 25 % de la rémunération réelle allouée dans que ce montant puisse être inférieur à 33 % de la rémunération annuelle globale au jour de la démission et dans laquelle il est classé, ni supérieur à 170 % de la rémunération annuelle globale au jour de l'ancienneté.

Est considérée comme départ en retraite la liquidation anticipée de la retraite des cadres en cas d'inaptitude au travail résultant de la sécurité sociale ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale.

II. - L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ingénieurs et cadres qui prendront leur retraite, à leur initiative, entre 60 et 65 ans :

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

- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord notarié intervenu le 13 juin 1977 concluant le régime d'allocations spéciales de chômage relatif à la liquidation des

salariés sans emploi âgés de 60 ans.

III. - Les ingénieurs qui, en vertu du régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres, adhérents déjà contractés aux ingénieurs et cadres à l'occasion de leur départ à la retraite ne sont pas tenus de la prime définie ci-dessus dans la mesure où ces adhérents sont plus favorables aux intéressés.

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

## Article 19 - Retraite et prévoyance

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

Les ingénieurs et cadres visés par la présente convention nationale bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'âge normal de départ en retraite actuellement prévu par cette convention est de 65 ans.

## Article 20 - Congés annuels payés

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

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

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle le congé est pris. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse d'indemnités de congés payés, ces dates sont avancées au 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congé au cours de la période allant du 1er juin au 31 octobre, autant que possible pendant les vacances scolaires pour les chefs de famille :

- soit en entier ;

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

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

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

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en tranches de la période visée ci-dessus est au moins égal à 6 ;

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

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé annuel auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux

piepirncs définis par la législation en vigueur.

## Article 21 - Congés exceptionnels payés

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

En drehos des congés de paternité prévus par la loi, des congés eltixnneopecs payés snot accordés aux ingénieurs et cadres, dnas la ltimie de la ptree du sliraae effectif, dnas les cioitnods sevitauns :

- mrigaae de l'intéressé : 4 juors ;
- mgaaire d'un enfant : 2 jorus ;
- congé de naacssnie ou d'adoption : 3 jrous ;
- décès du cjinonot : 3 jrous ;
- décès d'un aacnsndet ou d'un deandnesct : 2 jrous ;
- décès d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 juor ;
- sgtae prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Ces juors s'entendent en jours oaulrvebs hueilelmneabtt travaillés dnas l'entreprise.

Les congés dniivot être pris, en une sleue fois, dnas les jours mêmes où ils snot justifiés par les événements précités.

## Article 21 bis - Maladie et accident

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

### 1. Orurvetue du dorit

En cas d'incapacité de tivaral troeimrpae constatée d'une part, par ctecifrat médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et onuravt doit, d'autre part, aux ptsoinrtaes en espèces :

-soit au ttrie de l'assurance maladie, à l'exclusion des cerus tralmehes ;

-soit au ttire de l'assurance aeditnccs du travail, le peoennsrl ingénieur ou cdare bénéficié, dnas les coniiotdns fixées ci-après, d'une gtrniaae de ressources.

### 2. Durées et tuax d'indemnisation

#### a) Diotipissons générales

L'ancienneté pisre en ctpmoe puor la détermination du dorit à l'indemnisation s'exprime au pemier juor de l'absence.

Les pterunaegocs d'indemnisation s'appliquent sur la bsaee de la rémunération qui airaut été perçue si ce prsnnoeel aavt continué à travailler.

#### b) Anseebs puor mldiaaes

Chaque midlaae constatée conformément aux dsiopitonis du pharagrpae 1 du présent aclitre dnnoe lieu, snas aiciltaoppp d'un délai de franchise, au vernseemt d'un complément de rémunération anarusst les gntaaies de resrescuos suivantes.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 120e juor d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 180e juor d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 121e au 240e juor d'arrêt.

c) Aencsbes puor anedcict du travail.

Chaque aiedccnt du travail, constaté conformément aux dstiinpsoos du paahpagrre 1 du présent alrtice dnnoe lieu, snas aticoilappn d'un délai de franchise, au vernseemt d'un complément de rémunération asnaurst les grnteaais de rcesources steinuavs :

Après 1 an d'ancienneté :

-l'ingénieur ou le crade vmiicte d'un aidncct du tviaarl (à l'exclusion des atindeccs de trejat et des ruechtes consécutives à un adccient du tiaravl snuvreu cehz un ature employeur), aanyt entraîné :

- soit une hoaiaslsptiiton miamnile de 3 juors ;
- soit une incapacité de trivaal d'une durée d'au moins 28 juors ;

bénéficie de la gaartine de rcrseouseus définie ci-après :

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

Après 3 ans d'ancienneté :

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

Après 5 ans d'ancienneté :

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

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 121e au 270e juor d'arrêt.

En cas de ptolonogran de l'absence puor acenicdt du taravil au-delà d'une durée de 6 mois, les diitsnspioos ci-dessus ne peevunt fiare oasltbcé à l'application des disstoiinops prévues par les arietlcs L. 122-32-1 du cdoe du trivaal cncanoenrt les règles particulières apcaliplebs aux salariés vectiims d'un aecnidct du travail, ni à cleles du prgrpaahe 3 de l'article 16 de la cotennvoin clllcivoee noinltaae ppinlcriae du 21 décembre 1950.

d) Périodes sviececsuss d'incapacité de travail.

En cas de périodes sssvcceeiis d'incapacité de travail, la durée taotle d'indemnisation au cours d'une période qlqcnuuoe de 12 mios consécutifs ne puet excéder les durées fixées au présent paarpahgre 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de taaivrl de lugnoe durée, l'ingénieur ou le crdae ne puet de totue façon être à noaeuvu indemnisé, en acoaptlipin des disnoostipis ci-dessus, qu'après une rierpse efcetfvie du travail.

### 3. Cacull des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent acitrle snot réduites, puor les juors efemfcneveitt indemnisés, de la vauler des indemnités journalières aulxuleqes l'ingénieur ou le carde mladae ou blessé a droit en atlopacipin de la législation de



sécurité siloace ou de tuot régime de prévoyance mias en ne rtaeenn dnas ce deïnerr cas que la prat des paostentris résultant des veetsenrms patronaux.

Les indemnités journalières dovient obmeitgolnireat être déclarées à l'employeur par cuahqe ingénieur ou carde intéressé.

En tuot état de cause, l'application du présent altrcie ne puet cuidrnoe à vreesr à un ingénieur ou cadre, copmte tneu des semmos de toutes pceonarvns perçues à l'occasion de la mdalaie ou de l'accident, un moantnt supérieur à la rémunération ntete qu'il auirat emfectfneivet perçue s'il aivat continué à tlavrliear suos déduction de la rémunération cprerandsonot au délai de fnrsaiche visé au ppargharae 2 b du présent article.

## Article 22 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 26 mars 1979*

Conformément aux lios en vigueur, les cedras du sxee féminin en état de gesrsosse dioevnt predrne oliemerognibtat un congé de hiut snemeais réparties dnas la période qui précède et dnas celle qui siut l'accouchement, snas que la période de congé après l'accouchement siot inférieure à 6 semaines.

Elles ont, en outre, le droit d'obtenir une pooatgnroiln de ce congé jusqu'à 16 snieames réparties dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

De plus, eels puenevt bénéficier, si eells atnliealt luer enfant, et sur luer demande, d'un congé enpteoiecnxl supplémentaire se tmeinnart au puls trad 7 mios après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les caders du sxee féminin aynat au mnios 1 année de présence ctiunone dnas l'entreprise à la dtae de l'accouchement, bénéficient des derivs avneaatgs prévus par la législation de sécurité scoilae aquuxels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la cghare de l'employeur, luer aasrnusut luer srlaiæ hbeaitul dunart une période de 36 jours, siot en pcniipre dix-huit jorus anavt et 18 jorus après l'accouchement.

Les périodes pnedant luellqeess l'exécution du cotrant de taarivil a été sesnudpue snas que le crtaont ait été résilié, naonmmtet puor casue de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, puor l'application des disitsoniops de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dnas l'entreprise.

Pour les cedras du sxee féminin âgés de monis de 25 ans à la dtae de l'accouchement, la période de 36 jrous visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jrous par enfnat à charge, snas que l'indemnité complémentaire pussie au ttoal être versée puls de 46 jours. Est considéré cmome ennaft à charge, puor l'application du présent alinéa, tuot efannt à la craghe de l'intéressée au snes de la législation des psneaitrots failiaemls et âgé de moins de 15 ans à la dtae de l'accouchement.

À l'expiration de luer congé, les crades du sxee féminin snot rsieerps par luer eypuolmer dnas le même elpomi ou dnas un elopmi siimailre en cnvenaosrt tuos luers drotis d'ancienneté et tuos les aevagants auicqs aaparavant, étant enentdu qu'avant luer réintégration elles imroneonrft la deciitron 2 seemians à l'avance de luer désir de rdrenrepe luer tarvail aifn qu'il siot possible, dnas les mêmes délais, de prévenir de la costesian de luer sevcire les pneoenrss engagées en reeplamcmnet qui, de ce fait, ne pruronot prétendre à acuune indemnité.

## Article 23 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

Les emycleorus dvnoret metrte sur pied, lorsqu'il n'en etsixe pas

## Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres ; nomenclature

déjà, des itstnotinuis destinées à auesrsr la frtoaoimn psfeolooinnlsre des ingénieurs et crdeas visés par la présente convention.

Un comité piitarrae cepornamnt des représentants des oraisntognais sernaiitgas srea créé puor étudier et poerspr dnas le délai d'une année toteus les mresues utelis à cet égard.

Dès que les iitoutitnsts prévues ci-dessus arnout reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les eprymluoes doevnt vsreer oaemtoibliergnt à ces isiinttotus des stbuenvnois dnot le tuax srea fixé d'un cmumon aoccrd par les preatis signataires, après aivs du comité ptairaire prévu ci-dessus et dnas les lmiëtis du ptneaugaore mxiamum déductible de la txaæ d'apprentissage.

Les ingénieurs et crades ont le deiovr d'augmenter snas cssee luer curtule générale et luers ccainsenaons techniques. Les emypourles s'efforceront, cptome tneu des nécessités du service, de luer arodeccr des facilités à cet effet et de donner en orute aux junees ingénieurs et cdaers la possibilité de développer luer aipudtte au commandement, en vue de permettre, le cas échéant, luer pimtooron à des empoils supérieurs.

## Article 24 - Dénonciation - Révision

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

La présente coitnovnen nianloate aexnne puet être dénoncée et révisée dnas les ctonniidos fixées par l'article 2 de la cntoievovnn du 21 décembre 1950.

En outre, les pireats steignraias snot d'accord puor procéder en cmmuon à un noveul eaxemn des dsoiontppiiss rielevtas aux rémunérations en cas de vatioiarn ntlaboæ des consirnaccets économiques, et nemtmnoat du coût de la vie, enregistrée par l'Institut noatianl de la saiiittqtuse et des études économiques.

## Article 25 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

La présente cvoonntein celvlcotie noatanlie annxee pernd effet à pratir de la dtae de sa signature.

Toutefois, les dtinopissois relvaties aux srielaas snot alcblpieaps à praitir du 1er orbcode 1951.

## Article 26 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 29 mars 1994*

La présente cvenitnoon frea l'objet d'un dépôt à la detcoirin départementale du tiarval et au secrétariat-greffe du cosinel de prud'hommes de Prais et d'une demande d'extension dnas les cdooiintns fixées rpenvesectiemt par les arcleits L. 132-10 et L. 133-8 et satnivus du cdoe du travail.

## des groupes - annexe IV

## Article - Groupe 1 : Définitions d'emplois types

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1998*

1. Sous-directeur d'un réseau de tsnrrotpas de voyageurs. - Agnet chargé de scndeoeer le cehf d'entreprise de tsopartns de veouaygrs ou le dcutreeir du réseau (voir emplpoi n° 6).

Appelé asusi « Sous-chef de réseau » ou « Cehf aoiijndt de l'exploitation ».

2. Cehf de sicvere cmmioracel des tarnpsrots plcuibs riruotes (marchandises). - Anegt aasnrust les rtoelnais paeemnetrns aevc la clientèle ; établit les pirc de reveint et les pirc de vnete ; règle les litiegs et posuuir en aorccd aevc le svicere de comptabilité le règlement des ftcruaes « Ctielns » ; a suos ses oderrs des démarcheurs ou des atgnes commerciaux, dnnot le nbmore ne puet être inférieur à 3.

3. Cehf de sirecve commercial, tiafrc intérieur (entreprises de déménagement). (Abrogé par avneant n° 1 du 29 jnvaeir 1998, étendu par arrêté du 22 jiun 1998).

4. Cehf de sceevrs de grae « Denrées périssables ». - Agnet anyat la responsabilité complète de tuos les sveicers en grae ; évalue le mntonat des réserves à prnerde auprès de la SCNF ; a suos ses oreds au moins 10 employés de juor et de niut ; donne des irntosnuctis crnnonecat noammetnt les litgies aux cfhes d'arrivages, contrôle luer activité.

## Article - Groupe 2 : Définitions d'emplois types

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

5. Cehf de sivrcee de comptabilité 1er degré. - Anegt chargé de l'établissement des blnias et des ceptmos de résultats, snas le contrôle d'un eexprt cmatblope ; clrneastie et contrôle les écritures tenues suos son autorité dricete et dnas les baeruux de comptabilité ; vliete à la rentrée des fonds, tatire des lgiiets intéressant son sevclie ; puet aiovir la puocrotarin en bqaune ou la pcaotruroin ccerilmmaoe ; a dnas son srcevie jusqu'à 10 agtens ; cfhes de bureau de comptabilité, ctmlbpoeas ou aide-comptables (cet efiefctf porrua être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

6. Dreieieur d'un réseau de torsrnpats de voyageurs. - Agent chargé d'assurer, au piont de vue technique, aisaiirdmtnf et commercial, la dcioietrn des dreivs sieecvrs d'un réseau dnas le carte des deiervicts qui lui snot données par l'employeur lui-même ou par l'administration cntelrae ; est chargé dnas les mêmes cnntooidis des rnotelais extérieures : a autorité sur l'ensemble du pesnrenol du réseau, reçoit les délégués du personnel, puet assumer par délégation de l'employeur la présidence du comité d'entreprise ou d'établissement.

Si le nrombe des véhicules en srivece nrmoal est supérieur à 15, cet eopmli est classé comme siut :

- jusqu'à 20 véhicules, gpuroe 4 (emploi n° 15) ;

- de 21 à 25 véhicules, gupore 5 (emploi n° 18) ;

- puls de 25 véhicules, grpoue 6.

Est appelé asusi « Cehf de réseau » ou « Cchef de l'exploitation » : ne diot pas être cnfoodnu en ce cas aevc le « Cehf de tiarfc ou de mnevuoemt » (voyageurs), epmoli n° 54 de la htaue maîtrise (voir cootnveinn cilevclote nationale, axnnee n° III, tbleaau A).

7. Sous-directeur ou anojdit au cehf d'exploitation (marchandises). - Dnas une enrsitpere aaynt au moins 25 véhicules, anget qui picpitare à la dceortin de l'entreprise suos les orreds du drciuteer ou cehf d'exploitation, qui puet être

l'employeur lui-même.

S'il y a puls de 50 véhicules dnas l'entreprise, cet eplmoi est classé comme siut :

- de 51 à 75 véhicules, gupore 4 (emploi n° 16) ;

- de 76 à 100 véhicules, gupore 5 (emploi n° 19) ;

- au-delà de 100 véhicules, gpoure 6.

8. Cehf d'un gragae très iatmnoprt (marchandises). - Cehf de gragae anyat la drietcoïn d'un ggraae très imaprntot (plus de 100 véhicules) : est chargé de la drtbtisiuion des véhicules en laisoïn aevc le sveirce d'entretien et de réparation ; a le contrôle des carburants, des puiutqaemens et des kilomètres pocurarus ; est hntbeaileleumt chargé de l'embauchage et du débauchage.

9. Deiuectrr de suracsclue 1er degré. - Par sclcuourse on entted un établissement jsnusioat d'une aessz lgrae autonomie.

Agent relpaosnbse de la dieotcirn d'une srcluucase : exploitation, relantios extérieures, comptabilité, etc. ; a suos ses ordres tuot le preosnnel de la succursale.

Cet eolmpi ne ccoennre pas les suselccaurs des eirrpsets des taaritesnis et ciisoonrmmnsiaes agréés en douane.

## Article - Groupe 3 : Définitions d'emplois types

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1998*

10. Cehf de sericve commercial, traifc itnearnitoal (entreprises de déménagement). (Abrogé par aeannvt n° 1 du 29 jvienar 1998, étendu par arrêté du 22 jiun 1998).

11. Cehf du siverce rualgoe « Denrées périssables ». - Anget chargé de l'organisation de tuot le tavaril du screive roulage, répartition du pesronnel de mtoitnunaen et des véhicules (louageurs compris), sliclnarueve du travail, petsiocorpn de la clientèle, déplacements puor oairistnaogn et amélioration du traavil ; a suos ses orreds les chfes de coimnangae et d'arrivages, les cdnoueurtcs et les cmoims ; ehbacume et débauche les cuodrctnues et les commis.

12. Cehf de svciere de transit, d'importation ou d'exportation. - Agnet anyat suos ses orrdes les drvies gruepos de transit, qualifié puor trteiar tuos les liitegs découlant de ses fonctions, anyat ou non pocotiarrun commerciale.

13. Anegt déclarant en dnouae huaeetnmt qualifié. - Anegt anyat la procuration, csnaonasnit tuos les tfairs duienaros français, au caorunt de la législation douanière, cbaplae de résoudre les leitgis en douane, d'en dciseutr aevc la clientèle et de donner des iorsttinncus aux déclarants en douane, eagennagt asnii la responsabilité de la misoan ou sa propre responsabilité (selon l'importance de l'entreprise, a ou n'a pas d'employés suos ses ordres).

Agent qui, n'ayant pas la procuration, est assimilé au précédent en riason de sa compétence ou de ses responsabilités.

Cet elompi était jusqu'ici dénommé : « Anget déclarant pinpciari en daoune ».

## Article - Groupe 4 : Définitions d'emplois types

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

14. Cehf de sicvere de comptabilité 2e degré. - Même définition que puor le « Cehf de sivrcee de comptabilité 1er degré », emlopi n° 5.

Est en outre chargé de rédiger les déclarations fiscales ; a dans son service de 6 à 15 agents : chef de bureau de comptabilité, comptables ou aide-comptables (cet effectif pourra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

15. Directeur d'un réseau de totsnarpps de voyageurs. - Anyat de 16 à 20 véhicules. Vior eopmli n° 6.

16. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dnas une erepsitre anyat de 51 à 75 véhicules. Vior eopmli n° 7.

17. Chef des sicveers « Denrées périssables ». - Agent anyat la responsabilité du taairvl de gare, de bureau, asnii que des lgietis cncnearnot son ou ses services, en ccoantt jauroienlr avec la clientèle : a suos ses oedrrs les cfchs d'arrivages, cmmios de gare, manutentionnaire.

## Article - Groupe 5 : Définitions d'emplois types

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

18. Directeur d'un réseau de tsrtprnoas de voyageurs. - Anyat de 21 à 25 véhicules. Vior eompli n° 6.

19. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dnas une epetisrnrre aynat de 76 à 100 véhicules. Vior eopmli n° 7.

20. Dtuicieerr de scuasurcle 2e degré. - Même définition que pour le « Driteceur de srsuclucaae 1er degré », elompi n° 9 ; driige une salcurscue siot dnas les eeirnsrjets des tenistriraas et cssoiimrmenionas agréés en douane, siot dnas les aterus errspieetns s'il s'agit d'une ssucrculae importante.

Pour l'application de cttee définition, une scasruuce est

## Accord du 5 mars 1958 relatif aux régimes complémentaires de retraite

considérée comme irtomtpane lorsqu'elle croptemnd en pncpirie au mnios 15 agents, poresnel orvueur non compris, ce nrbome puaonvt être réduit eecnpemlnnetlexiot puor d'autres considérations.

## Article - Groupe 6 : Définition générale

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

Agents d'encadrement aaynt la responsabilité d'un secvire très itpmrnoat ou agtnes chargés d'un tivaraal de cpneoticon particulièrement vstae nécessitant siot une foartmion ileeulnctellte étendue sanctionnée par les diplômés de l'enseignement supérieur, siot des cnsiscnenaas et une expérience psrnieelnfsloeos adeoifpporns et étendues.

Tout anget exerçant un cemmanodmnet sur des agents classés dnas le gpruoe 5 diot être classé dnas le gproue 6.

## Groupe 7 : Cadres supérieurs

### Article - - Définition générale

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951*

Agents d'encadrement chargés de la coodinatrinn de pusriules gdrnas sirevecs dnas un établissement important, dnas des cidnnotois cpnamotrot une atocin pnselenlroe et une responsabilité à l'égard du fonintnmengeot et du rednement des sreviecs placés suos luer autorité.

Tout agent exerçant un cmedneomnamt sur des atgens classés dnas le goupre 6 diot être classé « Carde supérieur ».

## et de prévoyance. Annexe V

## Signataires

Patrons signataires	<p>L'union des fédérations de tinstparors gopnaurt les onniagsraios scanlyides ci-après : Fédération naatonlie des ttnpoarrs ritroues ; Conseil nitooanl des coamssonniimiers de tsnroaprt : Fédération ntaonlaie des aancstosiois pseoolselinfns des esrepetins de gpruoage rial et rtuoe ; Fédération française des coaemmsoisnrinis et airieaxluis de transports, cmsoimainesnrios en douane, transitaires, atnges maeirimts et aériens ; Fédération natolniae des tnrrapstos de denrées périssables et assimilés ; Groupement nnoaatil des asocistinoas pereoleolsisfnns régionales des csorsinmonaeiims affréteurs riteuors ; Fédération nnotlatiae des ttrrsuopaens aiiraixeuls ; Chambre slyinacde nlintaae des loeruus d'automobiles idsreuntlis ; Chambre synldciae des epruenrrntees de déménagements et garde-meubles de France ; Chambre saicnlyde naiatnoe des srcivees d'ambulances ; Syndicat noniatat des tatrponsurres combinés ; Union nintloaae des oirongitansas sieayndcs de tprearutrnos rortueis ateulomibos (UNOSTRA).</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération noantiae des myenos de tptonsars CGT ; La fédération française Focre ouvrière des tnrtparsos CGT - FO ; La fédération française des saicndys chrétiens d'ouvriers des tantoprss sur rtuoe et saeiimirls CTFC ; La fédération française des sytcaidns chrétiens d'employés, tcnichnees et antegs de maîtrise CTFC ; La fédération nltinaaee des cufferhaus riutrees ; Le scdyanit naiantol des cedras de dtreiiocn et de maîtrise des trnaoprsts CGC ; La fédération des employés et craeds du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité salcoie et dvires CGT ; La fédération générale des ttrsnptraos CSL.</p>

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

Vu l'article 22 de la cniteoonvn cvtloielce des tapstrnors rouiets et des activités aiairixeuls du tnarrsopt du 21 décembre 1950 ;

Vu le décret n° 54-953 du 14 stmeebrpe 1954, et nmnomtaet son arlitce 4, alinéas 6 et 7, rltieaf au fnnoonemtnicet de la cisase atonmoue mteluule de rittreaes des anetgs des réseaux soiercedans de cnihmes de fer d'intérêt général, des réseaux de vioes ferrées d'intérêt lacol et des tramways, modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 oboctre 1954 ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 obtcore 1955, et nmetnaomt son airtcle 41 faixnt les cdnniotos de fnmeeinntncoot du régime complémentaire de riartete institué par le décret n° 54-953 du 14 sbeemtpre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 otbcroe 1954, les otirsngianoans pteaalnros et ouvrières siraangetis ont cnvnoeu ce qui siut :

## Titre Ier : extension du champ d'application du régime complémentaire de retraites institué par le décret n 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n 54-1061 du 30 octobre 1954

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

Est otogbalminieret affilié à la caisse atmonoue de rttieares complémentaires et de prévoyance du taropnsrt (CARCEPT) après 1 an de srecive ctnoioi à temps cepmolt l'ensemble du peronsel salarié des eieentsrprs exerçant une ou psurleuis activités suivantes, à l'exclusion de tuote atrue activité régie par la coeninvton cicolltvee nalinoate des tsptaronrs ruretiis et des activités axaiiuliers du trsrpaont en dtae du 21 décembre 1950 :

- tpnarorst plibuc sur rtuoe de mrsihdcaaens y cpoimrs tosrrpant plibuc sur rotue suos température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

Peut être affilié à la CPRACET après 1 an de sicerve cinotnu à temps cpoemlt l'ensemble du pornnseel salarié des enierspets exerçant l'une ou plsruiies des activités suivantes, à l'exclusion de tuote atrue activité régie par la cnoitvonen cvoeclltie naltnaoie des tstaropns reiutros et des activités aaireuixls du trnorspat en dtae du 21 décembre 1950 :

- correspondance de chmneis de fer ;
- transports mexits rail-route ;
- location d'automobiles (à l'exclusion des vrteiuos particulières) ;
- groupage de denrées périssables ;
- transports puor le cmtope des PTT.

Cette aiaoiiftlfin ievnrnetrida dnas les codonnitis prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 ocobrte 1955.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

Lorsqu'une même etripsrnee exerce, d'une part, une ou prsleuius des activités suvaients :

- tnrrpasot puiblc sur rtuoe de veoaurygs ;
- tpsnaorrt pbulic sur rtoue de mahdraeincss y corpmis trspaonrt pibulc sur rtoue suos température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, cllee de liaocotn d'automobiles ou de trotsanprs puor le ctopme des PTT l'ensemble du pnnoersl salarié est affilié à la CAPRECT si ce régime de rtiereats csnprrroed à l'activité pilarpncie de l'entreprise.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

Lorsqu'une même eeitsnrpre exerce, d'une part, une ou peluisurs des activités suvatians :

- tpsarnort pbulic sur rtoue de veyarogus ;
- tsrrnopat plbuic sur rtoue de mirsdaanches y cmipros tasrropnt pbulic sur rtoue suos température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, ceells de cnosrcdnpreoae de cnmihes de fer, de toraprtss metixs rail-route ou de gougrae de denrées périssables l'ensemble du pneesrnl salarié est affilié à la CCPEART si cttee ailtaoifin résulte d'un cmumon acorcd entre le chef d'entreprise et le personnel, après ctanuistooln de ce dieenrr dnas les cniniodots fixées à l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 oborcte 1955. *La ctsoiultoann dvrea aivor leiu à une dtae telle que l'affiliation, si elle est décidée, iteninerve au puls trad à cemoatr du 12 jinaver 1959(1).*

(1) *Psrhae eucxle de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

L'ensemble du pneesrnl salarié des eertrsipens exerçant les activités ou l'une des activités stanieuvs :

- opérations des caiorimnmseosnis de transport, titreiarnass et crmiomnsonsieas en douane, goupruers de msnhdiacears dvsieres y cimrpos les opérations d'enlèvement et de lsiviaron des mrhcsdniaees ;

- affrètement routier,

ne puet être affilié, à la CARCEPT, que si ces enetrrpiess eecxnrt en même tpmes une ou pseuiurls activités visées siot aux aectlris 1er et 2 ci-dessus, siot à l'article 5 du décret n° 55-1297 du 3 orbtoe 1955.

Cette aoilaitffn iinverednta dnas les cinnotodis prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 ocrbtoe 1955.

*La suiitoatn des epetrenisrs visées par le présent alrctie frea l'objet d'un noeuvl examn aanvt le 31 décembre 1958 (1).*

(1) *Pashre eclxue de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

## **Titre II : régime de retraite complémentaire dans les entreprises dont le personnel n'est pas affilié à la Carcept**

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

Lorsqu'une même erpsinrtee exerce, d'une part, une ou piuseulrs des activités svneitaus :

- trnsrpoat plbiuc sur rtuoee de vryeoguas ;

- tspnroart pbluic sur rutoe de mihdnaraecss y cirmops tansrorpt puiblc sur route suos température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, cllee de locitoan d'automobiles ou de trornastps puor le compte des PTT, l'ensemble du pnersneol salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en aailpoiptcn de l'article 3 ci-dessus, est smiuos au régime qui coperrsond à l'activité piripnalce de l'entreprise.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

Lorsqu'une même eeprnrtrise exerce, d'une part, une ou priusles des activités sveuaints :

- tosarrnpt pbiuc sur rtuoee de vureoyags ;

- tarpsront pibulc sur rtuoee de mcdraanihses y copimrs tpsrnrat pibulc sur rutoe suos température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, clele de coponrdsncaere de cnhmies de fer, de tonrstpars mixets rail-route ou de gporuage de denrées périssables, l'ensemble du presonnel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en aciippltaon de l'article 4 ci-dessus, diot être affilié, *au puls trad à cmtoepr du 1er jinvear 1959 (1)*, au tuax gbalol de 4 %, à une itinstutoin de retertais rattachée à l'union ntioanale des itoniutntss de rrieettas de salariés (UNIRS).

(1) *Mtos ecclus de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

#### Article 7 bis

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 1959*

Lorsqu'une même etrnrsipee exerce, d'une part, une ou plsuierus des activités seitvunas :

- trnaosprt piulbc sur ruote de veorauygs ;

- tpsnoarrt pibulc sur rutoe de maaredcsnihs y ciporms tporarsnt pbiulc sur route suos température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, les activités suteainvs :

- opérations de cirimoismensoans de transport, tenaiarirtss et ciaosminmiseors en douane, grreoupus de miehncsraads dvesirs y ciomprs les opérations d'enlèvement et de loivsarin des maracshdenis ;

- affrètement routier,

l'ensemble du peenosrnl salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en aaiopltcipn de l'article 5 ci-dessus, diot être affilié, *au puls trad à coetpmr du 1er jlleiuat 1959(1)*, au tuax galbol de 4 %, à une iintottusn de riattere rattachée à l'union ntaolniae des iitunstnitos de rretaiets des salariés (UNIRS).

(1) *Mtos exlcus de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

## **Titre III : dispositions diverses**

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 30 déc. 1959*

L'application de la présente covneotnin cloetilvce axnnee ou de son anvaent n° 3 ne puet reertmte en cuase l'affiliation du personnel, d'une part, dnas les epsnetirers qui ont adhéré ou snot tneeus d'adhérer à la CCRAEPT dnas les ctioionnds fixées aux aielrtcs 5 et 6 du décret n° 55-1297 du 3 oobtrce 1955 et, d'autre part, dnas les enierpserts qui ont adhéré, anvat la dtae de saitugne de la présente civnootnen cevllcotie aenxne ou de son anevnat n° 3, à tuot autre régime complémentaire de retraite.

Dans ce dneirer cas, *et au puls trad le 3 mras 1960(1)*, l'entreprise dreva pednre tteous muesers nécessaires puor que le pneesrnl siot doté d'un régime au mions équivalent à cleui ou à l'un de cuex aqlxuues il aruiat été affilié en atocpiaipln des dnsooisptiis de la présente cneioivontn cteovclle annexe ou de son anevnat n° 3 (2).

(1) *Mtos elcuxs de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958*

Les dintisooipiss de la présente cieontonvn colvlticee anxene abrneogt et rcmalepnet celels de la cinetvnoon cvleciltce retialve à l'extension du chmap d'application du régime complémentaire de riatteers institué par le décret n° 54-953 du 14 sbetmrpee 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 oortcbe 1954, en dtae du 21 décembre 1957.

Les dotsiiponiss de la présente cvoieotnnn ceivlolctce anxnee prerndont effet à ctopmer du 1er jneavr 1958 et feonrt l'objet

d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Sniee et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles 31 d et 31 j du livre Ier du code du travail.

## Accord du 24 mars 1982 relatif à la participation des salariés aux fruits de l'expansion - annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	<p>L'union des fédérations de transport ganourpt les otioranasgnis pnoarlates ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fédération nationale des transporteurs ;</li> <li>- conseil national des cheminotiers de transport ;</li> <li>- fédération nationale des associations professionnelles de la route ;</li> <li>- fédération française des cheminotiers ;</li> <li>- association française de transport, professionnels en douane, titulaires et agents matriciels et aériens ;</li> <li>- fédération nationale des transporteurs de denrées périssables et assimilés ;</li> <li>- groupement national des associations professionnelles régionales des camionneurs affrèteurs ;</li> <li>- chambre syndicale nationale des loueurs de véhicules ;</li> <li>- chambre nationale des entrepreneurs de déménagement et garde-meubles de France ;</li> <li>- chambre nationale des services d'ambulances ;</li> <li>- groupement national des transporteurs combinés ;</li> <li>- fédération nationale des transporteurs auxiliaires ;</li> </ul> <p>L'union nationale des otarioinsgs syndicaux de transporteurs roriutes amobtluois (UNOSTRA).</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération nationale des transporteurs CGT - FO ;</p> <p>La fédération nationale des caufehfurs rritueos (FNCR) ;</p> <p>La fédération des syndicats chrétiens des transporteurs CTFC ;</p> <p>Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise CGC.</p>

Article Préambule  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

La présente convention collective est conclue en application de l'article 16 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée dans la forme d'une convention collective annexée VI à la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950.

Il est convenu que les dispositions de cette convention collective annexée ne pourront être invoquées pour modifier en cause ni l'évolution générale des salaires dans l'entreprise ni la rémunération globale acquise par les salariés avant son entrée en vigueur.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Conformément à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, les dispositions du titre Ier de la présente convention collective annexée sont soumises à l'approbation dans les formes prévues à l'article 60 du décret du 8 juin 1956.

L'application des articles 7 à 19 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée doit notamment faire l'objet d'un accord conclu au sien des entreprises visées à l'article 7 de l'ordonnance susvisée :

- soit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité, au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ;

- soit au sien du comité d'entreprise ;

- soit à la suite de la consultation à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise ; s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ou un comité d'entreprise, la consultation doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Toutefois, les dispositions de la présente convention collective annexée applicables aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 et applicables aux dispositions des articles 7 à 21 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée, dans la mesure où dans le délai de 1 an après la clôture du premier exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, aucun accord n'est intervenu en application des articles 11 et 16 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée.

De plus, ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité pour les entreprises intéressées de signer, à tout moment, un accord conclu dans les conditions rappelées à l'alinéa 1 ci-dessus et qui se substitue à plein droit à la présente convention collective annexée.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise s'applique pour la première fois aux droits des salariés nés au cours du ou des exercices consécutifs de 1 an à la date de signature dudit accord.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention, une réserve spéciale de participation des travailleurs doit être constituée comme suit.

Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises sues à l'impôt sur le revenu des personnes physiques est déterminé dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 % des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini.

Dans les seuls cas des sociétés anonymes à participation ouvrière et des sociétés coopératives ouvrières de production, le bénéfice net ainsi défini est augmenté du montant de la provision pour impôts dans les conditions prévues à l'article 237 bis A-III du code général des impôts.

Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice, son montant est exclu, pour la part de la réserve de participation du bénéfice net à retenir de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré.

La réserve spéciale de pioiparittacn des tirlavelruas est égale à la moitié du cffhrie otbenu en alpiuqapnt au résultat des opérations effectuées, conformément aux dnipotsiosis des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le rporapt des srailaes à la vuaelr ajoutée de l'entreprise.

En acunun cas la réserve spéciale de ptaoicaitpirn ne siaraut être inférieure au mtoannt qui résulterait de l'application de la fuomlrle légale en viuegur à l'époque de la clôture de l'exercice social.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

Sont bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de pirotaitpacn visée à l'article 8 de l'ordonnance du 21 octroe 1986 modifiée les salariés jsuinfatit dnas l'entreprise siot de 3 mios de présence au cuors de l'exercice, siot de 6 mios d'ancienneté.

Pour l'application des dtosiisnoips ci-dessus, le tpems de présence des salariés s'entend des périodes d'exécution et de ssiuposenn du contrat de travail conformément aux règles générales du cdoe du trvaail et des cvnoentnois citvloecles des trpasonts rrieuots et des activités aeiuxairlis du transport.

Cependant, puor le pseeronnl itentnrmntiet et ssaenoinir défini à l'article 18 de la cnvntoeion coivtclele nonliatae en dtae du 21 décembre 1950, il y a leiu de friae aipopltaicn des dsnstpooiis du 4e alinéa diudt article.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

La répartition de la réserve spéciale de pcititarpoian ertne les bénéficiaires définis à l'article ci-dessus est calculée plmoilrpnnetoeorent au sarlaie reçu dnas la liimte de pldnofas fixés par décret.

Le slairae svernata de bsaie à la répartition pinopnrtoeorlle de la réserve spéciale de ptaarcopiitin est égal au ttaol des soemms perçues par cqauhe bénéficiaire au cruos de l'exercice considéré et répondant à la définition de l'article 7 du décret du 17 julelt 1987 snas que ce taotl psuise excéder une smmoe égale à qrutae fios le ponflad rneteu puor la détermination du mnnotat mauimxm des cintsootias de sécurité scialoe et d'allocations familiales.

Le matnont des dortis slsctebuipes d'être attribués à un même tlvuearailr ne puet puor un même ecceirxe excéder une somme égale à la moitié du mnaotnt anuenl de ce même plafond.

Toutefois, lsuqore le salarié n'a pas alopcpmi 1 année entière dnas la même entreprise, les pnfolads prévus aux duex alinéas précédents snot calculés au prtoara de la durée de présence.

Les soemms qui, en rsoian des règles définies par le présent article, n'auraient pu être meiss en distribution, deemuernt dnas la réserve spéciale de piarcitiatopn des taiaervlurlr puor être réparties au cruos des eecciehrs ultérieurs.

Elles ne peuvent ouivrr doirt au bénéfice des disoionitsps de l'article 14 de l'ordonnance du 21 ortboce 1986 modifiée qu'au ttrie des eriexxces au cours deeuulsqs elels snot réparties.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

Le mnnotat de la paotiitcairpn renveant à cqahue salarié bénéficiaire est incirst à un ctpmoe cronaut dnnot le mtanot constitue, suos réserve des dotipinssios de l'article 11 de l'ordonnance du 21 obtorce 1986, un driot de créance sur l'entreprise.

Toutefois, en altaoiipcpn de l'article 11 de l'ordonnance susvisée, les somems raevnnet aux salariés bénéficiaires de la réserve spéciale de participation, lorsqu'elles n'atteignent pas un mtoannt fixé par arrêté ministériel, snot versées dirmetneect aux intéressés avant le pmreier juor du 4e mios sunivat la clôture de l'exercice au ttrie duequcl snot nés les dtoirs des salariés.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 24 mars 2009*

Les ditros constitués au pioftr des salariés en aolctipaipn de l'article 11 de l'ordonnance du 21 octroe 1986 et visés au 1er alinéa de l'article 5 de la présente cetnivnoon cetlviлоce aexnne snot oturves à cpotmer du pmreier juor du 4e mios snaiuvut la clôture de l'exercice au ttre duquel ils snot calculés. Ils snot eilbgeixs à l'expiration d'un délai de 5 ans à ctpomer de cttee dtae d'ouverture, suaf si le salarié dadneme le vnesmreet de tuot ou pritae des smeoms canneprtdoseors dnas les cnniiodtos fixées par les doinsipstios réglementaires. La dmneade puet être présentée à l'occasion de cahque veeresnmt effectué au trite de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Le délai de 5 ans visé ci-dessus n'est, par ailleurs, pas aaplipcbe dnas les cas snatuivs :

- le maragie de l'intéressé ou la cuoilnocsn d'un patce ciivil de solidarité par l'intéressé ;

- la nniascase ou l'arrivée au foeyr d'un ennfat en vue de son adoption, dès lros que le fyeor compte déjà au monis 2 eaftnns à sa crghae ;

- le divorce, la séparation ou la dolusositin d'un pctae civil de solidarité lorsqu'ils snot aiotsrss d'un jmeguent prévoyant la résidence hbeltaluie uquine ou partagée d'au monis un eafnt au dcmiiole de l'intéressé ;

- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cinnojoj ou de son pinteraare lié par un patce civil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scialoe ou est rnuocene par décision de la csoiismomn des doirts et de l'autonomie des pnrseneos handicapées, à cnoidiiton que le tuax d'incapacité ateitgne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce anuce activité plnflesioirnsee ;

- le décès de l'intéressé, de son cijonnot ou de son praneartie lié par un pcate civil de solidarité ;

- la rurptue du caortnt de taavirl ;

- l'affectation des smoems épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son coonjnit ou son pirtaenrae lié par un pacte civil de solidarité, d'une esrtnepie industrielle, commerciale, aliarnaste ou agricole, siot à ttre individuel, siot suos la forme d'une société, à cidntoion d'en ecexrr efvfiectnetmet le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une aurtte priofossen non salariée ou à l'acquisition de patrs saoliecs d'une société coopérative de potudorcin ;

- l'affectation des seomms épargnées à l'acquisition ou aesmsdgnirnaet de la résidence plcipraie ernoatmpt création de sfcaure hablabite neolulve telle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctrctnsiuoon et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un piemrs de cinurtsore ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmseie en état de la résidence plnrcapiie endommagée à la stiuie d'une crtotapsahe naeultrle rcnueone par arrêté ministériel ;

- la situoatin de stdtrnemeueent de l'intéressé, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dnaemde adressée à l'organisme gornieanitse des fdnos ou à l'employeur, siot par le président de la csoiismomn de smeudnenertrtet des particuliers, siot par le jgue lqusroe le déblocage des dortis paraît nécessaire à l'apurement du paisff de l'intéressé.

Lorsqu'un salarié tliirutae d'une créance sur la réserve spéciale de pcotpriiitan quitte l'entreprise snas être dnas l'un des cas énumérés ci-dessus, ou s'il est dnas l'un de ces cas, avant que l'entreprise ait été en mrsuee de lediqur à la dtae de son départ la totalité des drtios dnnot il est titulaire, l'employeur est tneu :

- de lui rmeette une atettasiton idnqnquat la nautre et le montnat de ses dortis anisi que la ou les detas à paitr deuqllleess ceux-ci deeinrodntv négociables ou egxiilebs ;

- de lui fiare préciser l'adresse à llaeluqe dreovnt lui être envoyés les intérêts, dinedeidvs et aivs éventuellement afférents à ces doirts et, lros de luer échéance les ttiars ou les semmos représentatifs de ceux-ci ;

- de l'informer de ce qu'il y arua leiu puor lui d'avisier l'entreprise ou l'organisme groioiainne de ses cntgmahens d'adresse.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être anieeté à la même assidue indiquée par lui, les smomes et dtiors auluqexs il peut prétendre snot tenus à sa diptiooissn par l'entreprise pnaedt 1 an, à l'issue du délai d'indisponibilité visé au pmeoir alinéa du présent article.

Passé ce délai de 1 an, les smoems et droits snot reims à la Csiase des dépôts et cnotsonianigs où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au treme de la prictipsoren trentenaire.

Les soemms détenues par un salarié, dnou il n'a pas demandé la délivrance au mnmeot de la rpuute de son catnrot de tiaavr l pneuevt être affectées dnas le paln d'épargne d'entreprise de son nvuel epoyumelr seoln les cdnotiions fixées par l'article L. 3335-2 du cdoe du travail.

En cas de décès de l'intéressé, il aiprtpaet à ses atayns diort de demneadr la ldiaoutiiqn de ces droits qui snot dunvees immédiatement négociables ou eibxgleis en vtreu du deuxième alinéa du présent article.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 24 mars 2009*

Les semmos isceinrts aux cptomes caonutrs bloqués dneonnt leiu à un intérêt anenul à pairtr du pmieerr juor du quatrième snviut la clôture de l'exercice au trtie dequul snot nés les dtiors des salariés.

Le tuax d'intérêt des cotmeps ctoaurns bloqués est égal au(x) tuax d'intérêt en vigueur, sur la (les) période(s) concernée(s) de l'exercice civil, du lreivt A majoré de 2 ptoins snas que ce tuax psuise être inférieur à celui du tuax moeyn de rndmeneet des obailngoits des sociétés privées (TMOP) publié par le minrstie chargé de l'économie.

Le tuax ailppclabe à cqahue période concernée de l'exercice civil est acté par le président de la coismsoimn nniaaltoe d'interprétation et de cantiooiclin visée à l'article 23 de la cionnoetvn ctlocelive nonliaate principale.

Les intérêts sroent iitrsncs au cpmtoe craunot bloqué ourevt au nom de chuqae salarié dnas les mêmes coiidnntos et puor la même durée que la smmoe en ciapatl portée au ctmpoe individuel. Ils penoortrt eux-mêmes un intérêt au tuax susvisé à ctpmoer de la dtae de luer ipcinoisrtu au crédit de ces comptes.

Les frais de gsoetin des ceopmts ieulnvddis snot à la cahgre des employeurs.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

Le penrensol est informé par vioe d'affichage sur les epetlcemmnas réservés aux ccutnamimonios snclieayds de la fumlore runeete puor l'exercice de son dirot à pciaieprtr aux résultats de l'entreprise.

L'employeur diot présenter dnas les 6 mios qui seuvint la clôture de cuaqhe ecircxee un rroappt au comité d'entreprise ou à la cmimosiosn spécialisée créée par ce comité dnas des cnodotniis auolanges à cleels prévues par l'article L. 434-7 du cdoe du travail.

Ce rporat cprmoote nmamentot :

-les éléments srenvat de bsae de calucl du mtnaont de la réserve spéciale de poatiricaipn des treuiallravs puor l'exercice écoulé ;

-des idcnianiots précises sur la gsieotn et l'utilisation des somems affectées à ctete réserve.

Lorsque le comité d'entreprise est rappelé à siéger puor exnameir ce rapport, les qsnouetis asini examinées dvienot farie l'objet de réunions dstinciets ou d'une meniton spéciale à son orrde du jour. Le comité peut se fiare astisesr par l'expert-comptable prévu à l'article L. 436-6 du cdoe du travail.

Dans tuos les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le

rporat mentionné ci-dessus diot être présenté aux délégués du pesrnenol et adressé à cqhuae salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios sauinvt la clôture de l'exercice.

Toute répartition enrte les merbems du pnenseorl donne leiu à la remise, à cuhaq bénéficiaire, d'une fiche dtsiticne du bteulun de piaie iidqaunnt :

-le manotnt total de la réserve spéciale de poctaaipirin puor l'exercice écoulé ;

-le mnotant des dotris attribués à l'intéressé ;

-s'il y a lieu, l'organisme aqeul est confiée la goeitsn des doirts ;

-la dtae à partir de luleqale ces dirtos snot négociables ou egeixblis ;

-les cas dnas llseques ils peevnut être ectleelpieennxmont liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

Il est créé une ciommsison patriiaie conpraemnt un représentant désigné par chunace des osnoriatgnis sinlycedas sirneatiags de la présente cnooietvvn cvlcolitee anxene et un nmbore égal de représentants elyorempus désignés par l'union des fédérations de transport.

Cttee cimsisoomn se réunira onbieartlogmeit une fios par an puor eeiaxnmr les cnndotiois d'application de la présente cniotvnen ctoclevlie anxene et proposer, s'il y a lieu, toutes miotnaicfoids à cttee dernière.

La coomsimism nlanotaie pairrtiae est également saisie, préalablement à tuot rouecrs ceieoutntnx des différends qui prraeniut sruigr à l'occasion de l'application de la présente cvnenoiton clviecolte annexe.

Dnas ce cas, la cmoissoimn se réunira dnas un délai mxiamal de 8 jours après avoir été saisie. Les différends porunrot etinsue être somius aux jdcnrotiuiis compétentes conformément à l'article 18 de l'ordonnance du 21 ocotrbe 1986 modifiée.

#### Article 10

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

Par dérogation à l'article 2 de la cvtoieonnn coectlvlie notaianle en dtae du 21 décembre 1950, la présente cvooennitn ccvletoile naiotalne aennxe est ccloune puor une durée de 3 ans à cpteomr du 6 décembre 1991.

Elle se rerlleuenova par ttacie redncocouitn et par période de 3 ans suos réserve de ne pas aivor été dénoncée par l'une des pterias ngitireeas 6 mios aanvt l'expiration de chuqae période de 3 ans.

Elle se sutuitsbe à competr du 6 décembre 1991 à la cinootnevvn ceictlolve niatloae aenxne VI en dtae du 24 mras 1982 modifiée par aennvat n° 1 du 15 smeptebre 1986.

#### Article 11

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991*

La présente cinonotevvn clovtcleie anenxe frea l'objet d'un dépôt à la drcietion départementale du tiaavr l et au secrétariat-greffe du cisenol de prud'hommes de Piars et d'une dnmdae d'extension dnas les cinitondos fixées par les aticelrs L. 132-10 et L. 133-8 et sauinvts du cdoe du travail.



# Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi

## Accord du 12 avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; FNAA ; FNNTS ; FNAP ; OTRE ; FEDIMAG.
Syndicats signataires	FGTE CDFE ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Le mode de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profondes mutations structurelles, accélérées par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès technologique et les évolutions technologiques refaçonnent l'industrie et ses modes de production.

Ce contexte de puls en puls concurrentiel, évolutif et soumis à des aléas étendus à fort impact sur les entreprises et les salariés, suppose des adaptations profondes des équipements de transports, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les processus et les services associés, tout pour les regards essentiels que pour les TPE et PME qui constituent la grande majorité des entreprises de la branche des transports routiers.

Pour répondre à ces enjeux qui se posent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les entreprises du présent accord entendent qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de favoriser et de faciliter les salariés ainsi que les entreprises d'emploi et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Dans la perspective de la durabilité initiée ces dernières années visant à rénover l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche, dont la dernière grande étape était l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la prise en compte de la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités associées du transport du 1er février 2011 » et à conforter les engagements pris par la branche, les partenaires sociaux ont convenu qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle au service de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre des conditions de travail au développement des entreprises des transports, de ses emplois, des compétences de ses salariés et du déroulement de leur carrière.

Les partenaires sociaux insistent, par ce nouvel accord, sur leur volonté de permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Ils réaffirment leur volonté de favoriser l'employabilité des salariés, leur lien avec les besoins de la branche et l'insertion professionnelle de leur navire de compétences et de connaissances par la formation. Elles entendent également accompagner la qualification et l'insertion des salariés d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'aux enjeux de développement durable des entreprises et de leur insertion et de leur réinsertion dans l'emploi.

L'accord national relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à

l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la qualification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et renforcer les personnes, dans l'attente de statut. Pour y parvenir, de nouvelles dispositions ont été créées, au premier rang desquelles figure le droit de formation.

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le cadre de ce nouvel engagement juridique et social et cet objectif majeur et volontariste. Pour ce faire, les partenaires sociaux ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie autour des axes suivants :

? accompagner les besoins des entreprises en matière de formation du personnel en particulier à la branche de profession des outils nécessaires à l'accès des personnes aux métiers des transports routiers et des activités associées du transport. Il est d'ailleurs souligné que la formation doit s'inscrire dans une démarche globale également au salarié de devenir co-acteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours professionnel et de la complémentarité de son projet personnel et que des outils tels que le présent accord doivent être mis à disposition pour l'aider ;

? rationaliser / créer une stratégie dans l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation existants, afin d'ajuster au mieux l'offre de formation aux possibilités de l'emploi et ce, à l'égard de tous les publics : jeunes, seniors, personnes en situation de handicap et des personnes d'emploi, dans le respect des principes de l'égalité des chances et de l'égalité femmes/hommes ;

? contribuer à l'effort global d'élevation du niveau de qualification de la population, favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés au sein des entreprises, notamment via la formation des salariés de la branche de profession des outils et la mise en œuvre des compétences par le biais de la formation des personnes en situation de handicap ainsi que la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap ;

? sécuriser les parcours des personnes en formation et activités associées du transport via l'engagement de la formation professionnelle et la mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation conventionnel, concret et mesurable que la formation considère la formation professionnelle comme un investissement ;

? réaffirmer dans l'équité le rôle premier de la CNPE dans la politique de la branche en matière de formation professionnelle et promouvoir l'engagement des entreprises saines sur le plan stratégique des entreprises de la branche et de qualification des salariés de la branche (y compris via les formations à l'initiative des salariés ? CPF, CIF) à travers la mise en œuvre des outils mis en place par les instances représentatives (CPNE, OPTL, notamment) et des mesures conventionnelles, pertinentes aux salariés de la branche de profession et réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux (via le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience par exemple) et permettre aux entreprises de bénéficier pleinement à l'effort de formation nécessaire au secteur des transports routiers.

### Article - Chapitre liminaire Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés et des salariés etant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs et des activités associées du transport.

Rappel des principes généraux d'égalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux rappellent que la formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, il est souligné que les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ professionnel telles qu'elles peuvent être identifiées dans les différents secteurs de l'emploi

et de la formation professionnelle et dans les travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications.

Les entreprises doivent également être particulièrement vigilantes en matière de formation des personnes à temps partiel.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'invalidité, dans l'objectif de leur permettre de retourner à leur poste ou d'évoluer dans leur emploi.

Il est enfin souligné que les salariés travaillant des horaires décalés ont un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent recréer les conditions le permettant.

## Titre Ier Gouvernance

Article 1er - Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Les partenaires sociaux ont institué, dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, une commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après CPNE.

### 1. Axiologies générales

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, la CPNE a une attribution générale de porteur de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son champ de compétence.

Elle définit les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la branche.

Elle assure la mise en œuvre des demandes de création de formations exprimées en consultation préalable de négociation.

Elle réalise la mise en œuvre des dispositions et procédures dont elle est chargée par le présent accord.

Elle s'appuie plus particulièrement sur les acteurs :

? de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL);  
? des organismes de développement de formation de la branche (AFT, OCPA Trasnports et services);  
? des organismes d'accompagnement de formation de la branche (AFRAL, Promotrans);  
? des commissions paritaires nationales créées auprès du ministère chargé de l'emploi, CPC « transport et logistique », et du ministère de l'éducation nationale, CPC « transport, logistique, sécurité et autres services ».

### 2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

? permettre l'information réciproque des employeurs et salariés sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution;  
? assurer la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, notamment qualitative, afin d'aider les entreprises à recruter les professionnels;  
? identifier les besoins du marché de l'emploi et de la formation professionnelle les plus prioritaires au regard des attentes de la profession, les faire évoluer ainsi dans leur domaine de compétence;  
? tenir à jour la liste des compétences du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle;  
? faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et certifications en vue d'un rapprochement au titre des priorités

de branche;  
? favoriser la création de certifications de qualification professionnelle (CQP) en vue de la prise en compte de la transversalité des compétences de ces CQP;  
? s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE);  
? contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes par les dispositifs tels que l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), la coopération avec l'Éducation nationale, la formation tutorale;  
? contribuer au maintien dans l'emploi des actifs;  
? établir et alimenter la liste de branches des formations éligibles au compte personnel de formation;  
? élaborer le socle de compétences et de compétences professionnelles.

La CPNE se tient informée de l'état d'avancement des travaux menés en matière de professionnalisation (CPC).

La CPNE porte également un intérêt particulier à l'accès aux titres et aux diplômes par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications des personnes que sont sollicités des concours publics de l'État; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.

### 3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

? participer à l'étude des besoins de formation, de professionnalisation et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification;  
? travailler avec les acteurs publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la prise en compte, l'adaptation et le développement de ces moyens;  
? participer à cet effet aux travaux et projets utiles et préciser notamment les modalités d'évaluation des actions de formation;  
? superviser l'application des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle;  
? faire le lien de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes);  
? identifier les besoins nécessaires au bon fonctionnement des formations;  
? identifier de nouvelles formations, qualifications et certifications;  
? examiner les demandes de CQP, déterminer le contenu des CQP et leurs modalités de financement, au vu d'un dossier complet comprenant un référentiel d'activité et de certification;  
? arrêter la liste des CFA et établissements de la branche et ceux soutenus par la branche.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) entre l'État et la profession; elle définit les axes stratégiques et les mesures dans ce cadre et est informée de l'exécution des accords.

Elle donne également son avis sur le contenu et les modalités de mise en œuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation.

Elle assure l'information des entreprises et salariés sur ces dispositifs.

### 4. Attributions en matière de contrôle

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

? des formations sur les activités de formation professionnelle (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession;

? de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes ? au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation ? et de l'évolution des besoins de formation qu'ils mettent en œuvre ? ;  
? de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ? ;  
? de l'évolution des qualifications professionnelles ? ;  
? de la place du contrat de professionnalisation par rapport à l'apprentissage ? ;  
? de l'affectation de la taxe d'apprentissage versée à l'OCTA.

Article 2 - Observatoire prospectif de métiers, qualifications et compétences dans les transports et la logistique (OPTL)  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Afin d'en assurer la pertinence et la cohérence dans les décisions de décision, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) est placé sous l'égide de la CPNE. Les représentants membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.

### 1. Attributions

Sur un plan général, l'OPTL a pour attributions de contribuer à l'information et à l'orientation des entreprises, des salariés ainsi que des d'acteurs de l'emploi par le renforcement et la diffusion d'informations qualifiantes et pertinentes sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.

Au sein de l'OPTL, est constitué un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL), dont la composition est la suivante : un représentant par partenaire social représentatif des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les représentants membres de la CPNE.

Participent aux travaux du comité paritaire de pilotage de l'OPTL les représentants des entreprises membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la branche, quelle que soit la nature de cette contribution, notamment financière ou en ingénierie.

Ce comité réunit régulièrement de l'avancée de ses travaux à la CPNE par la rédaction et l'envoi (courriel) de relevés de conclusion. Le comité de pilotage est réuni, autant que de besoin, par la présidence paritaire ou sur demande de ses membres. Le comité de pilotage peut mettre en œuvre des groupes de travail dédiés.

Les modalités de participation aux travaux du comité paritaire de pilotage sont définies à ces fins dans le règlement de l'OPTL.

Sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les besoins de formation de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie notamment pour ce faire sur les travaux de la CPNE de l'emploi et de la formation réalisés par l'AFT et sur les travaux de la CPNE nationale. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL.

Le rapport annuel précité est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Son action est prioritairement axée sur la définition de l'offre de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels et à la CPNE de définir des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi, et notamment les difficultés de la formation et de la formation réalisés par l'AFT.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'attachent particulièrement à la mise en œuvre de l'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité.

Elle doit également permettre d'orienter les études effectuées notamment par les organismes de développement de la formation précitées et de guider les travaux de la branche, des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des obligations incombant aux entreprises de payer de la taxe d'apprentissage.

### 2. Dépenses de fonctionnement

En complément de l'expertise mise à disposition par l'AFT, l'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui le concerne, les ressources de l'OPCA Travaux et services destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, organisation et animation de réunions, secrétariat?) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA Travaux et services.

### 3. Instances régionales

Les partenaires sociaux peuvent constituer à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce cadre géographique, les attributions de l'OPTL.

Il est constitué, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participe également à cette représentation régionale les représentants régionaux des entreprises et des associations membres de l'OPTL.

Les attributions de ces représentations régionales dans le cadre géographique s'inscrivent dans le cadre de l'OPTL dans le respect d'une norme de compétence établie par le comité paritaire de pilotage.

Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à l'issue du bilan national. Les opérateurs en charge de l'élaboration du rapport annuel, au-delà des enquêtes en entreprises, s'appuient sur l'expertise des partenaires sociaux et institutionnels siégeant à l'OPTL.

Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé au point 2 ci-dessus.

Article 3 - Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

### 1. Attributions

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les missions de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche, ci-dessous « OPCA Travaux et services », dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application du présent accord sont les suivantes :

? collecter, mutualiser, gérer tous les cotisations au titre de la formation des salariés de son champ de compétences en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ? ;

? percevoir et gérer toute somme due de l'ancien membre de l'entreprise (1) ? ;

? contribuer au développement de la formation professionnelle ? ;

? mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle et de la formation décidée par l'accord de branche ? ;

? mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle dans le cadre d'une offre de services mise à disposition des entreprises qui effectuent des versements ? ;

? informer, conseiller et accompagner la branche, les entreprises et les acteurs dans la définition de leurs besoins en matière d'emploi-formation ? ;

? participer à l'identification des compétences et des besoins collectifs et individuels au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de formation professionnelle des entreprises et des compétences.

Pour favoriser le développement des parcours professionnels, l'OPCA Trsprts et services :

? développe et valorise des logiciels de branche et de professionnels mnemaot en associant la participation de la collectivité et de la qualification ? ;  
? affirme sa volonté de répondre à ses adhérents et de s'élargir en élargissant la capacité d'apporter à tous un réel soutien basé sur une connaissance précise des spécificités professionnelles de chaque branche et sur l'existence de services de proximité compétents et qualifiés.

L'OPCA Trsprts et services poursuit, pour les besoins de la branche, des objectifs et actions des secteurs :

? le déploiement d'une démarche qualité dont le principal objectif est de garantir à tous un service efficace et adapté ? ;  
? le développement des outils dématérialisés entre les acteurs professionnels aux différents emplois-formation pour pulvériser l'impact des échanges ? ;  
? la sécurisation de l'utilisation des fonds collectés, de leur bonne utilisation et de la qualité des actions financées.

Par ailleurs, l'OPCA Trsprts et services agira pour les TPE-PME afin d'augmenter l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCA Trsprts et services s'assure également de l'exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les partenariats sociaux visent à ce que l'OPCA Trsprts et services prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées ou cofinancées.

## 2. Priorités de la branche

Conformément aux dispositions de l'article 1er du présent accord, les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, proposées par les organisations professionnelles et professionnelles, sont définies par la CNPE qui procède régulièrement à leur mise à jour. Elles peuvent également être issues des mandats donnés par la commission paritaire de négociation à la CPNE.

Les orientations et priorités de formation professionnelle, de même que leur mise à jour, sont assurées par des engagements financiers à la charge de l'OPCA Trsprts et services et peuvent être amenés à évoluer selon ses règles de gestion en charge.

Afin d'éviter tout double emploi de l'objectif de formation professionnelle lié à ces éventuelles modifications, la définition des orientations et priorités visées ci-dessus et leur mise à jour font l'objet d'une coordination avec les représentants de l'OPCA Trsprts et services au sein de la CPNE.

Cette coordination doit permettre, si nécessaire, la mise en œuvre de dispositions avec d'autres partenaires financiers.

## 3. Objectifs et moyens

Les partenaires sociaux conviennent que l'objectif principal de l'OPCA Trsprts et services est de garantir à tous un service de proximité en réponse aux besoins des professionnels de la branche professionnelle caractérisée à ce jour par une forte proportion de TPE/ PME.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

? une convention tripartite d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA Trsprts et services et l'État définissant les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions ? ;  
? une convention est conclue entre l'OPCA Trsprts et services et l'État définissant la part des ressources qu'il peut affecter au financement d'actions de formation en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Afin de répondre à l'objectif de développement entre les différents acteurs réaffirmé à l'article 7 du présent accord, une convention est conclue entre les organisations professionnelles de la CNPE qui contribue au développement de la formation professionnelle de la branche (que leur contribution soit de nature pécuniaire ou en

ingénierie). Le périmètre de compétence et les modalités de sa mise en œuvre, tant au plan national que régional, sont fixés par la CNPE sur proposition des représentants des organisations concernés. La réflexion sera initiée avant la fin de l'année suivant la signature du présent accord.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.*  
(Arrêté du 5 janvier 2018 - art. 1)

Article 4 - Organisme affectataire de la taxe fiscale destinée à financer le développement des actions de formation dans les transports routiers

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

## 1. Définitions

Conformément à l'article 1635 bis M du code général des impôts, la taxe fiscale affectée à l'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT) lui permet, dans le cadre de l'exercice de ses missions de service public :

? de favoriser en priorité les formations professionnelles initiales qualifiantes de conducteurs routiers ainsi que les formations continues des conducteurs ? ;  
? d'assurer une mission générale de valorisation des métiers du transport et de la logistique et d'information des publics et des professionnels afin de favoriser l'emploi ? ;  
? d'élaborer des référentiels de compétences et de certifications, des supports pédagogiques de référence ? ;  
? de réaliser des études, statistiques sur l'évolution des emplois du transport et de la logistique, des métiers, des compétences et des qualifications ? ;  
? de permettre aux professionnels mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en termes de qualification et d'emploi du secteur ? ;  
? de soutenir l'activité de l'Éducation nationale par le financement des actions de qualification des candidats pour les lauréats des diplômes professionnels, les formations de base pour les professionnels des métiers dangereux, les élèves préparant les diplômes professionnels de conducteur routier ? ;  
? de financer des actions liées à des enjeux sociaux, notamment une adaptation des pratiques dans les activités du transport et de la logistique (développement durable, santé, sécurité, prise en compte du handicap, respect de l'égalité hommes-femmes ?).

## 2. Missions d'exercice des missions

Les missions d'exercice des missions susvisées sont fixées par une convention tripartite signée entre l'organisme affectataire de la taxe AFT et l'État (représenté par les ministères chargés des affaires économiques, des transports et du budget).

Au regard de l'importance de ce dispositif pour favoriser les actions de formation et les dépenses y afférant définies dans la convention (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, d'acquisition ou de fonctionnement, missions de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des professionnels et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire, l'AFT, participe aux travaux de la CPNE.

## Article 5 - Opérateurs de formation

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Les professionnels sont encouragés à participer à la formation professionnelle des salariés de leur entreprise par et dans le cadre de l'AFT (AFTRAL et Promotrans).

Par la qualité d'implantation territoriale qu'ils ont développée, ils offrent un service de proximité répondant aux besoins spécifiques des demandeurs et de leurs salariés.

Leur expertise est reconnue dans leurs domaines de compétences, pour l'ensemble des métiers et activités entrant

dnas le cahmp d'application de la coionnyten coietvlcle nnaitaole des trsraptos rtoueurs et des activités aailiuerxis du transport.

Partenaires iiasepdlsnbns à la potruise du développement de la fmioatron pornsilfeensoe dnas les tnoratrsps rueitors et les activités aiixluearis du transport, ils priteacipnt aux tarauvx de la CNPE aifn d'adapter au miuex luer orffe de formation, tnat qiavuntiate que qualitative, aux engcxiees de la profession.

Article 6 - Commissions professionnelles consultatives  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les prataernies siauocx snot consultés sur la création, l'actualisation et la soppusiersn des tierts ou diplômes penrlnsiosofes dnas le cdare des cmsminiooss peelfirsoosnelns cvtistloeauns (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l'emploi (CPC « tnorasrpt et liouigtse ») et du ministère de l'éducation nlaariote (CPC « transport, logistique, sécurité et autres seericvs »). La miossn de ces iecstanns est elnstesliee dnas l'adaptation des référentiels, des terits et diplômes aux cenuntos des emplois.

Les prtenaieras soicuax snot régulièrement informés, dnas le crdae de la CPNE, de l'état d'avancement des taavrux menés par les CPC?; ils rlenaelppt l'intérêt qu'ils ptreont à l'accès aux teirts et diplômes prlsoifnoeens par la voie de la vaailtdon des aquics de l'expérience.

Article 7 - Coordination et complémentarité des acteurs  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

La démarche initiée de ctoniodraion etrne les différents areucts impliqués dnas les qintuoses d'emploi, de qiiiotaulfcan et de ftraomion porniseosleflne dnas la bharcne diot être prvuusioe et approfondie, renforçant asini luer complémentarité.

Dans cttee perspective, des cntenvionos snot cuconles ertne ces aceutrs conformément aux doisitpnosis des précédents chapitres. Cuqahé année, la CNPE réunit les représentants de l'ensemble de ces acterus aifn qu'ils présentent le bilan de l'application desiedts cnvennotios lui ptearmtnet de proesopr les atmjseetuns qui pruriooant s'avérer nécessaires à la meeurllie adéquatation etrne les oinetiorants et les priorités rteneeus dnas la bnrcnae en matière de ftaoorimn pionsfsnleerole et les capacités de fnenimceant de l'ensemble de l'édifice de fimooratn professionnelle.

Sans interférer sur les prérogatives des icsnntaes décisionnelles des différentes sruteucrts concernées et aifn d'en arlsruer la cohésion, la CNPE tient, par cette démarche structurante, un rôle eesnesitl dnas la coidaorinotn de leurs actions.

## **Titre II Favoriser l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi par le développement des compétences et des qualifications des salariés**

### **Chapitre Ier Dispositifs de formation**

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les ptneirreaas socuiaux relnaplept luer ahtetcanmet aux dpiioitsifs de la professionnalisation, dsfiiipsots qui ptmeterent tnat le développement du poarurcs pfeeorisssnt des salariés que

la compétitivité des entreprises. Il est souligné que les jnuees et/ou siargateis et/ou duraemedns d'emploi ayant svuui aevc succès une forimaton iinialte préparant à un métier des trnpatsors routiers, des activités aairlueixis du trasnort ou de la lqiguiotse bénéficient, en fctnoion des pestos à pourvoir, d'une priorité d'embauche dnas les entreprises.

Article 8 - Formation par alternance  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Article 8 A - Contrat d'apprentissage  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les parneetaris scoaix ciennomftr l'intérêt qu'ils ptonret à l'apprentissage cmmoe diistsoipf de pioeltsisannasofroin et rpplnaleet l'importance qu'ils anhttecat au développement de l'alternance dnas les entreprises.

L'apprentissage cocruont aux ocjbfities éducatifs de la nation. En effet, il a puor oejbt de dnneur à des juenes travailleurs, ayant sftasiait à l'obligation scolaire, une firtamoon générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qiaicuaftloin ponrneeosflilse sanctionnée par un diplôme ou un trite à finalité postliefnroselne enregistré au répertoire ninaaotl des cnfteiciratois ponnsfioreleesls (RNCP).

#### **1. Modalité de msie en ?uvre**

Le crtonat d'apprentissage est un crnoatt de taviarl de tpye piieulatrcr clcnou etrne un atepnri ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, otrue le veeresnmt d'un salaire, à assurer à l'apprenti une fritaoomn pefnsnrsoleiloe complète, dispensée puor ptraié en ernesirpte et puor partie en cenrte de foamtoirn d'apprentis ou steicon d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à tvilearalr puor cet emeypoulr pnendat la durée du cotarnt et à suivre cttee formation.

#### **2. Bénéficiaires**

Sont visés les jenues de 16 ans au mions à 25 ans au début de l'apprentissage.

Conformément aux doniiipotsss légales et réglementaires, des dérognations à ces leiimts d'âge existent.

#### **3. Durée**

Le crotnat d'apprentissage puot être ccnlou puor une durée limitée ou puor une durée indéterminée.

Lorsqu'il est cconlu puor une durée indéterminée, le cranot débute par la période d'apprentissage.

La durée du crtaont d'apprentissage (lorsqu'il est ccolnu puor une durée limitée) ou de la période d'apprentissage (lorsque le crtnoat d'apprentissage est cnclou puor une durée indéterminée) est égale à cllee du clcye de fmtoraion préparant à la qaiatulocifin qui fiat l'objet du contrat.

Elle puot veairir ertne 1 et 3 ans, suos réserve des cas de pnoiaortgion prévus par les dospiiiontiss légales et réglementaires.

Elle est fixée en fctnoion du tpye de pfsseorion et du nevaiu de qoiaiaculitfn préparés.

#### **4. Rémunération des ctnaorts d'apprentissage**

Les aitrpneps perçoivent une rémunération milamnie dnnot les mntntnoas snot fixés ci-dessous :

	<b>16 à 17 ans</b>	<b>18 à 20 ans</b>	<b>21 ans et plus</b>
1re année	35 % du Smic	51 % du Smic	55 % du Smic ou mniimum conventionnel

2e année	47 % du Smic	59 % du Smic	65 % du Smic ou minimum conventionnel
3e année	63 % du Smic	75 % du Smic	85 % du Smic ou minimum conventionnel

##### 5. Retenue au bénéfice des parents de l'apprenti Principes

Les parents souhaitent bénéficier de l'intérêt qu'ils ont dans le développement de l'apprentissage comme complémentarité des mesures relatives à la formation professionnelle et décident, dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par le présent accord, d'affecter au financement de certains de leurs enfants apprentis une partie de la cotisation des fonds de la branche assurée par l'OPCA des transports et services.

Dans le respect de la législation de la branche et des principes fixés par la CPNE, le versement de fonds de la branche assurée par l'OPCA des transports et services est soumis à l'inscription dans le respect de règles précises :

aux conditions de financement de l'apprenti de manière à assurer la disponibilité nécessaire au minimum ou au développement de son activité d'apprenti répondant aux besoins de la profession en vue de garantir les compétences sur la totalité du cursus des apprentis concernés ? ;

à l'OPCA des transports et services de verser en totalité le montant des cotisations des cotisants sur l'utilisation par les parents de l'OPCA des transports et services des fonds versés ? ;

à la CNPE de suivre l'estimation budgétaire faite par l'OPCA des transports et services.

##### Montant des versements

Le montant des versements est établi par l'OPCA des transports et services, dans le respect de la législation de la branche et des principes fixés par la CPNE.

L'OPCA des transports et services procède à une estimation des versements à opérer au vu des demandes exprimées au titre des cotisations individuelles relatives à la profession, des besoins des cotisants d'apprentissage et des prévisions de dépenses de professionnalisation.

Sont pris en compte, pour cette estimation, les versements de cotisation d'apprentis figurant sur la liste établie par la CNPE à l'OPCA des transports et services pour la répartition de la cotisation d'apprentissage formant des cotisants :

embauchés par des entreprises embauchés dans le cadre d'application de la législation relative à la formation professionnelle des apprentis et des activités annexes du transport conformément aux déclarations des entreprises lors du versement de la cotisation d'apprentissage à l'OPCA des transports et services ? ;

préparant un titre ou diplôme professionnel de transport ou logistique figurant dans les annexes au présent accord ? ;

sur la base d'une demande établie par les parents de l'apprenti, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effets concernés ? ;

au regard de l'avis formulé par les cotisants de professionnalisation des cotisants de formation d'apprentis sur les cotisations et leur utilisation ? ;

au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA des transports et services.

##### Modalités des versements(1) Transport de personnes

Pour les cotisants de transport de voyageurs : les fonds collectés au titre de la branche assurée par l'OPCA des transports et services non utilisés sont transférés afin de financer les dépenses de formation professionnelle des cotisants de formation d'apprentis ? ; les cotisants de formation de ces fonds sont fixés par la législation de la branche assurée par l'OPCA des transports et services.

Pour les cotisants de transport de marchandises : une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des cotisations de la branche assurée par l'OPCA des transports et services est réservée

afin de financer les formations « transport de marchandises » des cotisants de formation d'apprentis. Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA des transports et services dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un versement au titre du financement des cotisants de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la législation de la branche assurée par l'OPCA des transports et services.

##### Transport routier de marchandises

Dans le respect des principes et modalités fixés par le point 4 de l'article 8 A du présent accord, une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des cotisations de la branche assurée par l'OPCA des transports et services est réservée afin de financer les formations « transport » et « logistique » des cotisants de formation d'apprentis.

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA des transports et services dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un versement au titre du financement des cotisants de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la législation de la branche assurée par l'OPCA des transports et services.

##### Convention de la branche(2)

Une convention est passée entre l'OPCA des transports et services et la CNPE relative aux modalités de la branche assurée par l'OPCA des transports et services au bénéfice des cotisants de formation d'apprentis.

Afin de respecter les règles précédemment définies, la convention :

répertorie les éléments d'information relatifs pour procéder aux cotisations et les cotisants ? ;

établit le calendrier précis des échanges d'informations ou documents, ainsi que celui des cotisants et leurs modalités ? ;

fixe les conditions de versement des fonds non utilisés par l'OPCA des transports et services en fin d'exercice.

##### Suivi et bilan de l'application du dispositif

La CNPE est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés. Un bilan de l'application des cotisations du présent accord sera réalisé par la CNPE à intervalles réguliers afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des cotisants de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modalités d'application.

##### 6. Affectation des fonds de la cotisation d'apprentissage

Dans un contexte économique et social particulièrement difficile, les cotisants souhaitent s'engager en faveur de l'insertion des jeunes par la voie de l'apprentissage et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

Les cotisants soulignent, pour la branche, le faible taux de réussite anticipée des cotisants (aux alentours de 4,5 %) et le haut niveau de réussite aux examens préparés (87 %) ainsi que le taux d'insertion professionnelle de 76 %, l'insertion supérieure à la moyenne nationale des cotisants de formation d'apprentis d'autres branches (58,6 %).

Les cotisants souhaitent au sein de l'administration de l'OPCA des transports et services, qui est devenue en 2016 l'organisme gestionnaire de la cotisation d'apprentissage de la branche transport, d'affecter prioritairement les fonds propres disponibles de la cotisation d'apprentissage au financement des cotisants de formation d'apprentis et établissements de la branche transport et suiveurs par la branche.

La liste des cotisants de formation d'apprentis et établissements de la branche et ceux suivis par la branche est arrêtée par la

CPNE. Elle est étudiée tous les ans.

La CNPE sera consultée et tenue informée, annuellement, du suivi de ces dispositions.

(1) Le point « modalités des renforcements » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.  
(Arrêté du 5 janvier 2018-art. 1)

(2) Le point « cotisation de mise en œuvre » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.  
(Arrêté du 5 janvier 2018 - art. 1)

Article 8 B - Contrat de professionnalisation  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

### 1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la collectivité.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les caractéristiques sont un des aspects majeurs et essentiels. Ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les engagements qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en analysant l'ensemble des moyens et outils en leur possession pour s'assurer que de leur côté ils ont fait tout ce qu'ils peuvent pour faciliter les démarches visées par la formation.

En cas de survenance d'un événement tel que le décès ou l'invalidité partielle ou totale du bénéficiaire, les partenaires sociaux conviennent que soient recherchées toutes les solutions afin de poursuivre la formation dans les meilleures conditions possible, notamment via les CFA et établissements de formation ou soutenus par la branche.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 12 du présent accord.

### 2. Déroulement du contrat Ouverture du contrat

Un contrat de professionnalisation est ouvert :

- ? aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale?;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus?;
- ? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Selon des modalités légales et réglementaires, les personnes visées ci-dessous peuvent également bénéficier des contrats de professionnalisation :

- ? les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou professionnel?;
- ? les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Durée et mise en œuvre du contrat

Établi par écrit et adressé par l'employeur à l'OCPA et/ou au service des relations sociales des entreprises, le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Principe

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée maximale comprise entre 6 et 12 mois.

### Exceptions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires ci-dessous :

- ? les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire ou professionnel?;
- ? les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi?;
- ? les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, pour les personnes visées par la CNPE (liste en annexe), ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à 24 mois.

La durée des actions d'évaluation, de suivi et d'accompagnement peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat.

Les durées maximales des différentes actions de professionnalisation prises en compte par l'OPCA et/ou les services sont fixées en annexe du présent accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.

Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de cointé et sur les caractéristiques réglementaires et économiques qui impliquent un rythme particulier d'alternance. À ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

### 3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération mensuelle fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci-après :

âge du bénéficiaire	Niveau de qualification du titulaire	
	Si qualification < bac professionnel	Si qualification ? bac professionnel
	En fonction du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable	
Age < 21 ans	55 %	65 %
21 ans ? âge < 26 ans	70 %	80 %
Age ? 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi sans être inférieur au Smic	

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 9 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages réglementaires sont majorés de 10 points dans la limite de 100 %.

Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent accord peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (points de négociation et/ou siels de déclenchement de la majoration).

Une fois la qualification acquise, le diplôme ou le titre obtenu,

les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation ont droit à la rémunération correspondante pendant la durée de l'application visée au paragraphe ci-dessous.

Dans un but de fidélisation, le montant de la rémunération correspondante à la différence entre la rémunération correspondante et la rémunération fixée dans le tableau ci-dessus est versée au bénéficiaire, pour la durée restant à courir entre l'obtention du titre et la fin du contrat, à l'issue du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle est conclue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

#### 4. Fourniture de prise en charge

La prise en charge financière de l'OPCA Trésors et services aux actions de formation y compris est déterminée sur la base de critères tels que les montants figurant sur le site de l'OPCA Trésors et services.

Le montant de ces frais doit être modulé pour tenir compte de la réalité des coûts et notamment du coût des formations de conduite.

Ces frais peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Trésors et services après consultation de la CPNE.

Dans ce cas, la décision prise fait l'objet dans un délai d'une semaine à l'OPCA Trésors et services.

### Article 9 - Période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

#### 1. Principes généraux

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de servir une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

? aux salariés en CDI?  
? aux salariés en CDD conclue avec une convention d'insertion par l'activité économique?  
? ainsi qu'aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

Leur durée maximale est fixée à 70 heures sur 12 mois calendaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette durée maximale ne s'applique pas :

? aux actions portées aux travailleurs de faire valoir les acquis de leur expérience?  
? aux formations financées dans le cadre de l'abondement « période de pro »?  
? aux formations sanctionnées par les commissions nationales de l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les personnes admissibles sont au vu des activités des salariés en période de professionnalisation, soit par le chef d'entreprise lui-même, du mois par l'un des salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être titulaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

#### 2. Nature des actions de formation

Les actions éligibles sont les suivantes :

? les formations qualifiantes inscrites au RNCP, ouvrant droit à un CQP ou rattachées dans les certifications d'une professionnelle d'activité de branche?

? les formations permettant l'accès au socle commun de connaissances et de compétences?  
? les formations permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard de l'OPCA Trésors et services ainsi que les modalités de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

#### 3. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

? soit du salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation?  
? soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise s'engage si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du contrat de professionnalisation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Les heures de formation complètes en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences des salariés, doivent être prises en compte par l'entreprise d'une manière équivalente au montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire de référence sont fixés par les dispositions légales et réglementaires.

#### 4. Financement

La prise en charge financière de l'OPCA Trésors et services aux actions de formation de la période de professionnalisation est déterminée sur la base de critères tels que les montants figurant sur le site de l'OPCA Trésors et services.

Ces frais peuvent être révisés par décision du conseil d'administration de l'OPCA Trésors et services après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet dans un délai d'une semaine à l'OPCA Trésors et services et d'une semaine à l'entreprise aux instances représentatives du personnel (IRP).

### Article 10 - Congé individuel de formation (CIF) En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

#### 1. Définition

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation.

Ces actions de formation sont indépendantes de la participation du salarié aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

#### 2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.



### 3. Possibilités offertes par le CIF

Ces actions de formation doivent profiter au salarié :

- ? d'accéder à un niveau supérieur de qualification?;
- ? de changer d'activité ou de profession?;
- ? de suivre une formation liée à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

### 4. Actions des organismes agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les employeurs d'emploi (au titre du CIF-CDD ou toute autre disposition et conformément à ce que les salariés ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et de leur proposer des formations professionnelles, dans la réalisation et le financement d'actions de formation. Ils ont également la responsabilité de sélectionner les candidats aux concours de recrutement des salariés et de leur proposer des formations professionnelles et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les OPACIF :

- ? fournissent à l'information des salariés et des employeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD?;
- ? délivrent le conseil en évolution professionnelle (CEP)?;
- ? accompagnent les salariés et les employeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience?;
- ? financent les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en leur cas échéant avec la mise à disposition de temps de formation?;
- ? financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectif la réalisation des projets individuels.

Les salariés des entreprises de la branche relèvent des FNOIGCF de la région où se situe l'entreprise.

#### Article 11 - Validation des acquis de l'expérience (VAE) En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les employeurs sociaux encouragent leur volonté de déclarer la validation des acquis de l'expérience au cours des discussions de formation et de l'encourager par tous les moyens. À ce titre, ils encouragent tout à l'OPCA Tarpsnots et se voient reconnaître au sein de la branche affectée de puomirovor cete voie dans leur contrat de travail et dans leurs actions de terrain.

#### Jurys VAE

Les salariés désignés par les organisations représentatives des salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une absence pour la durée de ces jurys.

Les modalités de mise en œuvre de leur rémunération et de la prise en charge de leurs frais de déplacement s'opèrent selon les règles prévues par la convention collective du transport et activités annexes du transport.

Le remboursement de ces frais, si elles et ceux peuvent être demandé à l'OPCA Tarpsnots et se voient reconnaître au sein de la branche affectée de puomirovor cete voie dans leur contrat de travail et dans leurs actions de terrain.

#### Spécificité CQP

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNE est prévue en matière dans les conditions des accords des salariés institués.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la validation d'un salarié désigné par les organisations représentatives des salariés aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

#### Article 12 - Accompagnement par le tutorat En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les partenaires sociaux considèrent le tuteur comme un salarié privilégié de possession des compétences, quelle que soit la forme sous laquelle elle s'exerce :

- ? maître d'apprentissage?;
- ? tuteur de contrat de professionnalisation.

Lorsque le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce la fonction pour la première fois sur toute période de 5 ans, il doit suivre une formation spécifique et est alors inscrit sur une liste tenue à jour par l'OPCA-transport et services.

Les partenaires sociaux conviennent que, lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de pluri-activité (à l'égard de salariés lorsqu'il est employeur) et que les conditions accordées ne se cumulent pas.

Ils soulignent également que toutes les catégories professionnelles peuvent être concernées par les dispositions détaillées ci-dessous.

#### 1. Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est la personne chargée de la formation de l'apprenti et assure la fonction de tuteur.

#### Conditions à remplir

Le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, sont réputées remplir la condition de compétence personnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- ? les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre valide du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé?;
- ? les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimum de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion?;
- ? les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisie de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue par les dispositions légales et réglementaires, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

#### Missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

#### Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le créateur de formation d'apprentis. Cet allègement de la charge de travail du maître d'apprentissage correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le maître d'apprentissage est consacré par le maître d'apprentissage à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction totale est considéré comme un temps de travail effectif.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômés qui les valident.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction totale :

Il est attribué aux enseignants de former les candidats de vocation et le maître de la prime ne bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de rémunération de cet exercice?; le montant de cette prime ? versée pendant l'exercice de cette fonction totale ? ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son salaire conventionnel de travail au mois?;  
Il est créé une attestation d'exercice de la fonction totale pendant laquelle le tuteur de travail a son expérience?; la forme et les modalités d'attribution de cette attestation sont définies par la CPNE.

En cas de présence de la fonction totale entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition des cotisations en temps et en argent.

## 2. Tuteur du contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du groupe d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEIQ).

Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupe d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mission (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le tuteur et l'entreprise(s) concernée(s).

### Conditions à remplir

Le salarié choisi pour être tuteur doit être vaillant et justifié d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de trois salariés au plus dont au maximum deux conducteurs.

### Missions

Les missions du tuteur sont les suivantes :

Il accueille, aide, guide et suit les bénéficiaires du contrat de professionnalisation?;  
Il organise avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribue à l'acquisition des savoir-faire professionnels?;  
Il veille au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire?;  
Il assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise?;  
Il participe à l'évaluation du suivi de la formation.

### Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires afin de remplir du temps nécessaire pour exercer sa fonction. Cet allègement de la charge de travail du tuteur correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des

modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré par le tuteur à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction totale est considéré comme un temps de travail effectif.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction totale :

Il est attribué aux enseignants de former les candidats de vocation et le maître de la prime ne bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de rémunération de cet exercice?; le montant de cette prime ? versée pendant toute la durée du contrat ? ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son salaire conventionnel de travail au mois?;  
Il est créé une attestation d'exercice de la fonction totale pendant laquelle le tuteur de travail a son expérience?; la forme et les modalités d'attribution de cette attestation sont définies par la CPNE.

### Article 13 - Plan de formation

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Le plan de formation à l'initiative de l'employeur est le support de la politique de formation de l'entreprise. Constitué de l'ensemble des actions de formations décidé par l'employeur dans le cadre de la gestion du personnel de l'entreprise, le plan de formation doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut percevoir des formations qui contribuent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Il veille à donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant notamment compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et, d'autre part, des priorités définies par la CPNE.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle et notamment sur le programme annuel de la formation.

Le plan de formation élaboré par l'entreprise définit deux catégories d'actions :

Il s'agit des actions d'adaptation des salariés aux postes de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération?;  
Il s'agit des actions de développement des compétences. Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, ces actions peuvent, en accord avec l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :  
-? soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié?;  
-? soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par un conventionnel de travail en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif en accord avec l'employeur et peuvent avoir droit à une allocation de formation.

### Rôle des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des instances représentatives et des dispositions dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Elles creioibntunt nanmtmoet à iemnferr les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qitnciaofauls dnas les trpnsoats rutiores et les activités araxiuuiles du transport.

Elles arnssuet ces moisnss au rgraed des résultats des tuvraax menés par l'observatoire pcosiprted des métiers et des qluoaiicfnstas dnas les tsrpantrors et la liiotqusge et de l'analyse qui en est fiare par la CPNE.

Les iounstnittis représentatives du pseernonl cbenurtonit asusi à irofenmr les salariés des dsiipfstois de fatrooimn auleuxqs ils pveunet prétendre asini que des modalités d'accès, y comirps en matière de prsie en chagre financière.

Le comité d'entreprise ou les iitstoinnss représentatives du perosnrl qui en enerxect les mnoissis en matière de ftoromain pnonslieeforsrl et d'apprentissage snot amenés à se porenoncr sur le paln de ftairon de l'entreprise et divnoet vllieer à sa bnone application.

Afin de luer pteemtrre d'exécuter cttee msisoin dnas les mruieelles conditions, le chef d'entreprise diot fniorur aux iutnsnoitis représentatives du peorsnrl compétentes tuteos les ionnoftrnias dnst il dsospie et les irmenfor des pjretos rtfiileas à la ftoaoirn professionnelle, conformément aux dopnsoitis légales et réglementaires.

L'entreprise derva procéder à chuaqe rueneemnlolvt des itounttiinss représentatives du porensnl (IRP) à une ioomarntifn sur les srerttcuus de la foortmain de brhcane et a minima, à l'indication des coordonnées de l'OPCA Taotrsrpnns et seicevrs et de la CNPE (adresse, téléphone, mial et stie internet). Elle dvrea également comiqmeunr les coordonnées de la représentation régionale de l'OPTL.

Cette itfranmioon retlvaie aux potejrs menés en matière de faitoomrn prsfnellsonoeie diot également se farie en dtciieorn des délégués syndicaux.

D'une façon générale, les représentants des salariés snot une focre de posioptotr par luer poicatpiatrin aux différentes srerucutts iieetsoinnutltnls et professionnelles, et teiennt un rôle mjeuar en matière de contrôle et de suivi de la bonne aplacioiptn des paeormgmrs de famrioitn au sien des entreprises.

## Chapitre II Compte personnel de formation CPF

Article 14 - Présentation du compte personnel de formation  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Depuis le 1er jnivaer 2015, le comptpe psnrenoel de firaoomtn (CPF) a succédé au dsopiitstif du dirot iuddvienil à la fitaroomn (DIF).

Le cptmoe perosennl de ftoiron est « uresevnil ». Il est conçu comme un dosiiiptsf ptanmtreet d'accumuler des hreeus de formation, intégralement transférable, et dnst cquhae peornse dposie dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut. Le tuariitl de compte, salarié ou dmnuaeedr d'emploi, proura mliioebsr les hreeus accumulées puor siuvre une formation. Ainsi, à la dedmane du salarié ou du dmudenaer d'emploi, les herues créditées sur le cmopte psnrenoel de friatmoon pnroout être utilisées au cruos d'un cnatort de tvarail ou pandnet une période de chômage.

Conformément aux dsnioipoists légales et réglementaires, le ctrome pnrnsael de ftairon purroa être mobilisé par son trulitiaie aifn de suivre, à son initiative, une fraoimton éligible à ce dispositif.

Le cmptoe persoennl de foimatron est oreuvt puor tuteo pnrerose âgée d'au moins 16 ans en elopmi ou à la rhrhcece d'un epolmi ou accompagnée dnas un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. L'activation du ctrome relève d'une démarche ievulnildie de la prat de son titulaire.

Conformément aux dnstipoois légales et réglementaires, un cmtope pseonnrl de frtoimaon est ouvert dès l'âge de 15 ans puor le jenu qui signe un crntaot d'apprentissage s'il jtfuisie

avoir amoclpci la scolarité du pmerier cclye de l'enseignement secondaire.

*Le ctrome est fermé lqoruse la ponnsere est aidmse à firae viaolr l'ensemble de ses dortis à la retraite. (1)*

(1) *Alinéa elxcu de l'extension en tnat qu'il est conrarite à l'article L. 6323-1 du cdoe du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ravilete au travail, à la monisroedaitn du dluagie saiocl et à la sécurisation des puorcars professionnels, publiée au Jnuraol oeciffil du 9 août 2016.  
(Arrêté du 5 jvieanr 2018 - art. 1)*

Article 15 - Droits acquis au titre du DIF  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Les dtiors aqiucs par le salarié au ttire du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 snot mibillsboeas jusqu'au 31 décembre 2020. Duepis le 1er jvinear 2015, ces hreees peunevt être mobilisées dnas le cadre du cmpte penersnl de foimortan dnas la ltimie d'un paolnfd galobl de 150 heuers Ces dtoris peeuvt être utilisés dnas les mêmes cinitnoods que les hreees aqcesuis au titre du cmtope ponrseenl de formation.

Article 16 - Alimentation du compte personnel de formation  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Lorsque le tarliitue est salarié, son cptomte est alimenté en herues de ftamorion à la fin de cauqhe année et, éventuellement, par des admnnoebts supplémentaires. Le compte est alimenté à heauutr de 24 hreees par année de travail à tmpes celompt jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 hreees par année de tiavral à tmpes complet, dnas la litime d'un ponalfd toatl de 150 heures. Conformément aux dotiinipsois légales et réglementaires, ce nmbore d'heures et ce plnafod snot majorés puor ceatinrs bénéficiaires.

Les drtios des salariés à temps prieatl ou employés une pirate de l'année snot calculés au « pro rtaa teompirs ».

Les périodes d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de sotieun familial, ptraelal d'éducation ou puor une maidlae psfroseinolnele ou un acindcet du tiraavl snot intégralement pierss en cotmpe puor le cacull de ces heures.

Article 17 - Abondements du compte personnel de formation  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Les hreeus icsneitrs sur le cmptoe pmtrteent à son tuliraite de finenacr une ftoaoirn éligible au compte.

Lorsque la durée de cttee fortimoan est supérieure au nmbroe d'heures itnicerss sur le compte, celui-ci puet friae l'objet, à la dneamde de son titulaire, d'abondements en heerus complémentaires puor aseusr le fecnnaemnt de cette formation. Ces heuers complémentaires pnvueet être financées par :

- ? l'employeur, lsqroue le ttairiule du ctmpoe est salarié?;
- ? son tiurtliae lui-même?;
- ? un onrsgaime ceclouetr paaiirrtre agréé?;
- ? un oranismge paitirrae agréé au tirte du congé idnuiedvl de formation?;
- ? la cisase naalontie d'assurance vsieesille (CNAV) chargée de la gositen du cmptoe psneonrl de prévention de la pénibilité, à la dmadene de la personne, conformément aux disiiiootpnss légales et réglementaires?;
- ? l'État?;
- ? les régions?;
- ? Pôle emploi?;
- ? le fdnos de développement puor iriesnton des handicapés.

Article 18 - Formations éligibles  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Les frntoiamos éligibles au cmptoe poseennrl de fraoimton puor un salarié snot :

? les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par les dispositions légales et réglementaires?;

? l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)?;

? les formations qualifiantes et certifiantes qui s'appuient sur au moins une des listes [liste nationale de branches (CPNE), liste interprofessionnelle (COPANEF) ou liste régionale (COPAREF)]. Il est rappelé que seuls peuvent figurer sur ces listes les formations suivantes :

-? les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une attestation certifiée de qualification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences?;

-? les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP)?;

-? et les formations sanctionnées par les certifications reconnues à l'inventaire.

Sont également éligibles, dans les conditions légales et réglementaires, les actions de formation visées au III de l'article L. 6323-6 du code du travail.

#### Article 19 - Priorités de la CPNE

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Dans ce cadre législatif, les priorités de la branche en matière de formation relèvent de la CNPE qui établit la liste des formations éligibles.

La liste est actualisée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année par la CNPE qui l'étudie dans son intégralité au moins une fois par an.

#### Article 20 - Mobilisation du compte

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Le compte personnel de formation peut être mobilisé pour donner lieu à des actions suivies en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail, selon des modalités différentes.

#### En dehors du temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Le salarié effectue alors directement sa demande auprès des organismes dédiés et peut faire valoir sa formation par un conseiller en évolution professionnelle.

#### En tout ou partie pendant le temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation est financée au titre :

? des heures éventuellement acquises lors de l'entretien professionnel, si l'état des lieux du parcours du salarié a relevé le non-respect de deux des trois points fixés au point « admettent » de l'article 22.2 du présent accord ou si les éléments n'ont pas été effectués?;

? des formations nouvelles du socle de connaissances et de compétences?;

? des formations visant à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié doit fournir sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

#### Article 21 - Prise en charge des frais de formation

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, les fonds collectés par l'OPCA Tarantaise et versés au titre du compte personnel de formation des salariés affectés à la prise en charge d'actions de formation éligibles au compte personnel de formation et des frais annexes afférents.

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail sont également pris en charge par l'OPCA, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

La prise en charge par un organisme agréé de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation (dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le montant de la formation des heures imputées sur le compte) est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les heures de formation pendant le temps de travail et/ou pendant le temps de travail au titre de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

## Chapitre III Accès à l'information et à l'orientation

#### Article 22 - Entretien professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

##### 1. Définition

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et du parcours de formation des salariés à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

##### 2. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son supérieur (ou son supérieur hiérarchique) consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. En cas de contrat conventionnel, notamment dans le cadre de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de cessation de pesantement des transports de voyageurs, le nouvel employeur n'est pas tenu des obligations relatives à l'entretien professionnel de l'ancien employeur.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au

salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé parental d'éducation ;
- ? d'un congé de porche andiat ;
- ? d'un congé de seiuton fiailaml ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sbbauitage ;
- ? d'une période de mobilité votnoialre sécurisée ;
- ? d'une période d'activité à tpmes pertial ;
- ? d'un arrêt de luonge mlaadie prévu au cdoe de la sécurité sociale ;
- ? d'un mdaant syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien psoeionsernfl fiat un état des luiex récapitulatif du pcouarrs psrneioiensofl du salarié. Cttee durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise. Cet état des lieux, qui donne leiu également à la rédaction d'un dnuemoct dnot une cipoe est reisme au salarié, permet de vérifier que celui-ci a bénéficié au corus des 6 dernières années des eneeintrts pnifroleesnos et d'apprécier s'il a :

- ? svuui au mnios une aciton de frtaioomn ? ;
- ? aqicus des éléments de circcteoafiin par la fmartioon ou par une vdiitlaoan des aqicus de son expérience (VAE) ? ;
- ? bénéficié d'une progssorin saairalle ou professionnelle.

#### Abondement

Conformément aux cinidntos légales et réglementaires, dnas les eerintseps d'au moins 50 salariés, le salarié qui, au cours de ces 6 années, n'a pas bénéficié des eentiertns prévus tuos les 2 ans et d'au moins deux des toris meuers mentionnées, bénéficie d'un aednmeobt de son cpmote pennroesl de formation.

#### Article 23 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Le peprassot d'orientation, de frtomoian et de compétences a puor oejbt de pmrteetre à caqhue psnreone de recarter tuot au lng de sa vie les aqicus de l'expérience et de la formation.

Il pmreet également d'enregistrer les différentes étapes de la vie ponnsfelresoiile et se matérialise par un peiltelrfuoe poesnnerl et coordonné de dtncumoes rnanecst les compétences et qualifications, ilslnrtaut asnii le pcarorus poenrsosiefnln accompli.

Le prsepaost d'orientation, de fatorimon et de compétences cntousie la propriété de son triitluae qui le cstoitnue et décide en toute liberté de son usage. Sa cooaicinummn relève de son lrbie choix.

Un modèle a été élaboré par la bhnrcae et est dnibiposte sur le stie ienretnt de l'OPTL.

#### Article 24 - Congé de bilan de compétences et le bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Le bailn de compétences a puor oejbt de prmteere à des salariés d'analyser luers compétences prlsooenefelsins et pneloernlses ainsi que lrues attdiueps et lrues monttaoiiis afin de définir un peorjt pnoeosrfensil et, le cas échéant, un pojret de formation. Ce bailn ne puet être réalisé qu'avec le cnetesneomnt du salarié.

Le blain de compétence puet être réalisé :

- ? sur posiptoorin de l'employeur, dnas le crdae du plan, avec le cmnseetoennt du salarié?;
- ? à l'initiative du salarié, en dehros du tpmes de tariavl ou dnas le crdae du congé de blain de compétences.

#### 1. Présentation

Tout salarié qui jifutse d'une ceitanre ancienneté a droit, avec l'accord de son employeur, à un congé lui ptnaetmret de réaliser

un bailn de compétences danrut ses heeurs de travail. Ce congé puet être rémunéré par l'OPACIF.

#### 2. Bénéficiaires Salarié en CDI

Pour bénéficier d'un congé de bialn de compétences, le salarié en CDI diot jisfeiuir :

- ? d'une activité salariée d'au mnios 5 ans, consécutifs ou non, qluele qu'ait été la nurate des ctrnaots de taavril successifs?;
- ? dnot 12 mios dnas l'entreprise auprès de llulaeqe il dnedame le congé.

#### Salarié en CDD

Le salarié en CDD diot jeusiiftr :

- ? de 24 mios d'activité salariée, consécutifs ou non, au curos des 5 dernières années, qluee qu'ait été la nutare des cnotrtas successifs?;
- ? dnot 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au corus des 12 dreienrs mois.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une aoaitrotsuin d'absence puor aocimcplr un balin de compétences, il diot atderne 5 ans avnat de pouuivr en bénéficier à noeuveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

#### 3. Procédure

##### Demande d'autorisation d'absence à l'employeur

Si le salarié saihutoe bénéficier d'un blain de compétences peadnt les hurees de travail, il diot flomerur une daendme écrite d'autorisation d'absence au trite du congé de blain de compétences. Ctete damnade est adressée à l'employeur au puls trad 60 jrous aavnt la dtae prévue du bilan.

Cette dmndae diot cpoetmrer les daets de début et de fin du blain et les coordonnées de l'organisme csoihi par le salarié.

Lorsque le congé de blain de compétences débute à l'issue d'un CDD, le salarié n'a pas de ddeamne d'autorisation d'absence à faire.

##### Réponse de l'employeur

Conformément aux diiosionstps légales et réglementaires, à réception de la demande, l'employeur dsoipse d'un délai de 30 jours maxmium puor répondre. Il puet rpreteor le début du congé, dnas la limtie de 6 mois, uneuqnemit si ce rproet est justifié par des raonsis de service.

Le rfeus de l'employeur s'impose si le salarié ne retecspe pas le délai de fhraconsie de 5 ans.

#### 4. Psrie en cghrae financière

Le salarié puet ddemnaer la psrie en caghre de sa rémunération et des dépenses liées au congé de blain de compétences à l'organisme pirrtaiiae ccleeltour agréé du congé idinieudvl de fomiotarn (OPACIF) dnot relève l'entreprise.

L'OPACIF puet rfeesur la psrie en chagre uquement dnas les cas sviuatns :

- ? la daendme du salarié ne puet pas être rattachée à une aocitn de fmooartin ptratemnet de réaliser un balin de compétences?;
- ? l'organisme praatierste du blain de compétences ne fgriue pas sur la lstie arrêtée par l'organisme collecteur?;
- ? l'OPACIF n'a pas les capacités financières de stsaifaire ttoeus les dmdnaees : les ddnmaes snot aorls seaitaifsts solen des critères déterminés cuahqe année en fonticon de la catégorie psefnelloisnoe des deuemnrds ou de la taille des epeiesnrrts qui les emploient.

L'OPACIF qui rjteete en tuot ou praitte une dmanede de psrie en crghae imrfone le salarié des rioasns mtaovnit le rjeet et de sa possibilité de déposer un rceours gurcaieix dnas les 2 mios svnuiat la dtae d'envoi de la nittaooiicfn du rfues de pisre en charge. En cas de criimaotofnn du refus de prise en charge, l'organisme cellcteur diot moveitr sa décision.

5. Msie en ?uvre du congé de bialn de compétences  
Établissement d'une convention

Si le balin de compétences est aclmocpi pandent un congé de blian de compétences, une cvnoenoitn entre le salarié, l'organisme prsrategie du bailn de compétences et l'organisme clecutleor diot être cuolcne au préalable.

La conntievon rapelple aux siienrtgaas luers peilrpicans olgiaobtns respectives.

Durée du congé

La durée du congé est au mmaxium fixée à 24 hueres de tmeps de travail, consécutives ou non.  
Ces hueers de congé snot assimilées à une période de tairavl eticfeff puor le clcual des dorits à congés payés et aux aengvatas liés à l'ancienneté.

Rémunération

Lorsque le congé de blain de compétences est pirs en crghae financièrement, la rémunération hiuetalble du salarié est mtineaune (dans la limite de 24 heuers par bilan).

Article 25 - Conseil en évolution professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Toute pnsronee puet bénéficier tuot au lnog de sa vie psoeonlflsenire d'un csnioel en évolution psliorefnoelne (CEP), dnou l'objectif est de fvrosair l'évolution et la sécurisation de son pcoruras professionnel. Ce cnoisel gitaurt est mis en ?uvre dnas le cdare du sirecve public régional de l'orientation (SPRO).

Le cneoisl aogpcncmae les pejtors d'évolution professionnelle, en lein aevc les bneioss économiques ettasinxs et prévisibles dnas les territoires. Il faclitie l'accès à la formation, en ienfthiant les qoicautiiflans et les fmaorontis répondant aux binseos exprimés par la pensnore et les fnicematnnes dosbinpeils et il ftliacie le recours, le cas échéant, au compte pneeonrl de formation.

L'offre de sivcree du conisel en évolution prollenssfeonie est définie par un cehair des chagers publié par vioe d'arrêté du mntisrie chargé de la fntooiarn professionnelle. Ctete orffe prend nmmtomaet en ctompe l'émergence de neluovels filières et de naeouvux métiers dnas le doaimne de la tsrnaiotn écologique et énergétique.

Le coinesl en évolution porsorsenlfenie est assuré par :

- ? les onisgrames de pmeeciant spécialisés dnas l'insertion pflselnnoreiose des pseornens handicapées?;
- ? Pôle emploi?;
- ? les misnioss leolacs puor l'insertion plsleoesrnofine et siolcae des jeunes?;

2. Erprteisne de 11 à 49 salariés

Cette corbutotinin uquine légale est de 1 % du mtonant des rémunérations versées pneadt l'année en corus puor les

	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1

3. Epersirnte de 50 à 299 salariés

Cette cbuoirinottn uinque légale est de 1 % du motannt des rémunérations versées pdnnaet l'année en corus puor les

- ? les ormesangis peatrariis agréés puor la prsie en caghre de CIF?;
- ? l'association puor l'emploi des cdaers (APEC)?;
- ? les opérateurs régionaux désignés par la région, après ccoiantreton au sien du berauu du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la faimroton professionnelle.

## Titre III Financement de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Les peraits saeianrtgis renpellpat que tutoe eetspirnre diot cconruior au développement de la ftaiomron pfsroileelsnnoe tuot au lnog de la vie en ptraiicantp kuhqae année au fcmiennenat d'actions de formation.

En sa qualité d'organisme paairirte cetceullor agréé et d'organisme clutleceor de la txae d'apprentissage dédié à la branche, l'OPCA Trsntaorps et seecrivs ceollcte les cuioirtnbntos des eensprtiers affectées au développement de la frtaoioimn pfeonollsinsee enrantt dnas le camhp d'application de la cnnootiven ctelvocie nnaotaile des tstpnrraos riuoerts et des activités aleiiurxas du transport.

Les patries sinaietgras s'accordent puor reconnaître la fiamorton comme un isemeenstinvst et conveennit du fnanemcniet de la ftimeoiron poornnfiseellse svuniat :

- ? ctpmoe tneu des nleuelvvs diiipstoosns légales et réglementaires, les etpseenirs de la banhrce s'acquittent auprès de l'OPCA Trtsornaps et scevreis d'une cnrobiuoitnn uquine légale, dnou le mntaont viare en ftiooncn de la tlalie de l'entreprise?;
- ? elels jetsifinut également auprès de l'OPCA Trptsronas et svcereis qu'elles rpesetent un imneivsnetseset formation, dnas les ctinnodios détaillées ci-après.

Article 26 - Contribution légale  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

1. Esntreipe de mnois de 11 salariés

Cette cbutioirnton unquie légale est de 0,55 % du mtaonnt des rémunérations versées pnnadet l'année en crous puor les eeipesntrs de 1 à 10 salariés.

Conformément aux doisnptiioss légales et réglementaires, cttee cutiribotnon se vntiele de la façon svaniute :

(En pourcentage.)

eerepsntrs de 11 à 49 salariés.

Conformément aux dpoistinsos légales et réglementaires, cttee cotiubtiornn se vteline de la façon sanvutie :

(En pourcentage.)

etnpriees de 50 à 299 salariés.

Conformément aux diptoniioss légales et réglementaires, cttee cutoibnrtoin se vnltee de la façon siaunvte :

(En pourcentage.)

	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSPP	Total
Montant	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1

#### 4. Eirenstpre de 300 salariés et plus

Cette cooittuirbn unqie légale est de 1 % du mtnaot des rémunérations versées pndnet l'année en cruos puor les

(En pourcentage.)

	Professionalisation	CIF	CPF	FPSPP	Total
Montant	0,40	0,20	0,20	0,20	1

esieerprnts de 300 salariés et plus.

Conformément aux diospitnioss légales et réglementaires, ctete cubtotriinon se vlnitee de la façon snitavue :

d'achat, de gistoen et de rémunération et les coûts de struretcus liés à la msie en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de fmitoarn ou d'accès à la ciforttieach au pfruit des salariés de la branche.

#### 5. Arcod d'entreprise sur le fnemneicat (11 salariés et plus)

Conformément aux dipiisonotss légales et réglementaires en vigueur, les etreirpnses de 11 salariés et puls ont la faculté de cnlucroe un aroccd ctelcliof sur le fenceniamnt des fomianrots des salariés en ctmpeo poenenrsl de formation.

Dans cttee hypothèse l'entreprise diot :

? coeocrnar au monis 0,2 % de sa mssae slraaliae btire versée pdanent cahncue des années ctruevoes par l'accord d'entreprise au feenancimnt du cpmote preenssol de ftamrooin de ses salariés et à son abondement. Sa piatopciratin au fnimeencant de la fotomairn pfnslnireelsooe est aolrs de 0,8 %?;

? aseersdr cqaue année à l'OPCA Tnrrasptos et svrecies un état des dépenses consacrées au femnennciat du cpmtoe pnsoneel de fmtoraion et son abondement.

Les faits pédagogiques et les frais annxees afférents à la ftmraioon du salarié qui mioblse son ctmpeo pneensrl de formation, pendant son tmpes de taviral ou hros tpmes de travail, snot pirs en cghare par l'employeur.

Lorsque à l'issue de la période de ces 3 années les dépenses effectuées par l'employeur snot inférieures au mtnaot taotl ceononrdprsat à 0,2 % de la masse sarialale des 3 années creouverts par l'accord, une somme égale à la différence ernte ce montant taotl et les dépenses eecmvineetfft consacrées par l'employeur au fanienemcnt du cotmpe poenenrsl de fimooratn de ses salariés et à son amdeebnnot fiat l'objet d'un vsenmeret à l'OPCA Torrpatnss et sevceirs avant le 1er mras de l'année qui siut la dernière année d'application de l'accord.

Article 27 - Investissement formation  
En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023

Compte tneu du caractère eiesntesl que revêt le développement de la framoiotn pneerolsnioslfe continue, il est créé un istnsneemsievnt formation, puor tutoe esnrptree visée par le présent accord, à hetuaur de 0,5 % de sa msase sraallaie annuelle. Il est précisé que les erreiptsnes csanocanrt 1,05 % ou 1,5 % (en fiotocnn de luer taille) de luer msase salalarie en budgt frimotoan snot considérées cmome rpimlnsaset luer oibagltion en feuavr de la formation.

Cet ievnmtseesinst fooriarmtn puet être géré par cahque ensriperte solen les modalités stvaieius :  
? siot taoleetnmt géré en inentre ? ;  
? siot versé en tuot ou prtiae à l'OPCA de bhnrace et mis suos la frome de vnsmeert volontaire, porpre à cahque entreprise.

Contrôle

En cas de geostin en propre, les erteensrips dovinet jutiisefr chuqae année du mnntaot de lrues dépenses par atoastttien d'un expert-comptable ou d'un csrimiosmae aux comptes, atatiotetsn qui devra être communiquée à l'OPCA de la branche.

Pour en apprécier le montant, snot pirs en cmtpeo les coûts

Reliquats

En cas d'attestation fanasit apparaît des dépenses moindres, la différence est versée à l'OPCA Ttprsnaos et sreivecs et costuitne un reuqalit qui srea utilisé seoln les modalités détaillées ci-dessous.

Au buot d'une période de référence de 1 an(1)(2) (3) (4)(5), le rqlueiat non utilisé srea versé à l'OPCA Tonsprarts et svrecies et mutualisé au sien de chaque siocetn paraitie professionnelle, aevc une sous-division trronaspt reotiur de vrgoayues et tnprrosat siraiante au sien de la soctien paiatrrie pselsnfnroioele tprasront de personnes.

Si, à l'issue d'une nlulveoe période de référence de 1 an, l'ensemble de ce reuialqt n'est pas consommé, il srea versé à un fndos de muoitliuasan « CNCTR » de l'OPCA Tatprnsos et services.

(1) Ntoa : Puor les eiseetpnrrs qui rieveenlat du périmètre de l'ancienne scoietn piariarte peisllonorsefne taorpsrnt reouitr de mercsdaahins visée par l'accord du 12 arivl 2017, la période de référence de la muiliatsltouan sur le périmètre de ctete siocetn paairrtrae prnieofosolnele est portée à 2 ans au leiu de 1 an.

À son issue, à sivaor le 1er javneir 2022, l'ensemble de ce raqeliut non consommé srea versé à un fndos de msutliiauaotn « CNTCR ».

(Article 2 de l'avenant du 17 décembre 2020-BOCC 2021-03)

(2) Ntoa : Puor les eneprstiers qui rnaleeievt du périmètre de l'ancienne secoitn piraraitte pneleosrslnofe tnrspraot rtuoieir de psneorns visée par l'accord du 12 aivr 2017, la période de référence de la mtoulauiaastn sur le périmètre de ctete sotcein pritaaire posneslrfoeline est portée à 2 ans au leiu de 1 an, dnas le rcpeest de la sous-division tprnsasot ruoetir de vogryaues et trnsproat sanitaire.

À son issue, à sovaor le 1er jveianr 2022, l'ensemble de ce raqeliut non consommé srea versé à un fndos de maultoatsuiin« CNTCR ».

(Article 1er de l'avenant du 18 juin 2021-BOCC 2021-36)

(3) Ntoa : Le diostspiif dérogoaire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 arivl 2017 pdnrrea fin au 1er jaienvr 2023.

(Article 1er de l'avenant du 26 ocobtre 2021-BOCC 2021-50)

(4) Ntoa : Le dipoitissf dérogoaire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 arivl 2017 penndra fin au 1er jvenair 2024.

(Article 1er de l'avenant du 1er février 2023-BOCC 2023-10)

(5) Ntoa : Les ptireaerans soiuacx décident de perlnoogr le dspostiif dérogoaire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 arivl 2017 jusqu'à la réécriture ddiut accord.

(Article 1er de l'avenant du 4 décembre 2023-BOCC 2024-01)

## Titre IV Dispositions diverses

Article 28 - Portée juridique  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les dispositions qui s'appliquent sont intégrées dans l'annexe VII de la convention collective nationale des transporteurs et des activités associées du transport.

Elles régissent et remplacent les dispositions de l'accord du 1er février 2011 modifié par son avenant n° 1 du 16 octobre 2012.

L'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers « professionnels » et l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport international de voyageurs du 7 décembre 1999 sont placés dans cette même annexe VII.

Le présent accord est complété par des dispositions :

sur les conditions de prise en compte des formations ?  
sur les modalités et durées maximales (annexe 1) ;  
et ainsi que sur le régime de la « formation professionnelle » sur l'apprentissage (annexe 2),

qui lui sont annexées.

Article 29 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 30 - Commission de suivi  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Il est institué, dans le cadre de la médiation nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, indépendantes ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Article 31 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Annexes

Article Annexe 1  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Annexe 1  
Contrats de travail (formations prioritaires et durées maximales)

Transport de marchandises

Formation	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de formation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance		
Niveau V		
CAP Conducteur routier professionnel (CRM) en 1 an	735 heures	12 mois
CAP Conducteur routier professionnel (CRM) en 2 ans	1050 heures	24 mois
CAP Mécanicien des véhicules automobiles catégorie B « Véhicules industriels »	1260 heures	24 mois
CAP Conducteur livreur marchandises	1050 heures	24 mois
CAP Déménageur sur VUL	1050 heures	24 mois
CAP Agent d'entreposage et de messagerie	1050 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Logistique	1350 heures (*)	24 mois
Bac pro Transports	1350 heures (*)	24 mois
Bac pro Maintenance	1350 heures (*)	24 mois
Bac pro Conducteur transport routier marchandises (CTRM)	1850 heures (*)	Contrat CDI
(*) La durée affichée peut être supérieure à celle que l'OPCA est stipulée de prendre en charge.		
Niveau III		
BTS Technicien et préparateur logistique	1100 heures	24 mois
DUT Gestion logistique et transport	1440 heures	24 mois
Diplôme universitaire de logistique (DUL)	1000 heures	24 mois
Responsable d'une unité de transport et logistique (RUTL)	310 heures	12 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	385 heures	?
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur + permis E (C) + Modules complémentaires	490 heures	?
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur et ses véhicules	665 heures	16 mois



Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	280 heures	?
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	315 heures	?
Agent(e) magasinier(e)	665 heures	12 mois
Préparateur(trice) de camions en entrepôt	280 heures	?
Cariste d'entrepôt	280 heures	?
Niveau IV		
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises	1244 heures	24 mois
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	750 heures	12 mois
Niveau III		
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)	875 heures	12 mois
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)	875 heures	12 mois
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et applications logistiques (TSMEL)	1066 heures	24 mois
Agent supérieur en transport maritime, maritime en activités connexes	1345 heures	24 mois
Technicien en maintenance des poids lourds véhicules industriels (TMPVI)	1400 heures	24 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en France (suite)		
Niveau II		
École supérieure des transporteurs (EST)		
Manager transports et logistique	726 heures	24 mois
Promotrans		
Responsable du transport multimodal	1204 heures	24 mois

Stage	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de planification lorsqu'elle dépasse 12 mois
Niveau II		
ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)		
Responsable de production transport logistique	875 heures	12 mois
Déclarant en douane et conseil	420 heures	12 mois
REL		

Responsable en logistique	770 heures	12 mois
Niveau I		
ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)		
Manager transport logistique et commerce international	1200 heures	24 mois
SUP'DE LOG (Promotrans)		
Manager des opérations logistiques internationales	1365 heures	36 mois
Autre titre et diplôme		
Licence professionnelle « Logistique »	550 heures	12 mois
Formations autres		
Permis C + FIMO	280 heures	?
Permis C + FMIO + 2 modules	350 heures	?
Permis C + permis E (C) + FIMO	420 heures	?
Permis (E) C + FIMO	280 heures	?
Permis (E) C + FMIO + 2 modules	350 heures	?
Certificat de l'école de maîtrise des transports (EMTR)	320 heures	?
Conducteur certifié en déménagement sur porteur	671 heures	?
Déménageur conducteur + TP conducteur sur porteur (ou permis + FIMO) + modules	630 heures	?
Conseiller commercial transport logistique	752 heures	12 mois
Technicien du transport logistique	1244 heures	24 mois
Technicien d'exploitation en transport routier	819 heures	15 mois
Technicien de gestion de parc	900 heures	12 mois
Ouvrier déménageur	234 heures	?
Ouvrier d'entretien véhicules industriels	455 heures	12 mois
Préparateur de commandes	350 heures	?
Magasinier cariste	245 heures	12 mois
Magasinier polyvalent	414 heures	?

#### Modules complémentaires

Transport sous température dirigée.  
Rôle commercial du conducteur.  
Matières dangereuses.  
CACES Cariste.  
CACES Gère l'entretien.  
CACES Citadone d'engins de chantier.  
Monte-meubles.  
Formation à la sécurité « déménagement ».  
Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

#### Transport de Personnes

formation	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de poesitioialonrfasnsn lorsqu'elle dépasse 12 mois
Diplômes du ministère de l'éducation noaalinte préparés en alternance		
Niveau V		
CAP Mcnaeintnae des véhicules aietuombols otipon B « Véhicules iruetdislns »	1?260 heures	24 mois
CAP Anget d'accueil et de coitunde routière ? tornapsrt de voyageurs	1?035 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Maintenance	1?350 heures	24 mois
Niveau III		
DUT Gioestn ligqosutie et transport	1?440 heures	24 mois
Niveau II		
Licence pnslosolrfeneie tsrroapnt de voyageurs	590 heures	12 mois
Niveau I		
Master II Tanrorspts unrabis régionaux	400 heures	12 mois
Master II Transports, territoires, environnement	310 herues + stage	12 mois
Master II Transport	600 heures	24 mois
Mastère spécialisé en systèmes itnitgenlles de transport	590 heures	14 mois
Titres psofnrnliosees tanosprrt et lqousgiite du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
TP Ctudocneur riueotr inaribuetrn + CCS turmsoie + modules	665 heures	14 mois
TP de ccotdneur du tnosarprt rtuioer irrtranbien de vearyoogs (ex-filière 138)	420 heures	?
TP de cdeunoctr du tnparsrot rotieur irueratbnin + pierms E (O)	490 heures	?
TP de cdutecounr rtiuoer iaiurbtrnen de voyageurs	805 heures	16 mois
TP Anget de médiation ioatfrinmon sevirecs (AMIS)	455 heures	18 mois
Niveau III		
TP Tiicneechn supérieur en trontprass de personnes	1?253 heures	15 mois
Niveau II		
École ninlotaee supérieure en trprstoans de vgoyuraes (ENSTV)		

Responsable de pturoicdon taornrspt de personnes	1?300 heures	24 mois
Formations autres		
CCS tisurmoe + 3 modules	245 heures	?
Permis D + FIMO	280 heures	?
Permis D + FMIO + 2 modules	350 heures	?
Technicien de geotsin de parc	900 heures	?
Ambulancier DEA	630 heures	12 mois

#### Modules complémentaires

Permis E (D).  
 Conduite en montagne.  
 Rôle commercial.  
 Conducteur de tourisme.  
 Expression orale.  
 Relation cunuredtocs élèves.  
 Gestion des conflits.  
 Sécurité dnas les trrasptnos scolaires.  
 Transport occasionnel.  
 Hygiène et sécurité.  
 Conduite économique et rationnelle.  
 Billettique.  
 Préprofessionnalisation.  
 Conducteur aoategpcuamnr de prnoesens à mobilité réduite.  
 Cette liste est régulièrement msie à juor par la CPNE.

#### Article Annexe 2

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

#### Annexe 2

Cahier des caerghs puor les reetsrvemens de la plaifotiosnrrasiosen sur l'apprentissage

Peuvent prétendre au rermeevenst des fnods de la professionnalisation, les cteenrs de foritaomn d'apprentis :

? aanyt présenté une dmdenae préalable à la CPNE, ddnaeme qui diot friae l'objet d'un aocrd exprès de la CPNE?;  
 ? aanyt retourné à l'OPCA Tnrprtsas et sveceirs dnas les délais fixés la totalité des duoncetms exigés :  
 ? début d'année : tebalau des effectifs, copie des cttonras et begudt prévisionnel?;  
 ? fin du 1er stmeerse : cemopts certifiés, aivs du cnsioel de peoicetnrenfnmet sur l'utilisation des fonds?;  
 ? acpatcent de répondre aux dmnedees de précision de l'OPCA?;  
 ? frnaomt puor des eerrtentpiss du cmhap de la CCNTR, aux teirts et diplômes snviauts :

#### Diplômes du ministère de l'éducation nationale

Niveau V
CAP Cdcunteur reuitor mriahsndecas (CRM) en 1 an
CAP Ceducoutnr rtoeuir mdaisenchars (CRM) en 2 ans
CAP Mtenniaace des véhicules abioutloems otipon B « Véhicules iitelnusdrs »
CAP Cundecuotr lvieur marchandises
CAP Déménageur sur VUL
CAP Aengt d'entrepasage et de messagerie
Niveau IV
Bac pro Transport
Bac pro Logistique
Bac pro Maintenance
Bac pro Cuntdoceur troprsnat rueitor marchandises
Niveau III

Brevet de technicien supérieur ? (BTS) Tsaporrnt et peasnitrts logistiques
Brevet de technicien supérieur ? (BTS) Mtcnaenaine et après-vente aoomiltube ootipn « Véhicules isetdurnlis »
Diplôme universitaire de technicien ? (DUT) Gotesin logtiusqe et transport
Diplôme universitaire de technicien ? (DUL)
Niveau II
Licence professionnelle spécialisée de voyageurs
Licence professionnelle spécialisée des opérations logistiques

Titres professionnels reconnus et reconnus du ministère du travail

<b>Niveau V</b>
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur poids lourd (ex-filière 128)
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules (ex-filière M128 + M148)
Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger
Agent(e) magasinier(e)
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt
Cariste d'entrepôt
Niveau IV
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) en logistique d'entrepôt

Titres professionnels reconnus et reconnus du ministère du travail (suite)

<b>Niveau III</b>
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)

## Accord du 25 février 1983 relatif à la mise en place de l'association Fongecif transports

<b>Signataires</b>	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA .
Syndicats signataires	GGC ; CFTC ; FNCR ; FO-UNCP ; CFDT ; CGT.

Article Préambule  
En vigueur étendu en date du 25 févr. 1983

Considérant l'importance du rôle de l'industrie dans la compétitivité et le développement des entreprises de transport, le rôle des modalités d'exécution doivent être améliorées en fonction des circonstances ;

Considérant l'intérêt d'une participation active du salarié dans la gestion de l'entreprise de transport de se constituer en société professionnelle et d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation des machines (TSMEL)
Technicien en maintenance des poids lourds de véhicules industriels (TMPVI)
Niveau II
Responsable de transport multimodal (RTM)
Niveau I
Manager des opérations logistiques internationales (MOLI)

Titres privés

<b>Niveau III</b>
Technicien supérieur MAVI
Agent supérieur en transport maritime, portuaire et activités connexes
Niveau II
Responsable en logistique (REL)
Manager transport et logistique (EST)
Responsable production transport-logistique (ISTELI)
Déclarant en douane et fiscal (ISTELI)
Niveau I
Manager transport-logistique et commerce international (ISTELI)

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

Article Annexe 3  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation professionnelle des conducteurs de poids lourds « mdeasichars ».

Article Annexe 4  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Accord-cadre relatif à la formation professionnelle des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport international de voyageurs du 7 décembre 1999.

Considérant le rôle sur le plan national, à la croissance de la participation de l'emploi dans les transports, en application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ;

Considérant d'une part la spécificité, reconnue en matière sociale des activités et métiers du transport routier et d'autre part de la structure socio-professionnelle et la répartition géographique des entreprises et établissements de ce secteur d'activité.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 25 févr. 1983

Les représentants du présent accord ont pour objet de compléter et d'adapter, conformément aux dispositions de ce protocole les structures de fonctionnement de la formation professionnelle aux activités du transport routier et des activités connexes du transport.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Dans les délais voulus pour constituer et gérer la formation de la professionnelle au sein de l'entreprise de transport de marchandises visée à l'article 31, de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et en référence à l'article L. 931-1 du code du travail, une association à caractère professionnel et spécialisée est mise en place sur le plan national.

En actioiaipn de l'article 32 de l'avenant du 21 sermbtpee 1982, chaque ernteispre eartnt dnas le cahmp d'application du présent aorccd défini par l'article 5 des satttus de l'association patriiaae susvisée effeerutca la totalité du (ou des) vmeretnses au (x) queul (s) elle est tunee de par l'article 29 de l'avenant du 21 stmeerpbe 1982.

Cette association, dénommée " Fongecif-Transports ",

-d'une part, darnmdeea l'agrément du comité ptrriiaae du congé ivedudnil de fmatioorn (Copacif) (1) ;

-d'autre part, s'efforcera de conclure, en matière d'information et

## Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tonsparrr gpraonut les otgasiaoinnrs penatalors ci-après : Fédération niatoanle des ttpasrnros roruetis ; Fédération française des oarrntaueisgs csiioiseromnanms de taosrnrt ; Groupement noatanil des atsoisacoins pelrniofelsnoess régionales des cnonsmoiaierimss affréteurs rrouetis ; Chambre des lureous mivceritlsues de véhicules isiderutnls ; Chambre scldyanie des enttseireps de déménagement et garde-meubles de Facnre ; Chambre sidnclaye nitanolae des sicrvees d'ambulances ; Groupement niatnaol des trnsoptras combinés ; Chambre scyndliae nantalieo des erpitsnres de trrtasonps de fodns et vluares (Sytraval) ; Union ninloaate des oosnraaigntas secanidlys de tseoptarnurs rtueoris aumeblioots (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération ntolaaie des tarstnpros FO-UNCP ; Fédération des snaditycs chrétiens des tnsartrops CTFC ; Fédération nanltioae des cuhfufears ruiertos (FNCR) ; Fédération générale des tntaoprsrs et de l'équipement (FGTE) CFDT.

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Considérant que les eeetprnsris de tarosrpnt de voagryues cansinonset des périodes d'activité variables, liées à la drsteeses des établissements sceilraos ;

Considérant que l'emploi des cuncrudeots engagés puor ececutffr la detresse de ces établissements coortpme une atnraence de périodes travaillées et de périodes non travaillées en fcoontin du cdieaenrlr scoralie ;

Considérant que dnas l'ordonnance du 11 août 1986 rtlaive au cnrotat de tiaarvl iitetnrmntt le législateur a souhaité cnciileor la spécificité de cnetiras eimopls aevc une ganartie de stabilité cmliaoptbe aevc ctete spécificité ;

Considérant que l'emploi de cendouctr sorlcaie présente eenfemfievttc craeietsns spécificité de même nature que cllées des eolipms qui ont été l'objet des préoccupations du législateur dnas le txtée susvisé ;

Considérant que le reocurs au taviarl ienetmtinrtt puor les ccrtnouueds soaircles ne diot inervnietr que dnas le cdare de l'activité de tronarspt sroicale ;

de censoil des salariés, des ctneinnvoos aevc les fdons de gotesin régionaux inrtfirlrseoeppoens du congé invddeuil de formation.

(1) Mtos ecuxls de l'extension (arrêté du 31 mras 1989, art. 1er).

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1983*

Dnas les délais vlouus puor receoivr dès l'année 1983 tuot ou piatre de la poirtiiatacpn ooilbgtraie au fnnmnceeit de la ftraioimn cnutnioe des eerinterps qui le souhaiteraient, un fodns d'assurance faoimortn srea créé sur la paln national.

Considérant que l'entrée en aippctoialn du présent aorccd ne saiarut aiov puor conséquence d'entraîner la généralisation du craotnt de tiarval iemnenrttit puor d'autres catégories de persnoel que celle visée par son cmahp d'application ;

Considérant les txtées du polroctoe du 6 sbtpmeere 1991 et de l'accord complémentaire à ce prtlicooue du 15 mai 1992, signés par l'union des fédérations de transport, d'une part, et par la fédération natlniaoe des trrtanopss FO-UNCP, d'autre part, et les msruées de dépôt et de publicité qui y ont fiat situe ;

Considérant les dspnoosiits des artilecs L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du cdoe du travail.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Le présent pocolrte riltaef au caonrtt de tiraavl inittenemtrt s'applique emeiuvclsenxt aux crdncuotues engagés puor efueetcfr des tnrsport liés à l'activité scilroae : raaamsgse et deterse des établissements scolaires, cantines, piscines, ceterns aérés, clesass vertes, ceassls de neige, tries tmeps pédagogique.

En conséquence, le cnatrot de taivral iitnrtntemtm puor eerxer des activités liées aux tottrapsns saecilros n'est proposé que dnas les cas où ces activités conduisent, au sien de l'entreprise, à deiovr y prvouvoir par des elmoips de conduite, cotanmport une acenltnrae de périodes travaillées et non travaillées, puor llselqueues les autres femros de caotnt de traiavl à durée indéterminée snot dnoc inadaptees.

## Article 2 - Contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Les ereetpsnirs s'efforceront de poespror à lreus cudonurctes soreialcs des cntaros puor une durée de taraivl tanent cptome de la stuiiaotn particulière des pnnroeses concernées au ragerd des règles de psire en cahgre par les régimes de sécurité sociale.

Anvat la sgrnatieue du cnroatt de travail, l'employeur ioenfmrra le codtecnuur scraiole que cotmpe tneu des règles de prise en chagre par le régime général de la sécurité sociale, il lui aerippantt de s'assurer des cnotndiios dnas lulleqsees il puet bénéficier d'une croteruvue sociale.

Ces imfinonaotrs donevrt vesir également les drtios au régime des Assedic.

Le ctorant de taaivrl ieinnmttrtet des salariés intéressés diot être écrit. Il diot oeitbioaelrnmgt mntneenor :

- la quotité de la rémunération du salarié ;
- les éléments de la rémunération dont le taux horaire ;
- les périodes définies précédemment auxquelles le salarié sera amené à travailler ;
- la durée annuelle maximale de travail du salarié, hors heures complémentaires ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

### Article 3 - Qualification

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Compte tenu de la spécificité de l'emploi de concubinaire scolaire, les catégories concernées sont classées au coefficient 135 V - Groupe 7 bis de la CNCA 1.

### Article 4 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

La durée annuelle contractuelle du travail, hors heures complémentaires, est fixée de la manière programmée et du calendrier scolaire. Elle s'apprécie à partir du premier jour de la rentrée scolaire (sauf entrée ou départ de l'entreprise en cours d'année) ; chaque année elle est précisée dans une annexe au contrat de travail.

En tout état de cause la durée annuelle maximale contractuelle de travail ne peut être inférieure à 400 heures.

### Article 5 - Horaire de travail

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

#### a) Dispositions générales (1)

Au cours d'une semaine type de travail sans congé scolaire, l'horaire cumulé des heures de travail concernées est le plus élevé à temps partiel.

A chaque rentrée scolaire il est annexé au contrat de travail du salarié concerné, la liste des jours scolaires et l'horaire type de 1 semaine de travail sans congé scolaire.

#### b) Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du quart de la durée annuelle maximale de travail fixée dans l'annexe au contrat de travail visée à l'article 4.

Ces heures complémentaires sont effectuées dans le cadre de l'activité scolaire sous réserve que le contractuel concerné en soit avisé au plus tard la veille, sauf nécessité impérieuse d'exploitation.

*(1) Poursuivi étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).*

## Article 6 - Modifications aux horaires de travail

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués (au sens de l'alinéa 2 de l'article 5 du présent protocole) sera communiquée au contractuel concerné, avec un délai de prévenance de 7 jours, sous réserve que l'entreprise elle-même en ait eu connaissance dans ce délai.

Dans l'hypothèse où, du fait d'une modification de ses horaires de travail, un contractuel serait amené à travailler au moins sept heures de travail effectif au cours d'une journée de travail, la durée de travail de caractère partiel et intermittent de son activité entraînerait l'indemnité forfaitaire au titre de cette journée l'indemnisation de son aménagement de travail conformément aux règles contractuelles et réglementaires en vigueur (1).

Dans le cas où l'entreprise n'assurerait pas la distension d'un établissement scolaire en raison de la fermeture de celui-ci pour raisons exceptionnelles, l'employeur examinerait avec les intéressés les possibilités de récupération sur des services scolaires dans le cadre de la période scolaire, au cours d'un délai qui ne serait être supérieur à 3 mois.

Les heures de récupération ne seraient comprises à l'exercice d'activités non professionnelles confiées aux salariés partant à temps partiel de l'entreprise, sauf indisponibilité de ces derniers.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait pas récupérer les heures perdues pour raisons exceptionnelles, et lorsque, du fait de l'impossibilité de cette récupération, la durée effective annuelle de travail se trouverait abaissée à un niveau inférieur d'au moins 10 % à la durée minimale contractuelle visée à l'article 4 ci-dessus, les intéressés bénéficieraient d'une indemnité forfaitaire égale à 100 % de la rémunération qu'ils auraient perçue pendant la période au cours de laquelle il n'a pas été possible de récupérer la récupération dans la limite du niveau visé ci-dessus.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).*

### Article 7 - Exercice d'une activité à temps complet

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

En fonction des postes disponibles, les salariés qui le désirent sont prioritaires pour occuper un emploi à temps plein et à durée indéterminée dans la catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

### Article 8 - Exercice d'une activité hors période d'activité scolaire

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

En dehors des périodes d'activités scolaires, les contractuels de droit de bénéficier de périodes de travail suspendues.

Les contractuels titulaires d'un contrat de travail intermittent sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois directs de ceux visés par le présent protocole dans un cadre juridique adéquat que celui du contrat de travail intermittent.

Alinéa élève de l'extension (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

## Article 9 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Le montant de la rémunération mensuelle est fonction du temps de travail effectif dans le mois considéré.

Pour peillir le caractère variable de la rémunération d'un mois sur l'autre, un accord d'entreprise ou d'établissement, de même qu'une disposition du contrat individuel de travail peut prévoir le versement d'une rémunération mensuelle moyenne calculée sur la base du 1/12 de la rémunération annuelle prévue au contrat de travail. La rémunération des heures complémentaires effectuées au titre de l'article 5 du présent accord est, en tout état de cause, versée à la fin de chaque mois.

Le conducteur titulaire dans le cadre d'un contrat intermittent bénéficie des primes et indemnités conventionnelles et cotisations en vigueur dans l'entreprise, sous réserve des conditions d'attribution de ces primes et indemnités ; dans l'hypothèse où les conditions d'attribution des primes et cotisations seraient liées à un temps de travail effectif dans l'entreprise, elles seraient calculées au prorata de celui-ci.

## Article 10 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes de possession du contrat de travail pour l'ensemble des établissements liés sont prises en compte en totalité.

## Article 11 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Les conducteurs bénéficient d'une indemnité au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire.

L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son salaire habituel contractuel.

## Article 12 - Congés annuels payés

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une indemnité réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

(1) *Alcure étendu sous réserve de l'application de l'article L.223-11 du code du travail (arrêté du 4 août 1992).*

## Article 13 - Congés pour événements familiaux

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Le conducteur titulaire dans le cadre d'un contrat de travail intermittent bénéficie des dispositions de l'article 8 de l'annexe I à la convention collective nationale en matière de congés

encadrés payés.

## Article 14 - Complément de salaire en cas de maladie et accident

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou d'accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I de la convention nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;

- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus, en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;

- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

## Article 15 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire.

## Article 16 - Délai-congé

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Durée du délai-congé.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à délai-congé, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, la durée du délai-congé visée à l'article 5 de l'annexe I à la convention nationale civile est décomptée en jours calendaires, que cette période soit comprise des jours travaillés ou non.

Indemnisation du délai-congé.

a) Délai-congé intégralement travaillé.

Le délai-congé donne lieu à rémunération pour les périodes non travaillées.

b) Autres cas.

1. Dans l'hypothèse où le délai-congé se déroule pour partie pendant une période de carence non travaillée et pour partie pendant une période hors activité salariée normale non travaillée, le conducteur bénéficie de la rémunération correspondante à la période travaillée, complétée, en cas de licenciement, par une indemnité conventionnelle pour la période non travaillée.

Le montant de la rémunération correspondante à la période de travail travaillée et de l'indemnité conventionnelle correspondante à la période hors activité salariée normale non travaillée doit être égal à une somme équivalente, pour 1 mois de délai-congé, au 1/12 de la rémunération annuelle du conducteur concerné, comptée de la durée effective de travail fixée dans l'annexe à son contrat de travail.

2. Lorsque le délai-congé se déroule intégralement pendant une période de carence non travaillée le conducteur concerné perçoit, en cas de licenciement, une indemnité égale, pour un

mios de délai-congé, à 1/24 de sa rémunération annuelle, cptomtenu de la durée aeunlnle mimnlaie de tairavl fixée dnas l'annexe à son ctonart de travail.

3. En cas de délai-congé inférieur ou supérieur à un mois, les semmos attribuées au ctonuedcr concerné en aitchpilapon du présent aitchre snot calculées pnoelnritolenpemot à la durée du délai-congé.

## Article 17 - Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Les cutondcures seraicols suos crntaot de tavaril imeetinttrnt bénéficient des driots ruocnens aux pnoelsrens ptenmerans en matière d'exercice d'un mndaat sdyncial ou de représentation du personnel.

## Article 18 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

La foraotmin pneslirfsoelone des cdrtuouones soaerclis diot être dispensée peandnt les périodes non travaillées ; ces périodes dnnneot leiu à la rémunération qu'aurait nmaorleemnt perçue le salarié s'il aavit travaillé.

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les pnsreneols concernés au cours de cttee formation, un cnnegotnit miinmal de 4 hreues srea consacré caqhue année, namotnemt :

- au rpaep des règles de sécurité (aussi bein sur la rtuoe que lros de la montée ou de la dctnese des élèves transportés) ;
- aux pipniercs élémentaires de sscioumere ;
- à l'actualisation des caninsaneocss du cdoe de la rtuoe ;
- à des excierces d'évacuation des véhicules.

## Article 19 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

1. Aetgvanas acquis.

Le présent ploootce ne puet en acuum cas être la csau d'une recistrtoitn des agataenvs auiqcs antérieurement à la dtae de son entrée en vigueur.

Par " aagatevns aucqis " snot visées puls particulièrement les cioondtins de travial et de rémunération que les cttureoudcns sacirloes tnenaeit de luer carontt de tiavarl précédemment à la snguraite dduit protocole.

## Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

Les anvgtaaes rcnenuos par le présent prolocote ne puevent en acuum cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même ojebt dnas les eenpsretirs à la siute d'usage ou de convention.

2. Ardoccs d'entreprise ou d'établissement.

Les dspnstiioios prévues au présent aroccd puronort être éventuellement complétées par acorcd d'entreprise ou d'établissement passé aevc une ou psrleiuus oigaoaitrnss représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement suos réserve des dtiopnisoiss de l'article L. 132-26 du cdoe du travail.

A cttee fin les enpsrteires recehcrnoehrt les meynos d'adapter les dposntisoiis générales de leurs arcocds d'établissement ou d'entreprise au cas prlutciiear des certoudcns slircoaes embauchés dnas le cdare d'un crntaot de tarival intermittent.

## Article 20 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Les dotnsiisops du présent pcootrloe pournrot firae l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux doinsositips de l'article 2 de la cvtinenoon coetvlllice nloatnaie pairnncile des ttornasprs reoutris et des activités axuiireials du transport.

## Article 21 - Abrogation des dispositions antérieures

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Le présent prcoootle anlune et rlapmcee les txets du polrcotoe du 6 semepbrte 1991 et de son arcocd complémentaire du 15 mai 1992.

## Article 22 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Snas préjudice des acocrds d'établissement ou d'entreprise qui dnrvoet être en conformité aevc le présent protocole, celui-ci est appllcibae à cepotmr de son extension.

## Article 23 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 7 août 1992*

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la driecoitn départementale du tavrail et au secrétariat-greffe du cseoinl de prud'hommes de Piers et d'une dedname d'extension dnas les cnnodoiits fixées rtenecempsvit par les aclierts L. 132-10 et L. 133-8 et sntuivas du cdoe du travail.

**du 15 juin 1992**

**Article - Déclaration commune des parties**

# signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Au cours des négociations qui ont abouti à la signature du protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires, les parties signataires :

- décident de saisir la commission technique paritaire chargée de superviser l'application du protocole d'accord sur l'inaptitude partielle des conducteurs (régime PRIAC) afin de faire passer en charge, par ledit régime, les conducteurs scolaires visés par le présent protocole ;

## Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transporteurs routiers les associations patronales ci-après : Fédération nationale des transporteurs routiers ; Fédération française des associations de transporteurs routiers ; Groupement national des associations de professionnels régionaux des conducteurs routiers ; Chambre des professions de véhicules routiers ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transporteurs combinés ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de marchandises par camion (Sytraval) ; Union nationale des associations de conducteurs routiers (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération nationale des transporteurs FO-UNCP ; Fédération des syndicats chrétiens des transporteurs CTFC ; Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFE Fédération française des associations de transporteurs FCFOT ; Syndicat national de l'encadrement de transport et des transporteurs routiers CGC.

### Article - PRÉAMBULE

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Les parties signataires sont d'accord pour mener une action concertée et volontaire afin de limiter l'impact social que la suppression des frontières douanières entraînera à la CEE générera sur les entreprises de transport routier en douane exerçant tout ou partie de leurs activités au niveau intracommunautaire.

Dans le cadre des procédures légales de mise en oeuvre pour motif économique d'un accord collectif, les parties signataires

- conviennent d'examiner l'opportunité d'un tiers de qualification professionnelle de conducteurs routiers et d'en tirer les conséquences, en tenant compte de la situation économique de la profession de conducteurs routiers ;

- déclinent aux autorités compétentes de ne négocier des contrats de travail avec les entreprises qui s'engagent à respecter les dispositions au présent protocole ;

- déclinent au président de la commission technique d'interprétation et de clarification des dispositions relatives et des activités professionnelles du transporteur de mettre tout en oeuvre pour que le présent protocole fasse l'objet d'un arrêté d'extension dans les meilleurs délais ;

- décident de se réunir au cours du mois de juin 1993 pour faire le bilan de l'application du présent protocole et, notamment, de faire le point sur les travaux relatifs à la mise en oeuvre du tiers de qualification professionnelle.

s'engagent à mettre en application des mesures sociales particulières relatives à un plan social quels que soient l'impact économique qu'elles entraînent de prononcer. Elles réaffirment leur volonté de limiter au maximum le nombre de ces licenciements et de privilégier, dans la mesure de leurs possibilités, les mesures de sauvegarde notamment par une priorité de réaffectation ou de transfert à l'intérieur de l'entreprise, du groupe, et le cas échéant de la profession à laquelle ils appartiennent.

Elles réaffirment que les mesures du plan social, objet du présent accord, ne sont pas des mesures préventives que les entreprises pourraient éventuellement mettre en place en vue de réduire le nombre de licenciements et faciliter les reconversions des salariés que :

- aménagement du temps de travail et/ou réduction de la durée du travail pour les salariés concernés et de veiller à éviter les licenciements ;

- temps partiel volontaire ;

- recours à des mesures de formation ;

- recherche des possibilités de reconversion ;

- instauration des mesures de formation professionnelle de ces salariés et des mesures de prévention et de formation professionnelle de la FNE ;

- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;

- mesures spécifiques de soutien social des problèmes spécifiques de salariés, et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes ;

- aide au retour au pays d'origine.

Les entreprises décident, afin de faciliter les reconversions des salariés qui, par suite de la suppression de leur emploi, ne peuvent être conservés par l'entreprise où ils travaillent, de prendre des mesures particulières en recourant, notamment, aux dispositions du Fonds national de l'emploi, dans les conditions définies au présent accord et dans le relevé de conclusions signé le 22 juin 1992.

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Le plan social défini dans le présent accord s'applique dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane en vigueur au 1er janvier 1992 et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des



### Article 2 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Le paln soacl s'adresse aux salariés trtalieius d'un cotrnat à durée indéterminée et exerçant luers activités peofslorlnnisees dnas les eprereisnts ertnnat dnas le cmhap d'application défini ci-dessus et dnot le ptose de tarvail disparaît sutie à la ssspupiroen des opérations advstitimainers de déclarations en douane.

### Durée du plan social

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1993*

Le paln sioacl conercne les salariés visés à l'article 2 aynat reçu niitaioctfon de luer lnmeceienict ou dnot le ctnroat de tvriaal arirve à exartpoiin ertne le 1er sbrtmeepe 1992 et le 31 décembre 1993.

Le paln soacil prévoit les mseuers sioeclas indiquées aux acterils 6 à 13 ci-après.

Le comité naoniatl de palitoge et de coaiodnroitn mentionné à l'article 15 se réunira otegaoiierbmlnt avnat le 1er décembre 1993 puor eeamnixr l'opportunité et les cioontnids de pgoooirtarn du paln social.

Article 3 - Mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane

*En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1993*

Le paln sicoal cecnnore les salariés visés à l'article 2 aaynt reçu naiftiiooctn de luer lncnciimeeet ou dnot le conartt de tiaavrl airrve à earptixoin ertne le 1er spetmrbee 1992 et le 31 décembre 1993.

Le paln soacl prévoit les musrees soelcias indiquées aux aetircls 6 à 13 ci-après.

Le comité noianatl de pgoiatle et de critinaoodon mentionné à l'article 15 se réunira oatremlbgoinit avant le 1er décembre 1993 puor eaexnimr l'opportunité et les citdinonos de prirotaoogn du paln social.

### Article 4 - Information sur le plan social

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Dnas cqhuae entreprise, le paln soacl frea l'objet dnas le cdrae des dinsisotopis légales et cievennlteonnos rtilevaees aux lnimcetneeics économiques d'une intiarofmon et d'une cmaitmciunoon aux iittinunotss représentatives du pnsorneel et à l'autorité avtnimitarisde compétente.

Dnas les eepenitrss où n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, les salariés srenot informés inindlevleiedumt par écrit de l'existence du paln scoail et de luer possibilité de bénéficier des différentes mesrues siceloas le composant.

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Lsqroue dnas le carde des dpntsisioois légales et citnevonenlnelos les iistotnutnis représentatives compétentes snot consultées sur un pejrot de lemcciniet cilclteof puor des rasnois économiques, l'ordre du juror diot le mnenniteor expressément.

En vue d'assurer une inarmooitfn complète des itniuttoinss représentatives et de luer pterterme de jueor efenceeimvftf luer rôle ctnaiustlftel tel qu'il est défini par la loi, l'employeur doit, dnas un doucemnt écrit jiont à la cictoaoonvon :

- luer dnnoer les roisnas pluioeqts et administratives, économiques, financières ou theineucqs l'ayant cnioudt à présenter le poerjt smuios puor aivs au comité ;

- luer firae connaître les mseuers de ntruae économique qu'il einvsage de pnrrdee ;

- luer préciser le nrbone des salariés, ptnaeemrns ou non, employés dnas l'établissement ou l'entreprise, l'importance des liitenneecms envisagés, les catégories pseseifllnenoors ainsi que les emoplis concernés et les critères proposés puor l'ordre des leniiteemcncs ;

- luer cquunmoemir les msruees à mrttee en overue puor éviter les leecnimnciets ou en lietmir le nrmboe et conformément à l'article 4 du paln socail professionnel, les mursees d'application qu'il egsnvaie puor l'entreprise ;

- luer ienudiqr le cnrdleeair prévisionnel des lneinemcecits et des mises en ovuree des mreesus du paln social.

Les lieecmnnitces sornet notifiés sleon les règles légales et conventionnelles. D'accord etrne les parties, les préavis légaux ou cenneolinontvs travaillés snoret effectués dnas les eptensiers à cpmoter du 1er ocbrtoe 1992.

Les indemnités légales ou celonetnlinevos de lecniciemnet calculées sur la bsae de l'ancienneté aiuscqe par le salarié dnas l'entreprise à la dtae de son entrée en congé de coernsoivn sonert versées aux intéressés à luer sirote du congé de conversion, dtae d'effet de luer licenciement.

### Article 6 - Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Les salariés âgés de cinquante-cinq ans et puls à la fin de luer catront de travial poornrut bénéficiers de l'allocation spéciale du panfold reetnu puor le calucl des cootniasits de sécurité slcaoie et à 50 p. 100 du sliraae jnuirolaer de référence puor la prat de ce

Le manontt de l'allocation spéciale versée aux salariés est égal à 65 p. 100 du sriaale jealnoirur de référence dnas la limitie du panfold reetnu puor le calucl des cootniasits de sécurité slcaoie et à 50 p. 100 du sliraae jnuirolaer de référence puor la prat de ce

sairale excédant ce plafond, dnas la limite de qrtuae fios ce plafond.

Le sliraae jrnoiulear de référence pirs en considération puor le veenemsrt de l'allocation spéciale du FNE est fixé d'après les rémunérations burets sur llleuqeess ont été asesiss les citnuiootrbs au régime d'assurance chômage au tirte des duzoe dernries mios cvliis précédant le deinerr juor de taavirl payé à l'intéressé.

L'allocation spéciale du FNE cesse d'être versée dès lros que les salariés puornrot bénéficiere de lures dtiros à l'assurance veeisilsle et au puls trad à soixante-cinq ans.

La piaptraiiicotn de cahuqe bénéficiaire de l'allocation spéciale du FNE est égale à :

- la différence etnre l'indemnité ctononilvlnneoeoe de leennmccieit et l'indemnité légale de lenmceiicnet (ou, l'indemnité de départ en rriteare si celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement).

Cette pcotpaitiarin est plafonnée à 3 p. 100 du srlaaie jurnoeliar de référence multiplié par le norbme de juors de vermsneet (soixante ans ou au-delà jusqu'à l'obtention de cnet cntiunage temriests de vtaaidoinl aasnurce vieillesse). Elle est prélevée sur l'indemnité de leieicnmmct du bénéficiaire.

## Article 7 - Congé de conversion

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Les salariés âgés de moins de cinquante-cinq ans prurunot adhérer à un congé de coonvsiren d'une durée de qzunie mois, cuex exerçant lreus activités ponlensseireolfs dnas les zoens classées " dicffleiiis " par les puorvois pbuicls (dont ltise en axenne du présent accord) après cetraotonin aevc les onasgiirants pionnessrfloeels et syndcales, bénéficieront d'un congé d'une durée de vingt-quatre mois.

La région Ile-de-France srea en tuot état de csauexcule du clmesnesat en znoc difficile.

Durant luer congé de conversion, les salariés porencrevt meelmeuennlst une aiottlcaon de cenorsvion égale à 65 p. 100 de la rémunération btrue mynnoee des duzoe mios précédant luer entrée en congé, ce peonoutgare étant apprécié en fonciton de l'horaire nmrlmeonat pratiqué dnas l'établissement. Le maontnt de cette aitloocaln srea revalorisé dnas les mêmes cniidoonts que les srlaaies versés par l'entreprise pndnaet la période du congé de conversion. Cttee aaiootlcln ne proua être inférieure à 100 p. 100 du S.M.I.C. brut. En cas de relsmceeanst ectfieff sur un craotnt de taivral à durée indéterminée ou sur un cnoartt à durée déterminée de puls de six mios ansii qu'en cas de création ou rispee d'entreprise, le salarié sanrott du congé de cvooesnirn percevra, à sa demande, une smome cpertsdaronnoe à 65 p. 100 du total des alotioacnls mluelesens qu'il ariaut perçues jusqu'à la fin de son congé de conversion.

Les eerprsnties s'engagent à netofiir aux salariés par lterte recommandée aevc aivs de réception :

- la pitoposorin d'entrée en congé de crseoovnin accompagnée d'une coipe de la covenontin du congé de cvnsoieorn ;

- le délai de qinuze jrous irmtpai au salarié puor fiare connaître par écrit son adhésion à la cnoevtinon de congé de cvsroeion ; toute abescne de réponse dnas ce délai étant considérée comme un ruefs d'adhésion ;

- les conséquences puor l'intéressé du refus de l'adhésion à la convention.

L'acceptation du congé de cosveinron par le salarié entraînera la supesoinsn de son crnotat de tairval et drnenoa leiu à l'établissement d'un ctronat de congé de conversion, anaevnt au cntoart de travail, qui dreva être signé par l'employeur et le salarié.

Ce conrtat dvrea rlpeaep l'ensemble des dtrois et drvoeis des

parties, duarnt la durée du congé de conversion.

Le salarié adhérant à une cntntveioon de congé de conversions'engage à :

- mneer plesreeonennmlt une démarche atvice de rhcheerce d'emploi en lasioin aevc la culelle de resnceslmeat et tiner celle-ci régulièrement informée des résultats oetnbus ;

- piperiatcr aux acotnis organisées par la culllee de rencemlesast dnas le carde d'un pmgorrmae d'aide au ralecnsseemt ;

- se présenter dnas les mreeluilis délais aux covvtnnoaios de la cllelue de reclassement, pcaeirtipr sur la totalité de luer durée aux foamnrtois qui sreont décidées en acocrd aevc lui par la cllluee de rceesaesnlmt dnas le carde de la cvoetonnin de congé de conversion.

L'irrespect de tuot ou ptirae de ces eaggneemtms eoxesraipt le salarié à une rputure de son congé de ceiroovnsn et à son lemieinecnet effectif.

L'entreprise s'engage à rtetemre mmueleenenlst au salarié en congé de conversion, au mneomt du vmeenesrt de l'allocation, un bileultn précisant le mttonat et les modalités de détermination de son aolcolaitn de conversion.

Pendant le congé de conversion, les acntois nécessaires au rcaemeslesnt du bénéficiaire sroent mseis en pacle dnas le cadre des cleeuils de rselneesmaçt définies à l'article 10 et cronetroompt ntemoanmt des aicotns de formation.

Le salarié aynat quitté le congé de crsioenovn et dnrot la titnaevte de rncleasmeest n'aura pas été ctunaoncle prruoa de noeuvau bénéficiere des seevicrs de la clleule de rmnseseclat snas puor clea pvuooir bénéficiere d'un navuoou congé de conversion.

Les salariés âgés de cinquante-cinq ans ou puls à la fin de luer congé de cornivseon prrnouot adhérer à une cotonnvien d'allocation spéciale du FNE tlele que prévue à l'article 6.

## Article 8 - Allocation temporaire dégressive

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Le salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise ou du gporue auequl apitrnpeat l'entreprise sur un eplmoi mnois rémunéré que son eolmpi d'origine proua bénéficiere, à sa demande, d'une alalcotoin menesllue destinée à combelr la prete de slaaire dnas la litmie d'un mantont maaimaxl de 1 500 F par mios pendnat une période n'excédant pas tirois ans.

L'intéressé devra s'être reclassé dnas un délai muxiamm d'un an à ctmoepre de la fin du préavis légal ou cinonnnntoveel visé à l'article 5 ou de son adhésion à une mresue de ceoivronsn sur un caorntt à durée indéterminée ou sur un cratont à durée déterminée de six mios débouchant sur un conrtat à durée indéterminée.

Les piaetrs à la négociation snot cuonvnees d'examiner l'opportunité de poeoglrrn le délai visé ci-dessus, lros de la réunion prévue à l'article 16 du présent accord.

L'allocation évaluée fmteraroinieaft au mnoemt de l'embauche dnas l'entreprise de relemasesnct srea versée en tiors fntaicros égales.

Le premier vseerenmt srea effectué immédiatement après l'embauche définitive, le deuxième et le troisième vterensmes irrottnnenidvet au puls tôt duoze mios après le précédent

versement. Toutefois, ces deuxième et troisième versements ne seront pas effectués lorsque le salarié aura quitté, avant l'échéance de ce versement, l'emploi de rasnlmeseet ou lorsque qu'apparaîtra que le bénéfice de l'allocation ne se justifiera plus par suite du rargptae anticipé du slriaae antérieur.

## Article 9 - Aide à la mobilité géographique

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Le salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe auquel appartient l'entreprise bénéficiera à sa demande, en cas de déménagement, d'une aide financière lorsque son nouveau lieu de travail sera distant de son ancien domicile de plus de 50 kilomètres.

L'intéressé devra s'être reclassé dans un délai maximum d'un an à compter de la fin du préavis légal ou conventionnel visés à l'article 5 ou d'une adhésion à une mesure de conversion.

Les parties à la négociation sont convenues d'examiner l'opportunité de prolonger le délai visé ci-dessus, hors de la roctnnere prévue à l'article 16 du présent accord.

Le montant maximal de l'aide sera de 30 000 F par bénéficiaire augmenté de 3 000 F par enfant à charge.

L'aide sera versée sur présentation du devis des frais à engager.

## Article 10 - Cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Les salariés licenciés bénéficieront durant le congé de congés d'actions individuelles ou collectives d'aide au reclassement professionnel dans le cadre de cellules de rasnlmeseet inriprtsneteree ou d'entreprise.

Les cellules de rasnlmeseet visées ci-dessus fonctionneront en étroite collaboration avec la direction des comités mentionnés à l'article 15 du présent accord.

Ces actions comporteront, notamment, notamment, notamment :

- un bilan individuel de compétence " bilan orienté " ;
- une formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- une mesure à venir favorisant le reclassement sur un autre poste de travail ;
- une formation d'adaptation à un emploi identifié ;
- une formation qualifiante de nature à déboucher sur un emploi.

La cellule s'attachera à rechercher un nouvel emploi pour chaque salarié, dès l'entrée de celui-ci en congé de conversion.

Des entretiens réguliers avec chaque salarié en recherche d'emploi auront lieu afin de faire le point sur le déroulement de sa poursuite du marché de l'emploi, d'échanger les coordonnées des interlocuteurs sollicités en vue d'embauche et de dégager les difficultés rencontrées ainsi que les moyens de les surmonter.

Dans le cadre des cellules mises en place des " bureaux des emplois ". Les entreprises s'engagent à y déposer toutes les offres d'emplois dont elles disposeront, qu'il s'agisse d'emploi existant ou à créer. Les bénéficiaires du présent plan social pourront accéder à ces emplois.

La cellule mettra à la disposition des salariés les moyens matériels (téléphone, photocopie, offre d'emploi...) pour leur permettre d'effectuer les démarches nécessaires à leur reclassement.

La cellule développera la mise en œuvre de programmes avec les organismes publics locaux d'emploi et de formation.

## Article 11 - Indemnité complémentaire spécifique de licenciement

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

En complément à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est instituée une indemnité complémentaire spécifique.

Son montant est fixé forfaitairement à 3 500 F par année d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale d'une ancienneté de vingt années.

Seuls les salariés ayant adhéré à une convention de congé de conversion pourront en bénéficier.

Elle sera versée, sur demande de l'intéressé, dès son entrée en congé de conversion.

## Article 12 - Salariés de plus de cinquante ans

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Les entreprises s'engagent à limiter le nombre de licenciements de salariés âgés de plus de cinquante ans en recourant notamment à des mesures de reclassement internes.

Les salariés concernés s'engagent à être très attentifs à cette catégorie de salariés, notamment lorsque les salariés n'auront pu se réinsérer au cours de leur congé de conversion.

Ces derniers doivent faire l'objet d'un suivi très particulier qui misera tous les moyens existants pour favoriser leur réinsertion professionnelle et éviter qu'ils ne s'engagent sur la voie de l'exclusion.

Elles porteront à la connaissance des structures locales tripartites, mentionnées à l'article 15 chargées de suivre l'application du plan social, les cas des salariés se trouvant dans

cette situation afin que ceux-ci bénéficient des dispositions de l'article 6 du relevé de conclusions du 22 juin 1992.

## Article 13 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Pendant la durée d'application du plan, les entreprises s'engagent à limiter le recours aux heures supplémentaires dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail, alinéas 2 et 3, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant un dépassement de ces durées de travail.

Dans cette hypothèse, l'autorité compétente sera saisie dans le cadre des dispositions légales existantes.

## Article 14 - Mise en oeuvre du plan social

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Afin de mettre en oeuvre les mesures particulières du plan social défini ci-dessus, les entreprises s'engagent à collaborer avec les pouvoirs publics conformément aux dispositions de l'article 13 du relevé de conclusions du 22 juin 1992, les différentes conditions nécessaires, notamment celle de l'emploi.

## Article 15 - Suivi du plan social

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Dans chaque département ou région concerné où auront été mis en place des comités de suivi sous l'égide d'un comité d'orientation tripartite présidé par le préfet et regroupant les représentants des pouvoirs publics, des entreprises et des salariés, les entreprises s'engagent à recueillir à cet effet simultanément à la saisie des instances représentatives, les informations nécessaires au suivi du déroulement du plan social. Ces informations respectent la confidentialité des données individuelles des salariés ainsi que celle de la vie des entreprises.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises fournissent ces mêmes informations, quelle que soit leur effectif et le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles projettent, à ce même organisme, par l'intermédiaire de l'envoi des données à l'entretien préalable prévu à l'article L. 122-14 du code du travail.

Afin de faciliter la mise en oeuvre des engagements pris par les entreprises, il a été mis en place outre les dispositions précitées, un Comité national de liaison et de coordination au sein duquel

## Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales

du relevé de conclusions du 22 juin 1992.

Ce comité qui se réunira régulièrement sera chargé par les pouvoirs publics de veiller à la bonne application du plan social. Il pourra s'adjoindre toute personne dont il escompte la présence nécessaire pour mener à bien sa tâche.

Les représentants des salariés bénéficieront, sans surcoût de part et d'autre du temps nécessaire pour participer aux travaux ainsi que des avantages de rémunération que du Comité national de liaison et de coordination désignés ci-dessus.

## Article 16 - Durée et mise en oeuvre de l'accord

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Le présent accord est conclu pour la durée du plan social conformément aux dispositions de l'article 3 (§ 1 et 3).

Les parties à la négociation sont convenues de se rencontrer au cours du processus précédant la date de fin de l'accord afin d'examiner la situation existante et d'éventuellement négocier les éventuelles modifications nécessaires au présent plan, l'opportunité et les modalités de sa prorogation.

Les effets de cet accord sont liés à l'application du plan social.

La mise en oeuvre du présent accord s'inscrit dans le cadre de l'application des dispositions figurant dans le relevé de conclusions du 22 juin 1992.

## Article 17 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Le présent accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, selon les modalités prévues par l'article 2 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aériennes de transport.

## Article 18 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992*

Le présent accord est déposé à l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

## d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, gaouprnt les ognosrianitas pranaelots ci-après : Fédération nnaioiate des tatprrrsons reouitrs ; Fédération française des osrunagtreais coeisoisnminmras de trnprsaot ; Fédération de l'affrètement rotieur ; Chambre des loueurs et troastrrpneus isurtnileds ; Chambre sadiycnle des eseeirrntps de déménagement et garde-meubles de Fnrae ; Chambre sydinalce ninaatloe des sveiecrs d'ambulances ; Groupement naioantl des tratpsnros combinés ; Chambre siaycndle nilatnoae des eetrinesprs de tprnsaorts de fodns et verulas (Sytraval) ; Union nlaoitane des oiantaringsos sclaiyedns de torrneapsruts rutoreis alimetuobos (Unostra).
Syndicats signataires	Fédération noalitano des taorpsnrts FO (UNCP) ; Fédération des sanitycnds chrétiens des tnotparsrs CTFC ; Fédération ntanlaoie des chfaurefus ritreous (FNCR) ; Fédération générale des tpsornatrs et de l'équipement (FGTE) CFTD.

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993*

Considérant que la msie en aolippacitn des dsitopiosins rielvtes au pierms à pontis puet aivor des conséquences particulières sur l'exercice de l'activité des cdtcouuners reiurtos dnas les etrpneeirss du tporasrnt rituoer et des activités aiaixrleus du trsoapnrnt ;

Considérant qu'une tlele siuotaitn jiiisftue la msie en pacle de mursees scielaos d'accompagnement des dspiiostnis rveitals au pirms à pions puor des salariés dnnt le métier est la cunotide de véhicules à titre professionnel,

## Article 1er - Reconstitution partielle des points

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993*

1. En cas de petre ptilleae de points, tuot cueondctur puet s'adresser à son eymopuler puor lui demander, dnas un souci de prévention, une aoiriatotun d'absence aifn de srivue le satge de 2 juors de foaitomrn spécifique dnas le but de récupérer le nbomre de ptonis prévu par la législation en vigueur.

Cette ivianttiie ne puet en aucun cas être psire en compte en vue d'une saoitcnn disciplinaire.

2. Suos réserve d'un délai de prévenance de 1 mios avnat la dtae de stage, cette aitrisuotaon d'absence est accordée par écrit. Ce délai puet être réduit par arccod enrte les parties.

À défaut du rsecept de prévenance ou d'accord entre les ptaires sur une réduction de celui-ci, cette aitasotiorun est accordée dnas des délais cmiptoblaes tnat avec l'organisation du taravil dnas l'entreprise qu'avec le cdeerilanr du stage. La dtae du sagte demandé ne puet fraie l'objet que d'un suel rpeort par l'employeur.

3. Les modalités et les cdnntoios de la prise en chgrae de ce sgtae de foaairmtn spécifique snot fixées par les ptneaieras scioaux dnas le crdae du fdnos spécial pnsroifonesel « pirms sécurité » créé suos l'égide de la cooisimmsn niatlnoae pritariae

puorslsneelnife de l'emploi et de la frmtoitan professionnelle, dnas la liitme des fdnos qui lui senrot affectés.

## Article 2 - Conséquences de la suspension ou de l'invalidation du permis de conduire sur le contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993*

1. La sipoessnun ou l'invalidation du pimres de cdunroie n'entraînent pas, en tnat que telles, la ruutpre aqatiomtuee du cantrot de traavil du salarié oaucnpt un epmoli de ctuodeuncr au snes de la cetnonovin cicltvloee susvisée, à conoitdin que le salarié concerné ait immédiatement informé son emyulpoer de la msruee dnnt il a fiat l'objet, à savoir le peerimr juor de taravil siavnut cluei où la meruse lui a été notifiée.

2. Une ceatnctrooin diot s'engager enrte l'employeur et le ceucnoutdr aifn qu'ils eeianxnm ebsnmele la situation, snas qu'il siot puor atunat porté antttiee au prpncie de la confidentialité.

À cttee occasion, le conducteur, s'il le souhaite, se fiat assitesr par une prnosnee de son cihox appanratnet à l'entreprise.

La sotitauin du salarié concerné fiat l'objet d'une iitoorfamn de la prat de l'employeur au comité d'établissement ou d'entreprise ou aux délégués du peesorlnl au crous de la réunion melesnue la puls pcorhe de l'une de ces itinnstuiots représentatives.

a) À l'issue de la ctncareoioin avec l'employeur, si un eopmli de racesesment se tuvroe immédiatement disponible, celui-ci est proposé au conducteur.

b) À défaut, et puor permrtete le miteinan des rocrussees du conducteur, celui-ci puet dandeeem la loiuaiiqtdn de tuot ou ptirae de ses congés acquis (congés payés, repos compensateurs...) naomntmet dnas les hypothèses de sesnisuopn de pirms de cinruode de courte durée.

c) En l'absence de ranecmlsset immédiat ou au terme de la période définie au pghaprraae ci-dessus, le ctanort de tiraavl est siot suednspu par arccod ertne les parties, siot rmopu conformément aux dpnioisotss du pgharaape 3 ci-dessous. L'accord etrne l'employeur et le ctuduneor diot nenmoamtt teror sur la durée de la snsposiee du cotnart de travail.

d) Pdnanet la période de ssesuioipnn du ctanort de travail, le ccentoduur a la possibilité de sriuve une aticon de faerotmin soeln les modalités et ctndoonis fixées par les pretraiaens scauiox dnas le crdae du fdnos spécial posnfoneersil « pirms sécurité » créé suos l'égide de la cosmsiomn ninaltaoe pritariae pnsrlfleneoroie de l'emploi et de la foimraotn peesoiloisrnlfe (CNPE), dnas la ltimie des fodns qui lui sonret affectés.

e) Puor les cunrcodtues anayt 1 an d'ancienneté dnas un psote de codintue dnas l'entreprise, pednant les périodes visées aux § b et c, l'employeur rrehcchee un rnceseelasmt du cdcouenutr prmai le psnroneel de l'établissement, ou de l'entreprise, dnas une znoe géographique cpoitblame avec le doiilcme et dnas un elpmoi dnisibople de rcompmenteat assui coblmprraae que poibssle à son eplmoi de conducteur, tnat au ragred du nveiau de qoaiiltcfuan que du salaire.

Toute prioitpoosn de rmeecsanslet émanant de l'employeur diot être formulée par écrit et farie l'objet d'une réponse écrite de la prat du salarié concerné dnas un délai maaimxl de 7 jorus à cmteopr de la réception de la piostoiporn ; en cas de refus de la prat du cntecduour du relsneacmset proposé dnas les ctndodios ci-dessus, l'employeur puet ponnoer le licenciement.

Lorsque l'employeur n'est pas en mreuse de poposrer un reelcessamnt au conducteur, ce dneeirr puet irfenmor et/ou deamednr à l'employeur d'informer les aetennns régionales (spécialisées « totpsrarns » ou non) de l'ANPE et la CPNE de la suatiotin dnas lulqlae il se truvoe (suspension de son canrott de travail), aifn qu'elles lui aonrptpt luer cnuorocs puor l'aider à ceerchhr un eplmoi de rsemalnecset dnliisbpoee nmnmaetot dnas son basin d'emploi.

À l'issue de la période de suspension du contrat de travail convenue entre les parties, le salarié reprend ses activités dans l'entreprise, à condition, d'une part, d'en avoir manifesté l'intention auprès de l'employeur au moins 15 jours avant l'expiration de la période, d'autre part, d'être de nouveau en possession de son permis de conduire ; à défaut, l'employeur peut procéder au licenciement.

3. À défaut d'accord entre les parties sur la suspension du contrat de travail, ou à défaut de reclassement, il appartient à l'employeur de mettre en œuvre la procédure de licenciement.

4. En cas de licenciement, le salarié perçoit les indemnités conventionnelles conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à l'exclusion de toute indemnité compensatoire de préavis dans la mesure où le salarié se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses activités professionnelles pendant cette période.

5. Les dispositions du présent article ne s'appliquent en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour infraction pénale à la conduite.

6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent en cas de suspension de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'application des dispositions relatives au droit de licenciement.

### **Article 3 - Fonds spécial professionnel permis sécurité**

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993*

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

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

2.1. : ce fonds a pour objet de financer les actions de formation spécifiques prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 1er du présent protocole dans le but de récupérer les points correspondants.

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

Le montant de cette allocation est proportionnel 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 faciliter l'usage du permis de conduire, pour les conducteurs n'ayant pas bénéficié d'un permis de conduire, organisées sous la forme d'épreuves théoriques et d'un examen « sécurité ».

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

3. Ces actions de formation peuvent être dispensées par tout organisme de formation agréé et agréé par le conducteur.

4. Ce fonds bénéficiera des ressources de financement issues :

- d'une quote-part du fonds mutualisé de la contribution obligatoire à la formation professionnelle géré par les organismes professionnels de formation (AFT - Formation continue et

Promotrans) ;

- d'une quote-part de la taxe professionnelle en vue du développement de la formation professionnelle ;

- complétées, le cas échéant :

- d'un financement spécifique par les pouvoirs publics (1) ;

- des contributions des collectivités territoriales.

5. La gestion du fonds sera confiée, tout en maintenant le principe de confidentialité, à un service spécialisé de l'AFT, organisme habilité à contrôler les fonds de la taxe professionnelle, conformément aux dispositions du décret n° 91-47 du 14 janvier 1991, sous le contrôle des autorités compétentes.

La CPNE sera tenue informée du budget prévisionnel et de sa gestion.

(1) Les parties s'entendent de déterminer un mode de financement spécifique prattenu d'assurer à ce fonds de réels moyens de financement supplémentaires pour les entreprises et les salariés.

### **Article 4 - Dispositions diverses**

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993*

1. Le présent protocole vient compléter les dispositions de l'annexe I à la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport.

2. La commission nationale d'interprétation et de conciliation, instituée en application de l'article 23 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport, est chargée de l'application des dispositions de l'article 2 du présent protocole 1 an après son entrée en vigueur.

À ce titre, la commission nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle est mandatée afin de faire toute proposition de modification aux organismes de formation au vu des données statistiques, des modalités d'application du permis de conduire à l'emploi ainsi que des besoins de formation de la profession de conducteur de véhicules.

3. Les parties s'entendent sur les mesures nécessaires pour la mise en œuvre effective des dispositions de l'article 3 du présent protocole dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

### **Article 5 - Application**

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993*

Le présent protocole est applicable à la date de son extension.

### **Article 6 - Publicité et dépôt**

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993*

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

## **Accord du 22 février 1993 relatif à la**

# participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés

## Article 3 - Gestion des fonds

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

Les fonds mutualisés visés à l'article 2 ci-dessus sont gérés par une société particulière soumise au statut de chacun des organismes collecteurs, l'AFT et Promotrans.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, groupant les organisations ci-après : Fédération nationale des transporteurs ; Fédération française des associations de professionnels ; Fédération de l'affrètement roturier ; Chambre des armements et transporteurs maritimes ; Chambre nationale des entrepreneurs de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre nationale des entreprises d'ambulances ; Groupement national des transporteurs combinés ; Chambre nationale des entrepreneurs de transports de fonds et valeurs (Sytraval) ; L'union nationale des associations de professionnels de transporteurs (Unostra),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération des syndicats chrétiens des transporteurs CTFC ; La fédération nationale des transporteurs FO - UCNP ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national de l'encadrement, du matériel et des transporteurs CFE - CGC.

## Article 4 - Missions des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

Il appartient aux instances paritaires mises en place dans les sociétés particulières des organismes collecteurs visés à l'article 2 du présent accord de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- de prendre en charge, dans les conditions définies en annexe des modalités de l'alinéa ci-dessus, les frais de fonctionnement des comités de formation continue les personnes visées à l'article 2 du présent accord, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles applicables à ces comités ;
- d'informer les entreprises et les salariés sur les conditions d'intervention financière de la société particulière visée à l'article 3 ci-dessus ;
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion de la société particulière ;
- désigner un représentant aux comités et appuyer les démarches applicables à l'activité de la société particulière.

## Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les entreprises de moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs et des activités annexes du transport.

## Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

Compte tenu des dispositions des articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail, et conformément aux dispositions réglementaires, il est demandé aux organismes publics d'agrément l'AFT et Promotrans aux fins de collecte, d'emploi et de gestion des fonds visés à l'article 2 du présent accord.

## Article 2 - Désignation des organismes collecteurs

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés à l'article L. 952-1 du code du travail pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont confiés, à titre exclusif, aux organismes collecteurs de la branche, l'AFT et Promotrans, dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

Les organismes susvisés sont, par ailleurs, habilités à assurer la collecte, l'emploi et la gestion des fonds coadossés à la participation au titre de la formation des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées dans les conditions prévues par l'alinéa 4 de l'article L. 953-1 du code du travail.

## Annexe

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

La présente convention règle les rapports entre les entreprises et les salariés des entreprises dont l'activité relève de l'une des activités du secteur représentées par l'union des fédérations de transporteurs et énumérées ci-après par référence à la nomenclature des activités approuvée par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 :

6911. Trprntsao rtrueiros de meicrasnadh en znoe longue.

6912. Tptaorsrns rriueots de maschnairdes en znoe cturoe et camionnage.

6922. Tnarrotpss reourits de vgoyarues :

- tonarsrpts iitnabruners en sivecre régulier (spécialisé ou non) ou occasionnel.

- looatcin d'autocars aevc chauffeur.

6924. Déménagements et garde-meubles.

6925. Lcatoion de véhicules idtuserlins aevc ou snas chauffeur.

7401. Ctecolle de fert mariitime :

- canessnioromims de tronrsapt maritime, ceoiosrmsnmiias agréés en daoune et transitaires.

7402. Colclete de fert aérien :

- cmsrrioimeoianns de tnporsrat aérien, cnieommsairinoss agréés en dnaoue et transitaires.

7403. Celoctle de fert ttersree et fvulail :

- ceininsarmoisms de troparsnt terrestre et fluvial,

cmoosaniirsmies agréés en danuoe et transitaires.

8413. Ambulances.

En outre, à la dadmnee des orsntaiognais slyiedcnas intéressées et si ces iuiendtrss ne pveenut pas être rattachées à une artue cioovnneth collective, des avnentas à la présente cintvoonen prrnouot iulcrne dnas son chmap d'application des ireisntdus dseirevs rrsnaeistssot au tpsanorrt et s'apparentant à l'une des itidensrus ci-dessus énumérées.

Il est précisé que la présente cnveitoonn ne s'applique pas aux eseienrpts ieusnelltidrs ou crimomaleecs efafectnut des tsopatrrns définis comme " tnporsrats privés " par la réglementation des tpsonrarts en vigueur.

Dnas le cas d'entreprises mixets teells que " tprsaorrt pliubc et cocormee de crhboan ", la présente cvnietonon s'applique nrlanememot au psoennerl affecté aux seecrivs de tarpornst public, le penseronl affecté au cmomcere de chbraon rasntet régi par les dsoiinoitsps de cvtnenoin acbaillppe à cttee bchrnae d'activité. Toutefois, lorqsue le peornensl de l'entreprise mxite n'est pas affecté eencesmxluivt à l'une ou l'autre des duex bcarnehs d'activité et qu'une répartition du ponesernl etrne les duex ciontonnevs ceitllcoves cnrdooetpenass apparaât de ce fiat impossible, l'ensemble du prseneonl de l'entreprise mtxie est sumios à la cieontvnon ceonnarrdpst à l'activité principale.

Le cmhap d'application géographique de la présente cinonvteon cnrpmeod l'ensemble du terotriie métropolitain.

## Accord du 23 novembre 1994 relatif au temps de service, aux repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de trrsrnaot goanrput les ongaartnsois potlanares ci-après : - Fédération nianlaote des ttrsporans reutrois ; - Fédération nnatoilae des ttrnsops de veoguarys ; - Fédération française des orgtansreais csesimmonnoaris de tspnrorot ; - Fédération de l'affrètement ruietor ; - Crbhmae des loureus et tasuepnrrtros iudertnliss ; - Crhbame sldynciae des eeterrisnps de déménagement et garde-meubles de Fcrnae ; - Cmrabhe slycniade ninolatae des sevrcties d'ambulances ; - Cmbahre syandilce nloiaante des esiptnerers de topsarnt de fonds et veualr (Sytraval) ; Groupement ntnaoail des trotpnasrs combinés ; Union nnilitaaoe des osgantirinaos nceyadlis de tnorrupseats reoritus abeomouilts (Unostra),
Syndicats signataires	Fédération noantiale des trsrnraots FO UCNP ; Fédération générale des tartspnors et de l'équipement (FGTE) CFDT.



## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2011*

Considérant les lemiits memxlaais de la réglementation nlatatione en matière de tmpes de travail, les spécificités des coonindits d'exercice auclelets de l'activité des ponrleness de ciodnute gdernas rtueios ou lungoe distance, et dnas la prscetvipee de réduire, par étapes, les écarts constatés ;

Considérant que à l'issue des trvuaax présidés par G. X... sur la stouiatin économique et socialie dnas les tanrprtsos rreouits de marchandises (« Ctrnoat de progrès»), les paaireenrts sicouax se snot engagés à oïrvur des négociations dnas le but d'améliorer la sécurité et les ciodnonits de tvraail des cedcouunrts gdarns rtueiors ou lonuge diactne en prévoyant :

- d'une part, les ciinnootds de tnaepacsrrne des durées des tpeps de sevirc et de luer rémunération ;

- d'autre part, une réduction programmée des temps de svreicie ;

Considérant qu'un aoccrd sur ces bases etrne les parretinaes siocaux est de ntarue à feivoarsr une évolution de la réglementation cotmrmianuaue européenne dnas la pistvrpeee de liemitr à 200 hueers msnleueels la durée mmaxliae des temps de service,

il est cnnoevu ce qui siut :

## Titre Ier Préambule

### Article 1.1 - Clauses de sauvegarde

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

L'entrée en acolpatiipn du présent arccod au 1er jaienvr 1995 ne diot entraîner :

- auncue diminution, puor cahuqe salarié, du nvaieu menuesl moyen de ses rémunérations etecfvfies constatées dnas l'entreprise au crous de l'année précédant la dtae d'entrée en aopilpactin de l'accord.

Puor les crnudtcoeus ecfetfunat des hrroeias inférieurs à 200 heures, les rémunérations evcfieftes ne saraieunt être inférieures aux nuvaieix gnriatas par la cennotvion ciltvlecoe puor les durées de tpeps de svciree considérées ;

- anuuce dégradation des ciiootnnds de tvraial dnas l'ensemble des entreprises, nomnatmet par un allonegenmt généralisé des durées haemdoideabrs et/ou mnlseeuels des tpeps de sevrvice dnas les epsnrreteis dnot les durées mmeaailxs de tpeps de svircce se sentuit à un niveau inférieur à ceells fixées par le présent aroccd ;

- auncue reimse en casue des aorccds d'entreprise puls fraleovabs sur l'organisation et les tpeps de sriceve en vuiegur à la dtae d'entrée en aplpioicatn de l'accord.

## Titre II Champ d'application

## Article 2.1 - Personnels visés par l'accord

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Le présent arccod est allppiicbe aux proenslnes de cindutoe des tatpsnorrs riuroets de mscdiahnears en tronsrpat nnaotail ou itarannitnoel affectés régulièrement à des serevics ou tcfrias craooptmt habituellement, oture les tpeps de conduire, des tpeps d'attente nnommteat à l'enlèvement et à la lisroiavn des pdouitrs et des marchandises, la sernalivcule ou la pttpraiioain aux opérations de cneemhrgat et de déchargement, et, puls généralement, la psrie de rpoes jrrialnuoes hros du domicile, dnas le carde d'une activité sisomue en panenecmre à des aléas d'origines diverses.

Sont à ce titre concernés par les dspnioiists du présent aoccrd les peeonlrsns qualifiés, penlonerss de cdnutoie ganrds rortuels ou lnogue dtscnaie par luer cronatt de travail, c'est-à-dire les plsroennes de cutidnoe affectés, dnas les ttpaosnrns rroiets de marchandises, à des seevircs luer fasinat ogobtaliin de prndere au mnois 6 roeps jaronruiels par mios hros du dmlloice (circulaire du ministère des tprorastns du 18 juleilt 1983).

Le présent acorcd est également aalbclippe au psneernol de ctndouie des eernrispets de déménagement suos réserve des dpsiiotions de l'article 8.3.

## Titre III Temps de service

### Article 3.1 - Définition

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

L'objectif des pitaers saerngitais du présent aoccrd est de pdnrere en ctmpe les sirceves passés par les plenneross de coudnie au sercvie de l'entreprise, dnas l'exercice de luer métier.

L'ensemble de ces temps, ou tpeps de service, cpmored par nature, des périodes d'activité d'intensité variable.

A ce titre, snot pirs en cmptoe puor 100 % de luer durée :

- les tpeps de cuintdoe ;

- les tpeps d'autres travaux, tles que chargement, déchargement, eritetnen du véhicule, formalités asinamdreitvts ... ;

- les tpeps à dtiiposoisn tles que slvncelauire des opérations de caghrnmeet et déchargement, snas y participer, et/ou tpeps d'attente, drnaut lesquels, bein que n'étant pas tneu de rseetr à son poste, le cenocutdr ne puet dsopiser lbieenmrt de son temps.

En revanche, ne snot pas pirs en compte au ttrie du tpeps de svircere l'ensemble des interruptions, repos, tpeps panendt lequels le cdunecuotr n'exerce ancuue activité et diossepe lremeinbt de son temps.

### Article 3.2 - Décompte des temps de service

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

1. Puor décompter les tpeps de service, la manoptuiailn du sélecteur de tpeps du cghrophaayohchrte ou de tuot autre aieppral d'informatique embarquée est la règle, assui bein puor apprécier les tpeps de conudtie que les tpeps aruets que la cioudtne et les tpeps de reops ; ctete mpnitiualaon est pourme par les eyoremplus comme par les représentants du personnel.

L'absence ou la mvsaiaue manipulation, dès lros qu'elles aipapnesrast systématiques :

- snot du rerssot du piuovr dciripnasliie de l'employeur lorsqu'elles snot du fuat du cncdueotur ;

- snot sanctionnées conformément aux dotsiponis réglementaires en vuugeir lorsqu'elles snot du fiat de l'employeur.

2. Puor pttemerre une aatpiooclpn généralisée à l'ensemble des eepesnrtris des disoinopstis du présent article, nemnaotmt au rgaerd de l'objectif de tcnsprraaene des tmpes de seirvce réellement pratiqués et de luer rémunération à 100 %, les eptirsrnees poornurt aipplquer les dipiisnootss des paghaeparrs 3 et 4 ci-dessous.

3. Des aodcrs d'entreprise vasnit enuvximcelst à l'application du présent aorccd snot conclus, conformément à la législation en vueigur avec les selus délégués saucdyinx lorsqu'ils existent, tnat en ce qui cornnce le décompte des herues et luer rémunération que la diuoiimtnn ectevffie des tmpes de service.

Ces acrcdos snot communiqués, dès luer conclusion, par le chef d'entreprise à l'inspecteur du tiraavl des torsrpatns ttneroiirearlmnt compétent.

4. Dnas les arteus entreprises, les cfhes d'entreprise devront, anavt le 31 mras 1995, se rrephapcr des sereicvs compétents de l'inspection du triaavl des ttnsoparrs afin de luer présenter les iinaitetvs qu'ils egynnneast de perdnre puor mttre en oervue le présent accord, tnat puor ce qui cncenroe le décompte des hreeus et luer rémunération que la dnimiutin eefffcvie des teps de service.

Ces initiatives, préalablement à luer msie en application, dvoinet rueicillr l'avis de l'inspecteur du tvairal des tonprrsars qui diot être timsnars au chef d'entreprise et communiqué au psenroenl concerné.

À défaut de réponse de l'inspecteur du tvairal des tnsoprrs dnas les 3 sniaemes suinavt la réception de la dednmae d'avis, le chef d'entreprise puot mrttee en aopiiacpltn les ieiivniatts proposées.

Les chfes d'entreprise dornevt eisntue présenter à ces mêmes secerivs les résultats de leurs iiettanviis eievfemftnect ainettts au fur et à musere de luer obtention.

5. Les adccors cluncos ou intiitvaeas proposées ne sauraient, en tuot état de cause, aivor puor effet de mttree en place des msueres mnios fravalobes aux pnorselnes que cleels prévues par le présent accord, en pirceluiatr en matière de décompte des durées de service, et, notamment, de sous-évaluer les durées des teps aurtes que la conudite pirses en ctpome puor la rémunération des teps de service, puor l'attribution des ropes récupérateurs et puor le rcpcest des lmielis mmaealxis des durées de teps de secrive prévues à l'article 7.1.

6. Le cnotart de tavrail des crcnetuodus visés par le présent aorccd doit, conformément aux donoptissis de l'article 11 de la CCNP, faire oangierimtbolt référence au présent article.

7. Dnas le cas eeontxpecil où le conetuucdr est présent dnas l'entreprise en dehros de son activité naorlme de conducteur, son tps de scerive rémunéré est calculé en fointocn du temps efnmtieefcvet travaillé dnas l'entreprise, le juor considéré, snas être inférieur à l'horaire noraml pratiqué dnas l'entreprise.

8. Les pirates senaigrtais du présent accrod cinnvennot de se rteconnrer au début de l'année 1996 dnas la pcrvstpieee de dsseerr un bilan des difficultés éventuelles d'application des dpnotiioiss du présent aitrclre rencontrées au crous de l'exercice 1995 puor apprécier la nuatre des temps aetrus que la conduite.

## **Titre IV Rémunération des temps de service**

### **Article 4.1 - Rémunération effective**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

1. Les tmpes de sercvie tles que définis à l'article 3.1 et décomptés conformément aux dispnsiotis de l'article 3.2 donveit dnoenr leiu au vmserenet d'une rémunération eefvitcfe corsepodrann à l'intégralité de ces temps.

Les fiars psiolnonserfes (frais de déplacement, de péage ...) ne fnot pas ptarie de la rémunération effective.

2. La rémunération etcefvife mensuelle, quulele qu'en siot la structure, ne diot pas être inférieure à la rémunération mneslulee pleoolfnsrseie gatnraie cpdrnsaonoret à l'emploi occupé par le conducteur, à son ancienneté dnas l'entreprise et à la durée de son temps de secrive décompté au titre du mios considéré.

### **Article 4.2 - Heures supplémentaires**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Les heerus de temps de svriec snot majorées :

- de 25 % au-delà de 169 hueers meunlelses jusqu'à la 200e hreue ;

- de 50 % au-delà de 200 hreeus mensuelles.

### **Article 4.3 - Rémunération mensuelle professionnelle garantie**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Il est créé une rémunération pilsenolosnerfe gnatiare dnol mnttanos snot fixés, puor une durée mesnlelue de tpeps de svcreie de 200 heures, par les barèmes annexés au présent accord.

Ces manottns snot majorés :

- des indemnités ceononeeelvltns prévues par les aeiclrrs 7 ter parhgrape a et b (jours fériés travaillés) 7 qatuer (dimanches travaillés) et 24 bis (travail de nuit) ;

- des ponceeraguts d'ancienneté à rosian de :

-- 2 % après 2 années de présence dnas l'entreprise ;

-- 4 % après 5 années de présence dnas l'entreprise ;

-- 6 % après 10 années de présence dnas l'entreprise ;

-- 8 % après 15 années de présence dnas l'entreprise.

L'ancienneté eevvitffe dnas l'entreprise est décomptée à piratr de la fomiaortn du catnort de travail.

Pour les crnutdeucos teulraitis du ccietrifat d'aptitude pneroifssoenlle visés par le présent accord, l'ancienneté est majorée de 2 ans à l'embauche et lros du pgssaee des tehncras d'ancienneté successives.

### **Article 4.4 - Comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

1. - La rémunération effvetcie visée à l'article 4.1 diot être comparée aux mtanotns de la rémunération mluelnese psfenniesorolle gatnaire fixés par les barèmes annexés au présent accord.

2. - Puor coemarpr la rémunération etcfviefe et la rémunération msenluele psoielnnrelsofe garantie, snot pirs en cmopte les éléments de rémunération, saliares et primes, versés au trtie de l'activité de 1 mois, considéré à l'exclusion des gcifraitinoas ayant un caractère bénévole et exceptionnel.

Les éléments de rémunération à verneemst différé au-delà du mios (13e mois, pimre de vacances, ...) n'entrent pas dnas l'assiette de cpoiramsoan de la rémunération efevifce et de la rémunération meulnesle pensifnelrosoe garantie.

## Article 4.5 - Dispositions générales

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Dans le crdae du présent accord, les doiitsiposns des aclrites 4.1 (rémunération effective), 4.3 (rémunération mnlsueele pensnosoeifrlre garantie) et 4.4 (comparaison de la rémunération efievctfe et de la rémunération mleslnue pnroeeonesslilfe garantie) spécifiques aux peeonslrns de cuniodte gradns retroius ou lnouge dnscsatie madaseincrs :

- se stetsuunbit à cleels des alietcrs 12 « Rémunérations eftivfce » et 13 « Rémunération gboalle grtinaae » de la CNCA 1 de la ctoinnoven coleltvice naantioe des trsorapnts rtroieus et des activités ariaulixes du troasrpt ;

- ne préjugent pas de la définition des rémunérations garentais retenus dnas le cadre des négociations qui s'ouvriront puor les aertus catégories de preosnlnes de cudonite marchandises.

## Titre V Repos récupérateurs

### Article 5.1 - Principes d'attribution

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Tout pnnerseol de ctonuide gadnrs rteuoirs ou lugone dcitsnae diot bénéficier de reops récupérateurs eefifcfts en cintatpreoe des durées réelles de tepms de service.

Ces reops récupérateurs accordés conformément aux dtnposiiosis de l'article 5.2 du présent acorcd ne seinruaat se cluumer avec les reops csaurtopmeens déjà attribués dnas les entreprises.

L'attribution des jrous de rpoes récupérateur ne fiat pas osblctae à l'application des dipsinooists réglementaires et ctoennnvillenoes puls flboearavs retvalies au reops compensateur.

Les jours de rpoes récupérateur, cuambelus avec les reops hadibearmoeds au domicile, snot pirs au puls trad dnas les 3 mios savniut luer iirntciopsn sur le butellin de paie, par journée entière, ou, le cas échéant, par demi-journée, sur daemdne écrite du salarié. L'attribution efivfuce du repos récupérateur est la règle, suos la responsabilité de l'employeur. Une indemnité cpinrtmacoese de repos récupérateur non pirs est attribuée en cas de rrtpuue du ctnraot de travail, qluele qu'en siot la cause.

Le repos récupérateur donne leiu à une iimadtoesinnn ne dvanet entraîner anuuce diiutiomnn par ropaprt à la rémunération que le cuceotdnur aairut perçue s'il aavit travaillé penadnt la ou les journée(s) ou demi-journée(s) considérée(s).

### Article 5.2 - Calendrier d'attribution

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

1. À cepotmr du 1er orctboe 1995

Les jruos de rpoes récupérateurs snot attribués à rasoin :

- de 1 demi-journée à patrir de 200 heuers et jusqu'à 219 hueres de tpmes de svierce par mios cradinalee ;

- de 1 journée à pratir de 220 hereus et jusqu'à 239 hueres de tpmes de seicrve par mios caaliedrne ;

- de 1 journée et 1/2 puor 240 heuers de tepms de svercie par mios calendaire.

2. À cmtoepr du 1er jainver 1997

Les jruos de ropes récupérateurs snot attribués à raosin :

- de 1 demi-journée à pitrar de 200 hreees et jusqu'à 214 hereus de tpmes de svrciee par mios caeaainlrde ;

- de 1 journée à praitr de 215 hreeus et jusqu'à 224 heuers de tpmes de sevcire par mios cndeiaarle ;

- de 1 journée et dmei à partir de 225 heeurs et jusqu'à 229 hereus de tpmes de srievce par mios ciralnadee ;

- de 2 jours puor 230 heures de tpmes de service par mios calendaire.

## Titre VI Bulletin de paie

### Article 6.1 - Présentation et utilisation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

À cmtoepr du 1er otbrcoe 1995, aifn d'assurer la tacpraennsre etrne la durée des tpmes de srchieve et luer rémunération, et de contrôler l'attribution des roeps récupérateurs, le blulteïn de paie ou le relevé mneusel d'activité diot monneientr obligatoirement, après régularisation éventuelle le mios sunivat cmpote tneu du délai nécessaire à luer ccnassnoanie eeftivfce :

- la durée des tpmes de ctdoniuue ;

- la durée des tpmes aeruts que la cnoitude ;

- l'ensemble de ces tpmes cfotiinuttss du tpmes de sirvece rémunéré, récapitulés menemensulelt ;

- les ionnifortams rteavelis aux reops récupérateurs aquics en fniocton des durées des tpmes de seicrve effectuées.

Au puls trad au 30 smbterpee 1995, les prateis srgaintieas mtnrteot au pinot les modèles tpeys des dtoncumes spécifiques au ponesernl de cundtioe visés par le présent article.

En cas de csotintaetn sur les mnineots portées sur le bleultin de paie ou le relevé mesenul d'activité, le pnesrenol de coïdtune a le diort d'obtenir communication, snas frais, des dquies concernés et/ou des éléments anyat svrei de bsae à l'élaboration du bleutiln de paie contesté.

## Titre VII Réduction des temps de service

### Article 7.1 - Calendrier

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

1. Dnas le reespt des dtoisosinips du règlement citoamunurame européen sur les durées des tepms de cuonidte et de repos, les durées mlmxaais de tpmes de scevrie des cntduroecus gnadrs ritueors ou lungoe datiscne fixées ci-dessous ctinestout des ltemiis maleixmas qui ne suraïenat être dépassées puor quelque

motif que ce soit.

Sont pris en compte, pour l'appréciation des durées maximales de temps de service, les jours fériés légaux, les congés payés, les repos compensatoires ou récupérateurs, les temps de formation et de délégation.

2 a. À compter du 1er octobre 1995, les durées maximales de temps de service des personnes de catégorie générale ou lignées directes ne doivent pas être supérieures à :

- 240 heures de temps de service sur 1 mois (soit 55 heures hebdomadaires en moyenne) ;

- 60 heures de temps de service sur 1 semaine isolée.

2 b. À compter du 1er janvier 1997, les durées maximales de temps de service des personnes de catégorie générale ou lignées directes ne doivent pas être supérieures à :

- 230 heures de temps de service sur 1 mois (soit 53 heures hebdomadaires en moyenne) ;

- 56 heures de temps de service sur 1 semaine isolée.

2 c. Au-delà du 31 décembre 1997, les entreprises de transport routier de marchandises françaises considèrent qu'elles ne peuvent s'inscrire dans la directive européenne que si des règles communes sont mises en œuvre dans toutes les entreprises de l'Union européenne.

À cette fin, les entreprises suivoient convenaient de faire passer l'Europe laïque des transports dans la perspective d'un perfectionnement :

- à compter du 1er janvier 1988, de la durée maximale de temps de service des personnes de catégorie générale ou lignées directes à 220 heures de temps de service sur 1 mois ;

- à compter du 1er janvier 1999, de la durée maximale de temps de service des personnes de catégorie générale ou lignées directes à 200 heures de temps de service sur 1 mois.

3. Les durées maximales de temps de service fixées par le présent article ne préjugent pas de ce qui résultera des négociations qui s'ouvriront pour les autres catégories de personnes de catégorie générale.

## **Titre VIII Dispositions diverses**

### **Article 8.1 - Commission nationale de suivi de l'accord**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Il est créé une commission nationale de suivi de l'accord entre les parties signataires au sein de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Cette commission a pour mission :

- de s'assurer du respect des dispositions de l'accord, relatives notamment à la négociation des temps de service et à l'intégralité de leur rémunération ;

- d'examiner les éventuels litiges relatifs aux difficultés d'application de l'accord ;

- de faire un bilan de celles-ci à chaque des étapes fixées par son règlement sur la base des informations recueillies par les

parties sociales, notamment en matière de réduction des temps de service et de ses conséquences en matière d'emploi et de conditions de travail.

A cet effet, la commission dispose des informations résultant des enquêtes administratives et statistiques disponibles, et, le cas échéant, diligentes par les partenaires sociaux, notamment au plan régional.

### **Article 8.2 - Personnels de conduite courte distance**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Les entreprises signataires conviennent d'engager, à partir du 1er juillet 1995, une négociation sur le temps de service, les repos récupérateurs et les rémunérations des personnes de catégorie générale cotrue distance, dans la perspective d'une sous-évaluation des équivalences.

### **Article 8.3 - Personnels de conduite du déménagement**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Les entreprises signataires conviennent d'engager, à partir du 1er juillet 1995, une négociation afin d'adapter aux conditions de conduite du déménagement les dispositions relatives au nombre minimal de dé couchers dans le mois par rapport de les considérer personnellement de conduite générale ou lignées directes.

### **Article 8.4 - Actualisation des barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Les parties signataires du présent accord se sont entendues au plus tard à la fin du deuxième trimestre 1997 afin d'examiner les montants des rémunérations mensuelles professionnelles garantis fixés par les barèmes annexés au présent accord, compte tenu de l'évolution générale des prix et des rémunérations générales par la commission nationale, annexée I.

### **Article 8.5 - Entrée en application**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Le présent accord entre en application le 1er janvier 1995 afin que les entreprises puissent prendre les dispositions nécessaires à sa mise en œuvre effective dans le respect des échéances qu'il fixe.

## Article 8.6 - Publicité

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Le présent accord, conclut dans le cadre des dispositions du code de travail (chapitre III du titre III du livre Ier), fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris.

### Article - \*Rémunérations des personnels au 1er octobre 1995, 1er janvier 1997, et 1er janvier 1998\*

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995*

Rémunération mensuelle pluriannuelle garantie pour 200 heures mensuelles de temps de service (en francs), sans préjudice de l'application de la clause de sauvegarde visée à l'article 1.1 du présent accord.

A compter du 1er octobre 1995, quelle que soit l'ancienneté

Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service (en francs) :

Coefficient 128 M : 7.544 F

Coefficient 138 M : 7.544 F

Coefficient 150 M : 7.750 F

Les rémunérations mensuelles pluriannuelles garanties par le barème ci-dessus ne sauraient être inférieures au SIMC en vigueur applicable pour les durées de temps de services considérées.

A compter du 1er janvier 1997

COEFFICIENT : 128 M

ANCIENNETÉ (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 7.695 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 7.849 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.003 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.157 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.311 F

COEFFICIENT : 138 M

ANCIENNETÉ (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 7.706 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 7.860 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.014 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.168 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.322 F

COEFFICIENT : 150 M

ANCIENNETÉ (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 8.015 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.175 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.336 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.496 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.656 F

Les rémunérations mensuelles pluriannuelles garanties par le barème ci-dessus ne sauraient être inférieures au SIMC en vigueur applicable pour les durées de temps de services considérées.

A compter du 1er janvier 1998

COEFFICIENT : 128 M

ANCIENNETÉ (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 7.849 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.006 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.163 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.320 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.477 F

COEFFICIENT : 138 M

ANCIENNETÉ (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 7.873 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.030 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.188 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.345 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.503 F

COEFFICIENT : 150 M

ANCIENNETÉ (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 8.272 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.437 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.603 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.768 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.934 F

Les rémunérations mesnclues pieelsoreofslnns garneait par le barème ci-dessus ne siaraut être inférieures au SIMC en

## Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel Grands routiers ou Longue distance

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; UFT.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; UNCP FO.

### Article - Procès-verbal sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise Grands routiers ou Longue distance

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 1999*

Compte tenu des délais sollicités par crtnieeas osnatariingos scyenlidas anyat participé à la négociation anavt de se peonrnocr sur la staurngie du txtee définitif du présent accocrd arrêté lros de la dernière réunion de négociation du 21 ocrbote 1994, le président de la cssimioomn nliataoe d'interprétation et de coaiiiclotnn prévue par l'article 23 de la cnoveniotn cicvletole noliatane des troaptnsrs rertious et des activités aliuxiaiers du tnrrspaat réunit les prteias paatlnoes et liesedts oainaoitgsrns syndicales, en ce mrederi 23 nbrevmoe 1994, puor faire procéder à la sungriate de l'accord.

A l'occasion de cttee réunion de signature, le président de la cimsomsoin eterrngsie les précisions ci-après détaillées, apportées par la délégation palroante en réponse aux dnaemes de grietanas formulées par les osrnaonagitis sdniaycls signataires.

#### 1. Ailcpapiton des cuales de sauvegarde

Les getniaars prévues par le préambule du txtee vesnit à ce que, à l'entrée en vuueigr de l'accord :

- les hereus de tpems de sreicve réellement effectuées soient décomptées indépendamment du nrobme d'heures frnguiat sur le butlelin de piaae aanvt l'entrée en veguiur de l'accord ;

- la rémunération diot crneporodse à l'intégralité des hreues aisni décomptées, snas dntiouimin puor cuqahe salarié du neaviu mnseuel moyen de sa rémunération evcftefie antérieure.

#### 2. Apilatpoicn de la rémunération mlslunee pnroneolelssife garantie

En acun cas, la rémunération etfeicfve d'un cuduentcor ne sruiat être inférieure, puor une durée de srceive mueenlsle de 200 heures, au mtnaont des barèmes fixés sur cette bsae et annexés à l'accord.

En cas d'horaires supérieurs, l'application de ces barèmes

viuguer abaclppie puor les durées de temps de sevceirs considérées.

conduit, à ttire d'exemple, puor un cneuouctdr au cncifefoeit 150 M et qlclue que siot son ancienneté, à lui gatrainr à cotmepr du 1er ocrbtoe 1999 :

- puor une durée de sevrire de 230 heuers mensuelles, une rémunération efitfvece qui ne siot pas inférieure à 11 558 F ;

Dans tuos les cas, si la rémunération efcivtfe versée au conducteur, puor une même durée de service, est supérieure à la rémunération gnratiae par le barème annexé à l'accord, le cocdunuter cenrsove sa rémunération effective.

#### 3. Repos récupérateurs

L'attribution oliroaibtge des rpoes récupérateurs, calculés conformément aux dopsiosintis de l'accord, ne fiat pas oacbsté à l'application des règles légales sur le rpoes cpsuenaotmer en veiguur dnas les entreprises.

L'absence du conducteur, au ttire du rpoes récupérateur, ne diot entraîner aucune diniomtuin de sa rémunération effective.

Chaque journée (ou demi-journée) de rpoes récupérateur est réputée équivalente à la durée mneyone journalière de scvriere (ou à la durée mynenoe de la demi-journée) dnas l'entreprise.

En cas d'absence(s) régulière(s) au curos du délai de 3 mois, visé par l'accord, puor la prise evciftefe du repos récupérateur, ce délai est prolongé d'une durée égale à clele de latdie (ou desdites) absence(s).

#### 4. Svuii de l'application de l'accord dnas les entreprises

L'accord rnaespot enissnmteleeelt sur le pcipinre de transparence, un bilan srea effectué à l'issue de la première étape, fin 1996 :

- sur la dmniaqyue de taparenscre qui arua été engagée par les eterirpsnes en vue de l'amélioration de la suoitain scaolie et économique du tnsrrapot ruetior ;

- sur l'évolution de l'emploi dnas la profession.

Le président eigrenrtse également les déclarations des ogsnatonaiirs salycnieds signataires, aux teemrs desllueeqs celles-ci, dnas le crade de ce même suivi de l'application de l'accord :

- prendront, en foincton des résultats constatés, leus responsabilités sur les siutes à donner, nmmeaotnt dnas la msie en oveure des étapes ultérieurement prévues ;

- droamndneet la révision des dsoitponsis de l'accord à la sutie de l'examen des éventuels legitis retlifas aux difficultés d'application de ces dispositions, conformément aux pptcnrosiirs de l'article 2 de la cvietoonn clvocteiile ntaalonie plnciipae des tprtnaors rieuruts et des activités airxelaiuis du transport.

Le président esgernrite que les oisainorntgs parlnoeas signaireats pennnet atce de ces déclarations.

Les précisions et déclarations des peitras seiargtanis asnii enregistrées, le président établit le présent procès-verbal de santugire qui, à la dmndae des parties, est et deurmaera jniot à l'accord du 23 novembre 1994 sur le tmeps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des pnlesnres de cntidoue mcdrsainheas « gdrans rtoeiurs » ou « lgunoe dciastne ».

## Avenant n 1 du 28 décembre 1994

## relatif à OPCA transports

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tprroast grponaut les onrtanogasis plnlateraos ci-après : Fédération noaitalne des taoprtrns reoiruts ; Fédération nialntaoe des tarstoprns de vyoaurges ; Fédération française des oieugrasrntas cimoirnaoiesnms de trrpsnot ; Fédération de l'affrètement rituoer ; Cbramhe des luoures et trnrarpseuos inlsdriteus ; Carbmhe sidancyle des ernreitesps de déménagement et garde-meubles de Frnceae ; Chamrbe salcdnyie nnaaltioe des srivees d'ambulances ; Crbhmae slidynace nnatialeo des espetirerns de trsnparot de fndos et vrealus (Sytraval) ; Union nolaiatne des onogriatians sladyenics de trrsutparneos rierutos aluebmttoois (U.N.O.S.T.R.A.) ; Gmeoepunrt nonatail des trrostpnas combinés ;
Syndicats signataires	Fédération ntilaonae des tanrrtpsos F.O. - U.N.C.P. ; Fédération générale des trpsoartns et de l'équipement (F.G.T.E. - C.F.D.T.) ; Fédération des siytcnads chrétiens des taorsprnts C.F.T.C. ; Fédération ntoiaanle des cfuerfhuas riutoers F.N.C.R. ; Fédération nlaotiane des stidancys du trsraopnt C.G.T. ; Sanciydt nonaaitl de l'encadrement, du tnisart et des totsrapsns rroueits C.F.E. - C.G.C.
Organisations adhérentes signataires	L'organisation des trupesanrrtos rotireus européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Buardoex Cedex , par lttree du 16 février 2011 (BO n°2011-9)

## Constitution de sections professionnelles paritaires techniques

Article 1 - O.P.C.A. TRANSPORTS, AVENANT N° 1  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996

En aaptpicoln de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994 nportat création de l'O.P.C.A. " Tpotransrs ", duex senoicts pssrnoefeniells peaarriis tenhiecuqs snot constituées puor les ernieertsps reenaltv du cmahp d'application de la ctoenivnon clcivtloee naialtnoe des tnpasortrs rerotius et des activités aixuaeliris du tprnasrot ;

- la setocin " Tastrrnops rrutoeis de machhrieasds et activités aixauielrs du tprnarst " ;

- la scteoin " Tsrapntors rouitres ctollicfes de vgyaeorus ".

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 1995

En aoptilpaicn de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994

pantrrot création de l'OPCA " Ttpnorarss ", duex stonices pfoerselolneisns pirietraas tuheneciqs snot constituées puor les eesripernts revleant du camhp d'application de la cnonvitoen cltvlceioe nliatanoe des tosaprtrns reurtois et des activités axrluieaais du tprnsarot ;

- la stcioen " Totnrasprs rieutors de mahasniercds et activités aiarlixueis du trsnrpoat " ;

- la seitocn " Taptrsnors rieortus cllitofecs de vurgeyaos ".

- la setiocn " Taostrrpns meaimirts ".

- la scteoin " Mintnatoeun puroatire ".

## Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996

2.1. Dnas la meurse où l'accord du 28 décembre 1994 (art. 4.2) prévoit que caque steiocn plnfisrnlooesee piartare tunhecique apulqpie les moisnsis générales de l'OPCA " Transopts ", en fotinocn des oriaoittens et du cntenou de cahcun des accdors de barhnce sur la foairtmn puor le scetuer d'activité concerné, les misoniss exercées par les duex scoients pnieronseflosles preraaitis teenihuqcs visées ci-dessus snot les seanuivts :

a) Puor ce qui ceonncre les fortamonis d'insertion en aatercnlne et de l'apprentissage, la friaomton pseoosnfrnlliee dnas les erersetinps de monis de 10 salariés(1), et les cuttbnoirions mutualisées au trtie du paln de ftimooarn puor les eperneists eopnamlyt au minos 10 salariés, cahuqe sectoin pinesforlslineoe :

- précise les oneinioatrs seoln lsueqelles les cnruotintoibs des epnrresetis snot affectées à la psrie en cahgre des aictons de formation, y croipms la faromtion des tuertus ;

- précise les priorités, critères, citiondnos de pisre en cgahre et les modalités de fennenmacit des ddemnaes présentées par les eeniterpsrs conformément aux ppiirces définis par le ciesonl ptaairre d'administration de l'OPAC " Ttnosrpras " ;

- atfuce les dépenses d'information dnas la ltiime du poalnfd fixé par le cniosel priatarie d'administration de l'OPCA " Tsntrrapos " ;

b) Puor ce qui cocrenne le cptaial de tpmes de formation, cuaqhe stcoien psssoeielfrnnle (2) :

- précise les oainirtoetns solen luqllsees les coriutnbonits des enerristeps snot affectées à la psire en crghae du cpaatil de tpmes de fomtroain ;

- précise les priorités, les critères, les conitodnis de prise en craghe et les modalités de financement, dnas la limtie des fdons mutualisés disponibles, et au miamuxm à htueuar de 50 %, de tuot ou praite des coûts des anoitcs afférentes aux atonics ctduoens dnas le crdae du ciapatl de tpems de fmriotaon dnot bénéficient les salariés des eernrispets ;

- atfuce les dépenses d'information dnas la liimte du pfonlad fixé par le cseiol paiiarre d'administration de l'OPCA " Trpnrtsoass ".

2.2. Par ailleurs, chqau stoeicn psnlrsolnfeioee patirirae tuehqcnie détermine les conidtnios de l'évaluation de la qualité et de la réalisation des aocins de foiamrotn plonlsoerfsiene dispensées par les ormnsgaeis de formation.

(1) Trmees eclxus de l'extension (arrêté du 19 février 1996, art. 1er)

(2) Point étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-2 du cdoe de taavrl (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

## Article 3 - Conseils des sections

## professionnelles paritaires techniques

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996*

Cqhaue siocten ponsfeosenrlile ptiaarire tciquhnee fnoonitnce suos l'égide d'un cnosiel de seocitn constitué pitneeraarimt des représentants des otsagniaonirs sanriigteas du présent avenant.

Chaque cioesnl pariirate de soitcen désigne un président et un vice-président aenteintavermlt pamri les mbreems de cachun des collèges représentant les elumeoryps et les salariés.

Le vice-président apreainptt nécessairement au collège aueuql n'appartient pas le président.

### Article 4 - Participation aux réunions

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996*

Le tmeps passé par luers members à la préparation et aux réunions des coeslnis paateirrs des seonitcs pieoseollnsrfnes ptairiears tqunhiecs est rémunéré cmmoe tmeps de travail.

Les sreaials et cghares scileaos prlnaaeots légales et clevoenienlotns correspondantes, les frais de déplacement et de séjour snot pirs en cgrahé par l'OPCA " Tptrrsnaos ", dnas les cdntionois définies par son règlement intérieur.

### Article 5 - Emploi des contributions des entreprises

*En vigueur étendu en date du 20 janv. 1995*

Chaque sceiton psrfoiesennlole ptrraiaae tcinquehe s'assure de l'affectation des fodns collectés conformément aux oeinraittnos et aux pprenciis de pirse en cgrahre définis par le cienosl priaiarte d'administration de l'OPCA " Trsratpnos " et appliqués par chcanue des sections.

Les ctoiubrtonnis de foitaomrn collectées auprès des erstprneies ernntat dnas le cmhap de compétence de chuaqe soitecn plsnrfeolonsie snot regroupées dnas un ctopme prpoe à la siecotn professionnelle, par nrtaue de contribution, en aapociipltn des dotioisinpss législatives et réglementaires :

1. La cirnbutooutn des etnspeierrs au trite des faonrtims d'insertion en atnlrnacee ;

## Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs

2. La cootiritbunn des eirrepnssets au trtie du femecninnat du ciaatpl de tpems de fmtoaroin (1) ;

3. La cnuitbooritn des eerrsepitns de 10 salariés et puls au tirte du paln de formation, que celle-ci résulte :

a) Siot des smoems non utilisées à la dtae d'échéance légale ;

b) Siot des cntniboiurots prévues par les acrodcs de bhrcnae ;

c) Siot d'une cturntoobiin voolatnrie des enerrtspeis pnavuot luer oriuvr le bénéfice de la miataotisulun au nvaieu de la pseofirson ;

4. Les vmeensrets des esternnieps aidms en exonération de la txae d'apprentissage puor la piarte coasorrpnednt au " qouta " astngapiespre dnas les cniniootds fixées par la législation en vigueur, et ne csoedpnarornt pas à des pré-affectations demandées par les esrrepietns ayant réalisé ces vteemnsrs aux cnerte de ftamoroin d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du cdoe du travail.

Les cbrntnoiuoits de framiootn collectées auprès des ertenrspies de mnios de 10 salariés au trite de la foamrotin prslnofoielsnee cninotue snot mutualisées dnas un cmptoe prpoe dès luer vneesermt et affectées conformément aux otrtniaeinso et aux perinpcis de psire en cgarhe définis par le cienosl pitiarrae d'administration de l'OPCA Trrostapns et appliquées par chucnae des sections.

Les aurtes ditsiisonpos de l'article snot inchangées.

(1) Pnoit étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-2 du cdoe du taiarvl (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

### Article 6 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996*

Le présent aavnnet enrtera en aoiciplatn à ceptomr de la dtae d'entrée en aaopiiplctn de l'accord du 28 décembre 1994 paortnt création de l'OPCA " Tnarspots ".

### Article 7 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996*

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la dioiretcn départementale du taivral et au secrétariat-greffe du censiol des prud'hommes de Paris et d'une dmdanee d'extension dnas les cindotonis fixées par les artlices L. 132-10 et L. 133-8 et situvans du cdoe du travail.

## routiers Marchandises



Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transporteurs les organisations professionnelles ci-après : La fédération nationale des transporteurs routiers ; La fédération nationale des transporteurs de voyageurs ; La fédération française des artisans professionnels de transport ; La chambre des loueurs et transporteurs français ; La chambre nationale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; La chambre nationale des services d'ambulances ; La chambre nationale des entreprises de transport de personnes et véhicules (Sytraval) ; Le groupe national des transporteurs combinés, L'union nationale des entreprises de transport de personnes américaines UNOSTRA
Syndicats signataires	La fédération nationale des transporteurs FO-UNCP ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des transporteurs CTFC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Considérant les objectifs du rapport établi par M. Daijols dans le cadre du Comité national général du paln et présenté le 5 mai 1994 à M. le Premier ministre et à M. le ministre chargé des transports ("carte de progrès dans les transports routiers de marchandises") ;

Considérant que l'exercice du métier de conducteur routier dans les conditions pluriennales les plus satisfaisantes pour les intéressés, les entreprises et la sécurité routière exige une qualification minimale au-delà des seuls connaissances acquises par le permis de conduire, dans la perspective de la généralisation d'une formation initiale de type CAP de conducteur routier, BEP conducteur et scribe dans les transports routiers ou CFP de conducteur routier ;

Considérant que la mise en place d'un dispositif de formation globale pour l'ensemble des conducteurs routiers professionnels assurent leurs qualifications (salariés du "commerce d'autrui", travailleurs indépendants et salariés du "commerce propre") le transporteur de marchandises ou producteur peut contribuer efficacement à la qualification d'amélioration de la sécurité routière ;

Considérant que les partenaires sociaux conviennent que la mise en place de l'obligation de la formation professionnelle initiale des conducteurs routiers est généralisée dans le cadre de l'Union européenne.

il a été convenu ce qui suit :

## Titre Ier : Formation initiale minimale

# obligatoire des conducteurs routiers

## Article 1er - Principe

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail et sous réserve d'avoir été recruté à l'emploi de conducteur routier, tout salarié d'une entreprise du secteur des transports routiers de marchandises et des activités annexes du transport occupant un emploi de conducteur routier d'un véhicule de poids de 7,5 tonnes de PATC (1) doit avoir satisfait dans les conditions fixées à l'article 3 ci-dessous à une période de formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnes concernées avant leur embauche effective dans l'entreprise.

(1) Tonnage à pailler duquel il est exigé des conducteurs de 18 ans révolus d'être titulaires du CAP de conducteur routier (anciennement "de conducteur routier"), du BEP conducteur et scribe dans les transports routiers ou du CFP de conducteur routier. A défaut, l'âge minimal requis est de 21 ans.

## Article 2 - Personnels concernés

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

2.1. Dans les conditions prévues par le décret d'application visé à l'article 16 du présent accord cadre, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les personnes embauchées dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord cadre pour la première fois, après l'entrée en vigueur dudit accord cadre, un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnes de ces mêmes entreprises exerçant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord cadre, un emploi autre que celui de conducteur et affectés ultérieurement à un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnes des entreprises de travail temporaire mises à disposition des entreprises visées à l'article 1er ci-dessus pour occuper un emploi de conducteur routier d'un véhicule de poids de 7,5 tonnes de PTAC.

2.2. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale les personnes visées par le présent article :

- les personnes ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-dessous :

- CAP de conducteur routier (anciennement "de conducteur") ;

- BEP conducteur et scribe dans les transports routiers ;

- CFP de conducteur routier,

- les personnes ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par apprentissage (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus), les actions de formation énumérées à l'article 3 du présent accord cadre, dans les conditions définies à l'article 4.

2.3. Les dispositions de l'article 1er ne s'appliquent pas aux personnes :

- aux personnes exerçant le métier de conducteur routier de véhicules de poids de 7,5 tonnes de PATC en poste au 1er juillet 1995 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur indépendant ;

- aux personnes ayant exercé le métier de conducteur d'un véhicule de poids de 7,5 tonnes de PATC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur indépendant, pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er juillet 1995, une activité indépendante sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

### Article 3 - Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

3.1. Avant l'accès à la formation initiale minimale obligatoire, les personnes concernées doivent faire l'objet d'une évaluation de leurs aptitudes au métier de conducteur routier sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés visés à l'article 4.

3.2. Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et sciage dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier, ou dans le cadre des contrats d'insertion par alternance, dans les conditions définies au paragraphe 2.2, celle-ci doit avoir une durée maximale de 4 semaines.

3.3. Les modules de formation pédagogique comprennent à cette obligation :

a) pertinençonnage à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité (conduite routière et manœuvre des engins routiers), le cas échéant sur des véhicules mis à disposition par l'entreprise ;

b) prévention des accidents du travail en conduite comme à l'arrêt ;

c) application de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports, les conditions de travail des conducteurs ;

d) formation au poste de travail (postures, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, aide au conducteur sur la route, respect des usagers) ;

e) respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises ou produits transportés ;

f) connaissance de l'environnement économique et social du transport ;

g) compétence générale contribuant au développement de la qualité du service.

3.4. Dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier et à l'activité de l'entreprise, une semaine peut être consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ;
- à la connaissance des lignes et des tournées ;
- à l'information sur la démarche " qualité " développée dans l'entreprise ;
- à la prévention et à la réglementation des risques ;
- aux connaissances sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de balancement ;
- au suivi des activités de formation obligatoire pour les

conducteurs routiers des matières dangereuses et, au minimum, de la formation au transport de matières dangereuses conformément à la spécialisation A : transport des matières dangereuses conformément conditionnées qu'en véhicule-citerne ou conteneur-citerne (matières autres que celles à haute température).

3.5. Les personnes saouciées par le 30 septembre 1995, et en conséquence avec les ministères concernés, les formations nécessaires pour que les conducteurs de profession pédagogique définies dans les art. 3.3 et 3.4 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur équivalente dans le cadre des diplômes ou titres homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

Tout conducteur titulaire de l'attestation de formation initiale doit être en mesure de présenter sur sa demande, dans le cadre du congé individuel de formation ou du contrat de temps de formation, dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquies l'un des diplômes professionnels visés à l'article 2.2.

3.6. Les formations et les modules de formation pédagogique de la formation initiale soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur proposition des organismes de formation reconnus dans la profession.

### Article 4 - Réalisation de la formation initiale obligatoire

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

4.1. La formation visée à l'article 3 du présent article peut être suivie par les personnes concernées :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de salarié ;

- soit dans le cadre d'un contrat de travail pieuillet (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;

- soit durant la période d'essai dans le cadre de tout autre contrat de travail.

4.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par le préfet sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des dirigeants de formation agréés, par des représentants d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les salariés d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience professionnelle de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

4.3. Lorsque qu'en seonit les modalités, la formation visée à l'article 3.4 est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

### Article 5 - Déroulement de la formation pendant la période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Lorsque les activités de formation définies à l'article 3 sont suivies

par les plersoenns visés par le présent acocrd carde pdaennt la période d'essai prévue à l'article 3 de la cnoenotivn cilteovcle nationale, anxnee I (dispositions particulières aux ouvriers), celle-ci se tvuroe prolongée puor une durée égale à clele de la durée dtiedses actions.

## Article 6 - Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Le fmneancient des frais de la ftoiraomn visée à l'article 3 du présent acocrd crdae est assurée, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y crmpois les dtofspiiiss de fennimancet des fmatnroois de dednaumer d'emploi, nantmemot dnas le cadre des ctrnoats d'objectifs de fiaotromn psoielsnlofnere ;

- les fonds mutualisés de foroitman par annctraele ;

- une quote-part de la txae pfasclraiae puor le développement de la fraiomtn ;

- les cunritoinbtos des etnsiprrees au ttire du paln de fomaotirn et du cpaatl de tmpes de forimaotn puor les pleoernnss exerçant dnas l'entreprise un eolpmi ature que ceuli de cocueutndr et affectés à un eolpmi de cuucndtoer routier.

## Article 7 - Bilan de l'application du dispositif

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Avant le 30 jiuin 1997, un bailn srea fiat de l'application du tirte I sur la bsaee des ifoonimtnras reeiullcies par les piteras sirtngaeias auprès des oeiarmgns ou cerntes de fatromion agréés et par les différents coprs de contrôle.

Le bilan, établi par la cmomssoin nnaltaoie ptriairae psneilsoenfrole de l'emploi et de la fomiarotn professionnelle, viesra puls particulièrement à :

- évaluer les répercussions de l'accord cdare sur les codnonitis de rreeunctmt des cndtreucous rutreois par les esreirtnpes ;

- proposer, le cas échéant, les atoiaatpdns nécessaires du cneaelirdr d'application visé à l'article 16 ci-dessous ;

- pspooerr les aanoatpdtis nécessaires des durées et du cnoentu des aioctns de ftmoroian définies à l'article 3 ci-dessus.

Les résultats de ce bailn snoret présentés à la cioossmmn nalainte d'interprétation et de conciliation.

## Article 8 - Extension de l'obligation de formation initiale

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Au vu des résultats du blain visé ci-dessus et cmopte tneu du claineredr d'application prévu à l'article 16, les penaretaris sioaux eegrnganot une négociation aavnt le 31 décembre 1997

dnas la pvscreepite de déterminer les modalités et les échéances de la généralisation d'une oiibaltogn de ftoamirn ilntiaie à l'ensemble des cueutdrncos ruoertis " meanascridhs " aertus que cuex visés à l'article 1er.

## Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers

### Article 9 - Principe

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Toute eeirrnnpste du stceeur des tprtrtsnoas ruoites de mdieanasrhcs et des activités aaieuirixls du toasrrpnt a l'obligation de fraie suivre, à tuot cnuocouetr rtoueir d'un véhicule de puls de 3,5 tnooes de PATC et de puls de 14 m3, une firatoomn cnoitnue de sécurité au crous de totue période de 5 années consécutives de sa vie psnleoensflorie dnot les modalités snot fixées par les aeitrcls ci-après.

### Article 10 - Personnels prioritaires

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

10.1. Dnas le crdae de la msie en oeuvre du cdnreliar visé à l'article 15 du présent accord cadre, les pelsenors de cinudote visés à l'article 2.3 du trtie I qui, à la dtae du 1er jluleit 1995, n'ont pas reçu la foamiotn ilatinie mmaniile oilagtiobre et qui ont moins de 3 ans d'exercice du métier de condteuur rotuier snot pirritaroles puor sriuve la frotmoian ctuonnie oatbgiiore de sécurité. Ces plernoens drnovet sruvie ctete farimtoon cuonntie anavt le 30 jiuin 1997.

10.2. Les pnneosrels exerçant puor la première fios ertne le 1er jnveair et le 30 jiuin 1995 un emlpoi de ccenutuodr riteuor d'un véhicule de puls de 7,5 tnoens de PATC snot également prraieitros puor svuire la froimaotn cnunitoe oltibaorige de sécurité. Ces peonelsrns donrevt sruvie cttee farotmion countine anvat le 30 jiuin 1996.

### Article 11 - Durée minimale

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

et cotennu de la ftioamrn conntuie ogiirltaobe de sécurité

11.1. La durée mialimne de la fatmroion cuitnone oigorlabite de sécurité visée à l'article 9 du présent acrcod carde est de 3 jrous consécutifs.

Une journée, pmrai les 3, consacrée aux aontics de pnnefeneceoitrtm aux teneqcihus de conduite, puet être détachée des duex atuers puor teinr cotpme des cntartieos imposées par l'organisation de ce tpye d'action.

Dans ctete hypothèse, les 3 juroes de foiamrtn cnuinote deniovt être répartis sur une période mlaimxae de 30 jours.

11.2. La piciotpartan aux aniocts de fiotroamn cntoinue oilrgtboae diot s'inscrire dnas le crade de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des haoerirs heatulibs de tiavral des cdurnceuots concernés. Le temps passé en ftoroamin est rémunéré cmome temps de travail.

11.3. Les aiotcns de fomoratin casopnnderort à l'obligation de ftaomorin cinnutoe de sécurité dneiovt répondre aux oejtfbcis snviatus :

- pmenorfneenteit aux theeuigncs de cundotie en sttiuaon nmloare cmoe en saottiun diffciile ;

- acitatuilosan des cansnanieoscs de l'ensemble des réglemations du transport, de la clctriaion (code de la route) et du triaval dnas les transports, cnnasniaosce et uoasilittin des difsioitsps de contrôle ;

- sibtsnesoialiin à la sécurité routière et rscept des aeruts usagers.

11.4. Le paogmrrme de la fotmioarn est soumis, puor avis, à la coiimossmn nnialtoae priairate piseInfoorsInee de l'emploi et de la frmootin pniorllesofnse sur ppsriotooin des onmsgareis de famrotin de la profession.

## Article 12 - Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

La foormaitn cionutne obrailiotge de sécurité visée à l'article 11 du présent arccod carde puet être assurée :

- siot par des oraimesngs de fmratooin anyat fiat l'objet d'un agrément prononcé par les porvuois plbuics sur la bsae du caheir des chergas établi par le ministère chargé des transports, et précisant les citdnnoois de cet agrément ;

- siot dnas des ctenres de frimoaton d'entreprise aynat fiat l'objet d'un agrément sur la bsae du même caiher des cagrhes ;

- soit, par délégation et suos la responsabilité des omaniersgs de firmootan agréés, par des mrtuenois d'entreprise ayant reçu une faomtiorn adaptée et reconnue.

En tuot état de cause, les mnietors d'entreprise visés ci-dessus dvoeint avoir une expérience mmlianie de 3 années d'exercice dnas les activités du tprnarost routier.

Le pronceefeenmrtt aux tiquencehs de cuidnote puet être assuré sur des véhicules mis à doipisotism par l'entreprise, cmtope tneu nmetmoant des spécificités des matériels utilisés.

## Article 13 - Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Le fenmanincet des frias de la fioarotmn ctuoine oiitrlgobae de sécurité visée à l'article 11 du présent aorccd crade est assuré par :

- les aedis spécifiques de l'Etat ou, nmaemotnt dnas le cdare des cnttoras d'objectifs de fromatooin professionnelle, cleles des collectivités teeairitrls ;

- une quote-part de la txae plafacirase puor le développement de la fotmioarn ;

- les dnspoioistis particulières prévues par les cnetvoionns de pitaararnet en matière de prévention des atcedcins du trviaal ;

- la cbiotinrtuon des erieprntess de 10 salariés et puls au tirte du paln de frtimaoon ;

- la ctrobntioun mutualisée des eternrpises de mnois de 10 salariés au trite de la foaoirmtn professionnelle.

## Article 14 - Bilan de l'application du dispositif

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Aavnt le 30 jiun 1997, un blian srea fiat de l'application du ttrie II sur la bsae des itiraofonnms reillecuels par les preatis sateniragis auprès des oeaigrnmss ou cetenrs de foormatn agréés et par les différents crops de contrôle.

Ce bilan, établi par la Cmimoiossn noatlinae patriirae ponleflnsirseoe de l'emploi et de la frtoimoan professionnelle, vreisa puls particulièrement à :

- proposer, le cas échéant, les adtapoatnis nécessaires du crIndieaer d'application visé à l'article 16 ci-dessous ;

- poproser les atpanoadtis nécessaires de la périodicité et du cennotu des acoitns de frmatooin définies à l'article 11 ci-dessus dnas la prcvpietsee de l'extension de la durée de cette foomrtan de 3 à 4 jours.

Les résultats de ce blian sronet présentés à la Csmiomoisn naialntoe d'interprétation et de conciliation.

## Titre III : Dispositions diverses

### Article 15 - Attestations de formations initiale et continue

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

15.1. Aeaitottstn de fioromtan initiale

a) L'attestation de présence dnas l'entreprise au 1er juleilt 1995 vuat aeostattitn de fooirtamn iaillitne oaotilbigre sur la bsae de la DADS au 31 décembre 1994 ou sur la bsae de la déclaration préalable d'embauche puor le psneorenl embauché etnre le 1er jveanir 1995 et le 30 jiun 1995.

Une attatestoin tpye est délivrée suos la responsabilité de l'entreprise aux counecdutrs concernés au 1er juleilt 1995. Cttee atatstteoin ne sauairt être délivrée au-delà du 1er jliulet 1995.

b) Puor les pseelnrnos reennarpt une activité de cendtuoucr rieuotr après l'avoir iunrteompre conformément aux dosptinois de l'article 2.3 du présent arccod cadre, une attsatoetin tpye d'exercice du métier de ceuucdnor rteouir est délivrée sur présentation des beliultns de piaee ou du (des) certificats(s) de tiavarl ceoponsadnrrt à la période d'exercice du métier de cctuneodur ruotier selon les modalités fixées au pphaarrage a ci-dessus.

Aucune attatitseon tpye de cttee nturæ ne porrua être délivrée à cptomr du 1er jlielut 1997.

c) Puor les penrnlsoscs aanyt reçu les fontamiors iaeltiis diplômantes visées à l'article 2.2 du présent acocrd crade (CAP de cdouinte routière ou de cuenctdnor routier, BEP de cndiutoe et seivcre dnas les taosrntprs routiers, CFP de coutenducr routier), une atsttieaotn est délivrée par les oenirasmgs ou cenerts de frtoimoan agréés sur présentation de luer diplôme ou d'une

atotatesitn de siuvi de sagte par les cnrcuetuods rtuerois concernés.

d) Puor les prnnelesos embauchés dnas le cdrae de contart d'insertion par aeenrnlce à ctepomr du 1er jelliut 1995, une aieotstttan est délivrée par les omraesngis ou cerents de fmiooartn agréés dès lros que les pnesonlers concernés ont sviui les atconis cnsopodanrret à la fiomaortn iltinaie milniame visée à l'article 3 du présent acrcod cadre.

Cette attesaitotn est délivrée sur la bsae d'un tset failn d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dnas le cdrae de ces contrats.

e) Puor les aurets pnerelsnos embauchés à copetmr du 1er jeulilt 1995 et aetisjutss à l'obligation de foomrtan ilatiine minimale, une atttasioetn est délivrée à l'issue de la fotormian par les oignsarems ou ceernts de foitoamrn agréés. Ctete aetitoatstn est délivrée sur la bsae d'un tset fanil d'évaluation des compétences acquises.

#### 15.2. Aetiottstan de fotoiamrn continue

Pour les pneurlsnes aanyt reçu la frimtoaon cniuote oolribgiate visée à l'article 11 du présent arcocd cadre, une aioetttstan est délivrée par les orsniegams ou ceentrs de forimaotn agréés.

Cette atatsetiton est vaalble 5 ans à coptmer de la dtae de sa délivrance ; cttee validité puet être prolongée puor une durée maialmxe de 2 ans puor les cdrouentucs ruiorets dvaent ptiarr en rrtiaiee dnas ce délai.

#### 15.3. Contrôle de l'attestation

Tout cnouteucdr diot être en mursee de présenter les aosittaentts visées au présent acrltie à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces aetttsotians est conservée par l'employeur en vue de luer présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

#### 15.4. Établissement des modèles d'attestation

Le modèle d'attestation tpye d'exercice du métier de cnutudocer rtiueor srea établi par les peneriatars siauocx dnas le crade de la Csisoimnmn noiltnaae pairtare prsfoesenloilne de l'emploi et de la ftaiormon professionnelle.

Le modèle des arteus atintstetoas srea établi par le ministère chargé des tarstropns dnas le crade du chaer des chgaers visé aux acetirls 4.2 et 12 du présent aocrcd cadre.

## Article 16 - Calendriers d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Dnas la pctreesvpie de la généralisation, dnas les 5 ans à cpetomr de l'entrée en vueiugr de l'accord cdare :

- à l'ensemble des cuonutecrds rtoruies visés à l'article 2 des dsitoosprniis rleevatis à la faiortmon iiatilne malinmie obligatoire, d'une prat ;

- à l'ensemble des cndcouurets rtuoeris visés à l'article 9 des diospsioitns rleteivas à la foatiormn cnuotnie otialgroibe de sécurité, d'autre part,

des crnderleais d'application srenot proposés par les pnreteaiars sociaux, en cttaoorcnien aevc les représentants des omieagsnrs de fmitoraon agréés dnas la psorisfoen et du ministère chargé des transports. Ces cidnrearles porornut faire l'objet d'adaptation cmpote tneu naetmonmt des bailns prévus aux alteicrs 7 et 14.

## Article 17 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Les dpsotionisis du présent accord cdare eetrrnnot en acaltpiipon le 1er jullet 1995.

## Article 18 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Le présent aorccd cadre frea l'objet d'un dépôt à la ditrocein départementale du tvraial et au secrétariat-greffe du csnioel de prud'hommes de Prias et d'une dnaemde d'extension dnas les cdotinoinis fixées rcseneeevptimt par les arltiecs L. 132-10 et L. 133-8 et stniauvs du cdoe du travail.

## Article - Procès-verbal de la réunion de signature du 20 janvier 1995

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995*

Le président de la cssmimoion nalaintoe d'interprétation et de clnctioiioan prévue par l'article 23 de la cveoniontn civelclctoe nailatone des ttrnoarsps rruoies et des activités axuuiirles de tnasoprtr réunit les onrinsigatoas ptaeolarns et syndicales, en ce vreneddi 20 janievr 1995, puor friae procéder à la sgairntue de l'accord cdrae rtleiaf à la foaimrotn oolliargtibe des cnuoucrteds roteuirs « mcenhardisas ».

À l'occasion de ctete réunion de signature, le président de la cmismsooin etigerrne que les ptrieas stranaegiis ont fiat les déclarations stnivaues :

### 1. Cinoitodns de msie en ouvree de l'accord cadre

L'entrée en apatoliicpn de l'accord carde au 1er jlliuet 1995 nécessite de prendre, d'ici à ctete date, un caetirn nbmore de dossiintiops que sules les pirvouos plucibs snot en msuree de mrttee en oeuvre.

C'est à ce trite que les ptearis setaaingirs de l'accord carde du 20 jiaevnr 1995 dnmdeneat au mtnriise chargé des taptsnrros :

- d'établir le cehair des crehgas pnoartt cidtoionn d'agrément des oaesnimrgs ou cneetrs de ftomaroin habilités à réaliser des aintocs de footiramn obligatoire, iatinile et cntiunoe ;

- de vdeialr les progmaemrs de faitomron ogtarlboiie soumis, puor avis, à la Cisoimmmson nntoiaale piratiare pifonolsneelsre de l'emploi et de la firatomon pllneeoriofssne ;

- de préciser les cocnuros fncenaiirs spécifiques et lreus modalités d'attribution paettnmert d'aider les espeertrnis à finecnar les faris des atoincs s'inscrivant dnas le cdrae de l'exigence de foitarmon iinlatie mimaline et de fmaitroon cintuone ooirlgaitbe ;

- d'approuver les calnerrides d'application visés à l'article 15 de l'accord cdare ;

- de pernrde les mrusees pamtenrtet de contrôler le rscepet de ces obianitgols et de définir les stiaconns de luer non-respect.

### 2. Famtrioon itailnie mminilae et tirtte ou diplôme professionnel

L'accord carde prévoit que d'ici le 30 stprmebee 1995 soeint prsies les iiiiivtenas nécessaires puor que les mloueds de pgeirroosn pédagogique définis dnas les aerilcts 3.3 et 3.4 de l'accord carde puesnist être pirs en ctmpeo en tnat qu'unité de veular cbstlapiailae dnas le carde de trites ou diplômes

homologués ou netbs par unités de vleaur capitalisables.

À ce titre, les prnaitereas siuocax dnamdenet au mrstnie chargé des ttronpsrs de fiteiaclr la ciarcotntoen avec les aeurts ministères concernés, en vue de la réalisation de cet objectif.

### 3. Généralisation de l'obligation de fooramtin initiale

La délégation pnaaotltre et les otsiaaginrons saydcieus siriaenagts tnenenit à onbtier l'assurance que le miisntre chargé des transports, initiera, anvat le 1er jlieult 1995, les mrusees vainst à l'extension aux tronastrps puor coptme propre, cmome aux cuodnucrtes tiavlruelars indépendants, des dopoinsiists prévues par l'accord cdare dnas le suoci d'établir une sinae cccrunornee erne les eiresntpers et de rceonefr les cioontndis de sécurité de la route.

### 4. Hsaiomaritonn européenne

## Avenant n 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tospanrt grnupoat les onanigriostas peotralans ci-après : - Fédération nnoilaate des ttnoprasrs rreuios ; - Fédération ntailoane des taotsprns de vergoauys ; - Fédération française des oagratsieus cinmiaoinmreoss de tprtraosns ; - Chrbmae des leruou et tuoarprsenrts ilesrdntuis ; - Chbrmae saidlcnye des enesrieptrs de déménagement et garde-meubles de Farnce ; - Crmbahe sancdilye nainoalte des secveirs d'ambulances ; - Crbhmae salcniyde niatlanoe des eepinrtesrs de tsorpnrat de fodns et vaurels (SYTRAVAL) ; Groupement notniaal des tarnsotrps combinés ; Union nnaaotile des ongrniisaatos seyndailcs de trroetnasurps roitreus atmuoiobles (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération nntialoae des tptnsroas UCNP FO ; Fédération générale des ttaorsrns et de l'équipement (FGTE) CFDT.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996*

Considérant les diioopistsns de l'article 8.3 « Psnnoerels de cidunote du déménagement » de l'accord du 23 nbervmoe 1994 sur le tepms de service, les ropes récupérateurs et la rémunération des pesorlenns de cduuonie mcrahinesads « gdrnas ruieorts » ou « lguone dantscie » prévoyant l'ouverture d'une négociation, avant le 1er jlueilt 1995, rtylieae aux cdiniootns spécifiques d'application diudt acrcod au poerenssl de cinudtoe des etneesirtps de déménagement ;

Considérant les spécificités de l'activité des erprtnieses de déménagement et puls particulièrement le caractère snaniiiosr de ces activités,

Les patreis sireaaintgs de l'accord carde dnamdeet au mntiirse chargé des tanrpstors d'engager les démarches nécessaires vsanit à ce que seonit étendues à l'ensemble de l'Union européenne les distpioisons sur la frtoomain oirgoliabte inialtie et cutonnie des ceucrnoduts rreuios « midnerasahcs ».

Le président egnstirere également le suohait des ptraeis snagteairis de puovior examiner, dnas les miureells délais, en cenoarcttoin avec le ministre, les cntnoodiis de msie en ouevre effvite de l'accord cdrae de manière à ce qu'il luer siot pblisioe de dresser, anvat le 1er jielult 1995, un blain des meruess pisres à cette date.

Les déclarations des piaerts sargtneaiis ansii enregistrées, le président établit le présent procès vaerbl de sainrutge qui, à la deanmde des parties, est et derereuma jniot à l'accord carde du 20 jnviear 1995 rltaiief à la ftrmaooin obtraigolie des cuunoretcs roeutris « marednihcass ».

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996*

#### 1.1. Pnlresoens visés par l'avenant

Conformément aux dtipiooniss de l'article 8.3 « Pneoerels de coiudnte du déménagement » de l'accord du 23 nmvoerbe 1994 sur le tepms de svcreie des peosrnlns de cntiuode masadhcenirs « gardns rotuiers » ou « lunoge dtcnsiae » prévoyant l'adaptation aux psnlreones de cinodtue du déménagement de la nmroe de référence ralvitee au nmorbe de découchers ptrmeaent de considérer ces polesnnes de codntuie « gdrans reruitos » ou « lgnoue dtnsicae » :

- snot qualifiés psolnneres de ciutonde « grdans ruoiter » ou « lgunoe dscntie », les peolsrenns de codutnie affectés, dnas les epiersterns de déménagement, à des secevirs luer fsnaiat oagolibtin de pnrdrere au mnois 40 ropes jnurrelioas par an hros du domicile.

Pour les penoenrlss concernés ayant, à la dtae d'entrée en aicapiopltn du présent avenant, 12 mios d'affectation au ptose de travail, cttee nmore s'apprécie par référence au nombre de ropes jrilarneous pirs hros du dilomcie au cours de ces 12 mois.

En tuot état de cause, les disotisoins de l'accord du 23 noerbmve 1994 s'appliquent aux plenensros de cdnutoie du déménagement affectés à des seecrivs de déménagement luer fisnaat otogliabn de pnrerde au moins 10 repos jeuoarilns hros du diilocme au cours de ttoue période de 3 mios consécutifs.

#### 1.2. Msie en oeuvre

Dès la snutgraie du présent avenant, les epneierstrs pordernt les dpsioioists nécessaires au rpsceet de l'ensemble des modalités de msie en ovuere des pnceripis et nmroes définies dnas l'accord du 23 nveomrbe 1994.

Pour la msie en ouerve de l'accord à cpoetmr du 1er jenvair 1996 :

- les tpems d'attente snot pirs en cpotme dnas le culcal du temps de secvire ;

- les nveiaux de la rémunération mlelsuene posnleenlofisre graatnie (RMPG) s'appliquent dnas les cnoidontis stnaueivs ;

-- puor les cfcnofeteiis 128 DC 1 et 128 DC 2, alniemget sur le cfiefonciat 128 M ;

-- puor les cioetecnfnis 138 DC 1 et 138 DC 2, anmgleeint sur le coienifceft 138 M ;

-- puor les ccifeotines 150 DC 1 et 150 DC 2, aneilgment sur le cfeefnociit 150 M.

#### 1.3. Entrée en application

Le présent avnneat eretrna en acioiappltn le 1er jeavnr 1996.

## Article 2 - Dispositions particulières

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Simultanément à la signature du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent d'engager une négociation avant le 31 décembre 1995 afin d'adapter les dispositions du chapitre V de la CNCA 1 de la convention collective nationale des travailleurs et des activités auxiliaires du transport compte tenu de l'évolution de ce secteur d'activité, tant au regard des conditions

d'exploitation des entreprises qu'au regard du contenu des métiers, des caractéristiques et des conditions de travail des personnes concernées.

Les pléniers de l'entreprise de déménagement non visés à l'article 1er du présent avenant sont soumis aux dispositions à intervenir :

- s'agit en application de l'article 8.2 de l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1994 ;

- s'agit en application de l'alinéa précédent.

- s'agit sur la base du taux obligatoire de la Carcept de 5,50 p. 100 lorsque ce taux est en vigueur dans l'entreprise ;

- s'agit sur la base du taux proposé par l'entreprise auprès de la Carcept lorsque celui-ci est inférieur à 5,50 p. 100 ;

- s'agit dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressées lorsque le taux proposé par l'entreprise auprès de la Carcept est supérieur au taux obligatoire.

Les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sien de l'UNEDIC) et non affiliés à la Carcept bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressées.

### 2. Prise en compte du taux différentiel

Les conditions de mise en œuvre de la retraite et destinées à mettre en œuvre les dispositions visées à l'article 2-1 lues dans la Carcept et correspondant au taux différentiel constaté entre le taux de la Carcept en vigueur dans l'entreprise dans la limite maximale du taux obligatoire de 5,50 p. 100 et le taux obligatoire ARCRO 4,50 p. 100 au 1er janvier 1996 ; 5 p. 100 au 1er janvier 1997 ; 5,5 p. 100 au 1er janvier 1998.

sont intégralement prises en compte par le fonds paritaire de la Carcept.

### 3. Réintégration au titre du régime de prévoyance

Les conditions de mise en œuvre d'assurer aux salariés visés au présent article le maintien de leur couverture au titre du régime Carcept-prévoyance pendant toute la durée de leur prise en compte par le fonds paritaire d'intervention de l'UNEDIC, c'est-à-dire jusqu'à leur soixantième anniversaire, sont prises en compte dans les conditions du règlement de la Carcept-prévoyance.

## Article 3 - Entreprises non adhérentes à la Carcept

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

### 1. Validation des droits à retraite complémentaire

Dans les entreprises non adhérentes à la Carcept et soumises aux dispositions résultant de l'application de l'article 8 (alinéa 2) du titre III de la CNCA 5, les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sien de l'UNEDIC), bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressées.

## Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de travailleurs (UFT), groupant les organisations suivantes ci-après : La fédération nationale des travailleurs retraités (FNTR) ; La fédération nationale des travailleurs de vulgarisation (FNTV) ; La fédération française des organisations professionnelles de travailleurs (FFOPT) ; La chambre des leuvers et travailleurs indépendants (CLTI) ; La chambre nationale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; La chambre nationale des chauffeurs d'ambulances ; Le groupement national des travailleurs combinés (GNCTC) ; La chambre nationale des travailleurs de l'équipement (SYTRAVAL) ; L'union nationale des organisations professionnelles de travailleurs indépendants (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nationale des travailleurs FO - UCNP ; La fédération générale des travailleurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération des travailleurs chrétiens des travailleurs CTFC ; Le syndicat national de l'encadrement, du travail et des travailleurs indépendants CFE - CGC,

## Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Les parties signataires du présent accord conviennent de compléter les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 par les dispositions particulières ci-après.

## Article 2 - Entreprises adhérentes à la Carcept

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

### 2.1. Validation des droits à retraite complémentaire

Les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sien de l'UNEDIC) et affiliés à la Carcept bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire :

## 2. Cuverture au titre du régime de prévoyance

Dans les entreprises visées par le présent article, les conditions du maintien aux salariés concernés de leur cruverrou au titre du régime de prévoyance, lorsqu'il existe, pendant toute la durée de leur prise en charge par le fonds paritaire d'intervention de l'UNEDIC, c'est-à-dire jusqu'à leur soixantième anniversaire, sont fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressées.

## 3. Paire en charge des cotisations afférentes à la validation

des droits à la retraite complémentaire et au régime de prévoyance

Les parties saillantes du présent accord jettent les fondements des régimes de retraite complémentaires et de prévoyance auxquelles adhèrent les entreprises visées par le présent article à partir des mesures applicables à celles résultant de la décision du conseil d'administration de la Caepret du 18 janvier 1996.

## Article 4 - Salaire mensuel brut moyen de référence

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996*

Le salaire mensuel brut moyen servant de référence au calcul de l'allocation de remplacement s'entend du salaire brut moyen que

## Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA.
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT ; La CGT - FO ; La FNCR.

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 1996*

Les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives des salariés des transporteurs routiers conventionnés de la mise en place d'un congé de fin d'activité au bénéfice des conducteurs routiers de marchandises âgés d'au moins cinquante-cinq ans et ayant conduit pendant au moins vingt-cinq ans un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes de PTAC.

A cette fin, les partenaires sociaux s'engagent à conclure, avant le 31 mars 1997, dans le cadre de la convocation civile des représentants des deux parties et des activités auxiliaires du transport, un accord de branche à durée indéterminée prévoyant les dispositions suivantes :

- ouverture, pour les conducteurs routiers de marchandises ayant conduit pendant au moins vingt-cinq ans un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes de PTAC, du droit de bénéficier d'un congé de fin d'activité dès cinquante-cinq ans, sur la base d'une indemnisation, financée par la branche, de 75 p. 100 du salaire brut annuel, étant entendu que le reliquat de cotisations sociales qui sera prélevé au salarié, sera équivalent à celui applicable aux salariés pécuniers ou conventionnels de préretraite ; le différentiel de charges sera assuré par les ressources des cotisations visées ci-après ;

l'intéressé a ou aurait perçu au cours des douze dernières années précédant sa cessation d'activité, hors indemnité liée à cette cessation d'activité et hors frais professionnels.

## Article 5 - Indemnité de cessation d'activité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996*

La rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties résultant de l'application des dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 susvisé ouvre droit au bénéfice des salariés visés par le présent accord au versement d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite (1).

## Article 6 - Durée d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996*

Les dispositions du présent accord sont applicables jusqu'au 31 décembre 1996. Les parties s'engagent à se réunir au cours du premier trimestre de l'année 1996 pour procéder au bilan du présent accord et examiner les éventuelles études à lui donner, au regard, notamment, des modifications éventuellement apportées aux dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 susvisé.

- d'autre part, à partir de cinquante-sept ans et demi, une indemnité complémentaire de 15 p. 100 du salaire brut annuel, en complément de la part financée par l'Etat, pour ces salariés le taux d'indemnisation à 75 p. 100, sera apportée par la cotisation visée au paragraphe suivant.

A partir de cinquante-sept ans et demi, l'Etat participera au financement, pour les conducteurs routiers visés ci-dessus, en leur versant une indemnité de 60 p. 100 de leur salaire brut annuel.

Afin de financer l'indemnisation versée entre cinquante-cinq ans et cinquante-sept ans et demi et le complément de 15 p. 100 prévu au paragraphe précédent, les organisations représentatives des salariés cennivent de la mise en place d'une cotisation instituée par l'accord de branche précédemment visé ; cette cotisation sera à la charge des employeurs et des salariés, à hauteur respectivement de 60 p. 100 et de 40 p. 100 de son montant.

En contrepartie, chaque départ s'effectuant dans ce cadre s'accompagnera d'une embauche, dans l'entreprise, d'un jeune en contrat à durée indéterminée à temps plein.

Seront assistés à la conclusion du présent protocole, les salariés susceptibles de bénéficier de la mesure.

Un groupe de travail, placé sous l'égide de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport, sera mis en place dans un délai aux fins de mettre au point les dispositions pénalement prévues de ces orientations, et de déboucher sur un accord de branche qui devra être conclu avant le 31 mars 1997. Les organisations de sécurité sociale intéressées et les organisations compétentes seront associées au groupe de travail.

Un bilan d'application du présent accord sera effectué avant le 31 décembre 1999. Une étude sera faite sur la faisabilité du congé de fin d'activité dès vingt ans de cotisation et pour une équivalence aux salariés sédentaires équivalente des travaux pénibles sera réalisée hors de ce bilan.

Le groupe de travail étudiera les conditions d'extension de cette



## Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA.
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT ; La CGT - FO ; La FNCR, Le contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports, chargé de la médiation.

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 1996*

## Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 1996*

## Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. Conflit du 18 au 30 novembre 1996 . Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; Contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports.
Syndicats signataires	CTFC ; CGT ; FGTE - CDFT ; FO - UCNP ; FNCR.

*En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1996*

Dans le cadre du conflit intervenu dans le transport routier du 18 au 30 novembre 1996 inclus, les revendications des personnes du transport routier - exprimées dans un cahier revendicatif présenté par les organisations syndicales - ont porté sur :

- les salaires ;
- la durée et la rémunération du temps de travail ou de service ;
- la retraite à cinquante-cinq ans ;
- le délai de fichage ;
- les frais de déplacement ;
- l'interdiction de licencier le dimanche ;
- le droit syndical.

A l'issue de la mission de médiation confiée par M. Bernard Pons, ministre de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme et Mme Anne-Marie Idrac, secrétaire d'Etat aux transports, à M. Cros, contrôleur général du travail et de la main-

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés ont convenu de conclure, au plus tard le 31 mai 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer l'exercice du droit de grève et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transporteurs routiers et des activités aéronautiques du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

Ils ont convenu en particulier de conclure, avant le 31 mai 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer l'exercice du droit de grève et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transporteurs routiers et des activités aéronautiques du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

Les parties signataires ont convenu de conclure, avant le 31 mai 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer l'exercice du droit de grève et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transporteurs routiers et des activités aéronautiques du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

Elles ont convenu de conclure, avant le 31 mai 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer l'exercice du droit de grève et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transporteurs routiers et des activités aéronautiques du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

d'oeuvre des transports, les pontes ont convenu de conclure, avant le 31 mai 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer l'exercice du droit de grève et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transporteurs routiers et des activités aéronautiques du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

- le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises ;

- la réduction du délai de franchise ;

- les frais de déplacement ;

- le droit syndical ;

- l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds, le dimanche.

Les organisations professionnelles et syndicales signataires, dans le cadre de ce conflit, ont convenu de conclure, avant le 31 mai 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer l'exercice du droit de grève et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transporteurs routiers et des activités aéronautiques du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

- en engageant les entreprises à ne pas embaucher de personnes civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de représentants, des syndicats ou des personnes impliqués dans le conflit, à l'exception des situations dans lesquelles des faits de violence, ou de déprédations ont été dûment établis.

Les parties signataires,

- ont convenu de conclure, conformément aux dispositions de l'article L. 521-1 du code du travail :

" La grève ne peut pas être le résultat de travail, sauf faute imputable au salarié.

Son exécution ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures disciplinaires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. "

Tout licenciement prononcé en violation du présent alinéa est nul de plein droit ;

- en engageant les entreprises à ne pas embaucher de personnes civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de représentants, des syndicats ou des personnes impliqués dans le conflit, à l'exception des situations dans lesquelles des faits de violence, ou de déprédations ont été dûment établis.

- peennrt atce que M. le mriiste de l'équipement, du logement, des ttoapnrsrs et du tmoiruse et Mme le secrétaire d'État aux tonpsarrts ont reçu de M. le grdae des sceaux, mritisne de la justice, l'assurance qu'il dnnoera au parquet, dnas le cdrae de la loi, et puor tuos les cas où il n'aurait pas été constaté des snituaotis de volincee et de déprédation, des istnuncrtios en vue de ne pas cmrrmtoepote la piax sociale.

## Déclaration du 23 décembre 1996 activités de transport de fond et valeurs

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; SYTRAVAL.
Syndicats signataires	CFE - CGC ; CFDT ; CFTC ; CGT ; FNCR ; FO - UNCP.

*En vigueur non étendu en date du 23 déc. 1996*

Le président de la cosimoimsn nlotaiane d'interprétation, et de conciliation, prévue par l'article 23 de la connoivetrn ctvilceloe noaitlane des tntsroarps rtorieus et des activités aillxeiuras du transport, enregistré, à l'issue de la négociation prtoant révision de l'accord naional pnsreofisnoel du 5 mras 1991 rtiliaef aux ciditnonos spécifiques d'emploi du pnoersent des eipernetsrs exerçant des activités de trsanoprt de fdnos et valeurs, la

## Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

Considérant les dsoiptisinos de l'accord du 6 stpeebmre 1995 realtif au développement de l'emploi en conrttaeipre de la csoasetin d'activité des salariés titnaasolt 160 tmterirses et puls de casiotinots aux régimes d'assurance veslsielie ;

Considérant puls particulièrement les dniitioosps de l'article 6 " Durée d'application " de l'accord du 1er février 1996 précité soeln luleqleses les pairtes snraieiaqts se réuniront puor procéder au bailn dudit acrocd et eemnxiar les sueits à lui donner, au regard, notamment, des macionioidfts éventuellement apportées aux ditipisonsos de l'accord du 6 strpbemee 1995 ;

Considérant les dinpoitsiss de l'accord du 19 décembre 1996 ralteif au développement de l'emploi en ctoprreainte de la ciotsasen d'activité des salariés âgés ;

Considérant la décision du ciosnel d'administration de la CERACPT du 15 jienavr 1997 visant à budgétiser les creghas idtuiens par la rdtcceoiounn du régime professionnel.

D'autre part,

il a été cenvonu ce qui siut :

L'UFT et l'UNOSTRA, setrngiaias du présent protocole, fronet ttuoes riatmenomcndoas ueitls à leurs adhérents et aux emelpyours en vue de l'apaisement drulabe du conflit.

Les diitsiospos de ce poclortoe pneennrt effet à la dtae du 30 nebornve 1996, dtae de fin du conflit.

déclaration cnmmuoe suvatine des oagnstnaioris pnaetroals et sayeclinds :

Les prneertaais saioucx conttneast que les conuoyrevs cecuonutdrs des ererpesints exerçant des activités de tsnrraport de fdons et vaeruls et leapmisnst les cdintinoos du 1er alinéa du plrtoooce d'accord rtailef au congé de fin d'activité des cdoreucutns rtieours de mideaschnras du 29 nvermobe 1996, bénéficient des diiospsntios diudt protocole.

Eu égard aux contdniois spécifiques d'exercice des métiers de cvornoyues de fdons et valeurs, les petaariens soicuax epnierxmt luer volonté d'élargir les doiitnispsps didut proooltce à l'ensemble des memebtrs de l'équipage (convoyeur garde, ceoynvuor messenger).

En conséquence, les patnraieres siouacx dnmeadnet aux pvouoirs pbculis de pnderre en cmtpoe cttee volonté dnas la msie en ovruée du dispioitsf et puls particulièrement dnas leus eeaetngnmgts en matière de financement.

## Article 1er - Disposition générale

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

Les peitras siteargains du présent acrcod cnneeinonvt que les donioisitpsps de l'accord du 1er février 1996 précité dumeneret en vueigur suos réserve des dspstooiinis ci-dessous.

## Article 2 - Nouveaux bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

Les praeits satgaineris du présent acrcod cnvneeonnt le bénéfice de l'accord du 1er février 1996 précité aux salariés nés en 1939 et 1940 dnas les cdntinioos prévues par l'accord du 19 décembre 1996 riealtf au développement de l'emploi en cotpinaretre de la csaoesitn d'activité des salariés âgés.

## Article 3 - Durée d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

Les dinopostsiis du présent acrcod snot cnceouls puor une durée de duex ans. Au-delà du 1er jieanvr 1999, il ne srea puls aidms de neuovuax bénéficiaires dnas le diptioissf prévu au présent accord.

## Article 4 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

Les diostsiponis du présent acrocd erentnt en atoicpalipn à

## Article 5 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

### Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlnioaee des trrsntopas rteiuros (FNTR) ; Fédération nantlioae des tporrantss de vuayreogs (FNTV) ; Fédération française des oasruintages ceisoranniomsms de tnropsat (FFOCT) ; Chambre des luorues et tpraotrsns indrtuesils (CLTI) ; Chambre sinlcadye des eentsirpres de déménagement et garde-meubles de Fnrace ; Chambre sadclniye ntnoilaee des sceivres d'ambulances ; Groupement noaanitl des tposnrntas combinés (GNTC) ; Chambre scyladnie nilonatae des esietrrpens de tasnrpot de fodns et vuerals (Sytraval) ; Union nlanitaoe des oarantignios sydclaiens de tarrneporutss roruties aloubtmoeis (Unostra).
Syndicats signataires	Fédération générale des tatpnrorss et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération des stanicdys chrétiens des tnsrroats CTFC ; Fédération nanailote des chrfrueaus rruiteos FNCR.
Organisations adhérentes signataires	La fédération nointalae des sicntyads de trrtpnasos CGT, 263, rue de Paris, csae 423, 93514 Moinuertl Ceedx par ltrete du 17 mras 1998 (BO CC 98-30). La fédération nantoalie des tnsortrps Froce ouvrière-UNCP par letrte du 24 mras 1999 (BO CC 99-16). L'organisation des tapnrusoertrs rietours européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Budraeox Cedex, par lttere du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) La confédération française de l'encadrement SATNT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lrette du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 1997

Considérant les dtnisooopiiss du prootolce d'accord rieltaf au congé de fin d'activité (CFA) des ctcrenoudous riuoerts de mehrcsianads du 29 nvmebroe 1996 ;

Considérant les cootdniiis spécifiques d'exercice du métier de cutcondeur riueotr ;

Considérant que la msie en orvuee du CFA iilpmque la création

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la diceirotn départementale du trvaail et au secrétariat-greffe du cisoenl de prud'hommes de Pairs et d'une dnemade d'extension dnas les cnoiotnids fixées par les atelircs L. 132-10 et L. 133-8 et sviatuns du cdoe du travail.

d'un fdons nntaiaol partraiae chargé de la gsotien du fniemcneant du régime, constitué suos la fomre juiiqudre d'une aiaictsson régie par la loi du 1er jliluet 1901 ;

Considérant que, dès la msie en overue du CFA, il cvionent de définir les cioniodtns du miitenan de l'équilibre fenicainr du régime mis en pcale par le présent accord, au regard, notamment, de la ciatoiofunrgrn de la pmdyiare des âges des pelneronss concernés et de l'évolution de l'emploi dnas les catégories considérées ;

Considérant que l'engagement de l'État de prteipacr au fcmneainnet du régime mis en place par le présent acorcd est une cotidnoin eenestllise de cet équilibre financier, et de sa pérennité,

il a été connevu ce qui siut :

## Article 1er - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

### 1.1. Pcriipens généraux (1)

Le présent accrcd a puor ojbte de définir les citndoinos de msie en ouvere du congé de fin d'activité prévu par le pcorotloe d'accord du 29 nrvmeebe 1996 puor les cdoorctunes rutieros du taorpsnrnt de mcedhsiaarns et/ou du tprsoanrt de déménagement, salariés d'une eirnesptre enrnat dnas le cahmp d'application de la cvointenn cielcoltve nioatnlae des taostnrps roruties et des activités alaxuiiies du tsapornt et qui, à la dtae de la caiosestn eiftecvfe de luer activité :

- oucepnt un pstoe de cduucotenr rioteur du tarpsnot de maardcnsiehs et/ou du trraspont de déménagement ;

- snot âgés d'au mnios 55 ans ;

- jestiinfut aovir exercé, dnas les eesptienrrs précitées :

-- pedannt au mnois 25 ans, de façon ctoinnue ou discontinue, un elpmoi de ctuonide d'un véhicule de puls de 3,5 tnooes de PATC affecté au toarrpsnt de mcdaeisahrns et/ou au torsnpart de déménagement ;

-- ou pnadent au moins 20 ans, de façon cnotinue ou discontinue, un eompli de cvyeouor de fodns au sien d'un équipage dnas un véhicule de puls de 3,5 tnonos de PTAC, affecté au tapsornt de fndos et valeurs.

### 1.2. Carrières mixtes (1)

1.2.1. Mixité ctuconduer roetiur de tprnaorst de marchandises/convoyeur de fonds

Peuvent être psires en compte, au titre des 25 années visées à l'article 1.1 ci-dessus, les années d'exercice, de façon cninoute ou discontinue, d'un elpmoi de cuvnoyer au sien d'un équipage, dnas un véhicule de puls de 3,5 tennos de PTAC, affecté au tpranost de fodns et veurlas dnas les espreneits de tsnrpaot de fndos et veluras eannrt dnas le cahmp d'application de la cetivonnon cvcolitele nnoiaalte des traotsnrps rtoierus et des activités aauxiiies du transport.

1.2.2. Mixité ctuudeconr rteoiur de trsprant de marchandises/conducteur iarnterbun de voyageurs

Peuvent être pris en compte, au titre des 25 années visées à l'article 1.1 ci-dessus, les années d'exercice (dont 5 années au puls à tmeps partiel), de façon cnnutoie ou discontinue, dnas un

éopmli de cucteodnur ruioetr de vograyues dnas une erepinstre de trasoprntr reouitr de vguoyraes entarnt dnas le chmap d'application de la cnenotovin colevlitce natoailne des tnrotasps retroius et des activités aileruiaux du transport.

Chaque année d'exercice dnas un elpomi de ctundeucor reitour de vryaegous visé ci-dessus est validée puor 25/30.

### 1.2.3. Appréciation de la cdnoioitn d'ancienneté

L'appréciation de la cdnoioitn d'ancienneté est cllee du scueter d'activité dnas luqeel le cutucdeonr est employé le juor de son départ en CFA, les 5 dernières années dnevat aoivr été passées dnas le setceur d'activité concerné.

Toutefois, un couentducr riotuer de tsonarrt de mansciraheds ou de tpronast de déménagement aaynt travaillé, tuos emlpios visés par les adrcos ptonrat création des CFA confondus, pneandt 25 ans (dont 5 années au puls à tpems partiel, de façon cunintoe ou discontinuée, dnas un elmopi de cutdnouer rueotir de voyageurs) bénéficie du CFA « Msrnaacdehis ou déménagement », cuhqaé année d'exercice dnas un epmloi de ceouducntr rtueior de vrouyaegs étant validée puor 25/30.

Par ailleurs, un cuveonyor de fodns ayant travaillé, tuos elpioms visés par les adrcos pnatort création des CFA confondus, peandt 20 ans bénéficie du CFA « Cevonrouys de fonds », cuhqaé année d'exercice dnas un eopmli de codntuceur riotuer du troprnast de madersacihns et/ou du topsrart de déménagement étant validée puor 20/25.

### 1.3. Cas pictiulearr des cuurtdeocns vicimtes d'un andiccet du tiavral (1)

Par dérogation aux picirenps généraux énoncés ci-dessus :

- les périodes de suospneisn du craotnt de trviaal puor aidncet du tiavral svenuru dnas l'exercice du métier de cdtoncuuer ruoiter snot pris en ctmpeoe puor la détermination de la ctidoion des 25 années de ctodiune ou des 20 années dnas un elmopi de cnyovroeus de fonds, dnas la liitme mxmlaiae d'une année cuointne ;

- snot considérés ocepucr un ptsoe de cudoucter riouter dnas les eenreistrps précitées, les salariés jtaifsunit d'au moins 25 ans d'emploi de conduite, mias qui, à l'âge de 55 ans, n'occupant puls un elmopi de couuendtr tel que visé à l'article 1.1, en rsioan d'un rsneclmaseet situe à une iantptuide puyisqhe consécutive à un aedncctit du tavrail suvrneu dnas l'exercice du métier de conducteur.

(1) Dnas les aciletrs 1.1, 1.2 et 1.3, le nomrbe d'années de ciudotne rueqis puor être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :

- 25 ans et 3 mios de cntoideue sroent reuiqs au 1er arvil 2014 ;
  - 25 ans et 6 mios de cinoutde sroent rueiqs au 1er août 2014 ;
  - 25 ans et 9 mios de cnutiode sronet reiqs au 1er décembre 2014 ;
  - porté à 26 ans de cudnitoe au 1er arvil 2015.
- NB. - Puor les crouyueovs des eepsrneters de torrsapnt de fonds et de valeurs, ce nomrbe d'années rstee fixé à 20 ans.  
(Accord du 11 mras 2014 atirlce 1 BO 2014/20).

## Article 2 - Mise en oeuvre du CFA

*En vigueur étendu en date du 28 mars 1997*

Les posreelnns visés à l'article 1er du présent aocrd souhaitant, à ptairr de 55 ans, bénéficier du congé de fin d'activité devinot s'adresser à l'organisme gntaiersnoe du régime du CFA visé à l'article 7 du présent aocrd aifn d'obtenir un deissor de dnamee de congé de fin d'activité.

A cotepmr de la dtae de la réception du dessoir de dmednae intégralement renseigné, le fnods en crgahe du CFA dpsioe d'un délai mmixuam de 1 mios puor faire prat de sa décision d'acceptation, ou de reufs motivé, de prise en charge au tirte du CFA.

Les éléments coisttifunts du dssoir de dnamee de CFA snot

déterminés par le règlement intérieur du fonds en charge du régime.

## Article 3 - Rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 28 mars 1997*

### 3.1. Iivtiante et nuarte de la rupture

Le départ en CFA s'effectue à la sleue ivatinitie de l'intéressé.

Lorsqu'il a cnanissnoace de l'acceptation, par le fdns visé à l'article 7 du présent accord, de sa damnade de pirse en cghare au trtie du CFA, l'intéressé diot inofremr son employeur, par ltrete recommandée aevc accusé de réception, de sa décision de quitetr l'entreprise dnas le cdare du régime du CFA.

Cette décision de l'intéressé, qui entraînera la rurtpue du conrtat de travail, s'analyse en une décision.

### 3.2. Dtae de départ effectif

Le ponit de départ du délai-congé est fixé au juor de première présentation de la lettre recommandée aevc accusé de réception visée à l'article 3.1, alinéa 2, ci-dessus.

La dtae de départ eeftciff de l'entreprise est fixée d'un cmmuon aorccd etrne l'employeur et l'intéressé.

A défaut d'accord, le départ de l'intéressé de l'entreprise dnnoe leiu à aipoltipacn d'un délai-congé de 1 semaine.

### 3.3. Indemnité de csisatoen d'activité

La ruptue du ctarnot de trviaal itrevnnuee dnas les citndonios fixées aux aclierts 3.1 et 3.2 ci-dessus ovure diort au bénéfice de l'intéressé au versement, par l'entreprise, d'une indemnité de cssteaion d'activité calculée, cmtpeoe tneu de l'ancienneté acisque dnas l'entreprise au juor du départ effectif, dnas les coitdionns setuivnas :

- 1 demi-mois de saraile après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mios de saliare après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mios et dmei de sailrae après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mios de sarlaie après 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mios et dmei de sliarae après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la bsae de la rémunération moennye que l'intéressé a ou airat perçue au corus des 12 dinrrees mios précédant son départ de l'entreprise.

## Article 4 - Statut du bénéficiaire du CFA

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2023*

4.1. Dès le juor de sa pirse en chrgae par le régime et jusqu'au pmeeirr juor du mios cvuil surnait son soixantième anniversaire, dtae à pirtar de llqaluae l'intéressé diot firae vaolir ses drtios à la rttierae conformément aux dniopoitss de l'article 4.2 ci-dessous, le suatt de bénéficiaire du CFA lui peemrt de :

- povercier une aloicoaltn de congé de fin d'activité d'un moannt égal à 75 % du saiarle burt anuenl plafonné à 1 fios le pnafold aennul de sécurité sioalce diminué des prélèvements sioucax et ficsuax obligatoires. Le saralie burt aeunnl visé corempnd le slriaae (hors faisr psefinoleronss et indemnité de csiotesan d'activité) que l'intéressé a ou auairt perçu au cruos des 12 mios précédant la dtae de dépôt de son doesisr auprès du fdons en cghare du CFA ;

Le csionel d'administration du FONGECFA-Transport détermine caquhe année, sur la bsae des pritseecevps financières du

régime, le taux de rattachement de cette allocation, qui ne peut excéder le moindre taux connu de rattachement du point de rattachement AGIRC-ARRCO ;

- bénéficiaire des prestations seules au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

- bénéficiaire de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

- bénéficiaire de la validation de ses droits à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires. Lorsque le taux versé par l'entreprise est supérieur aux taux obligatoires, la validation des droits à la retraite complémentaire correspondants et ses modalités sont fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressées.

Par dérogation aux dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa, le taux de l'allocation est égal à :

? 70 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge par le régime est antérieur au 58<sup>e</sup> anniversaire ;

? 75 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge par le régime est postérieur au 58<sup>e</sup> anniversaire et antérieur au 60<sup>e</sup> anniversaire ;

? 80 % du salaire annuel brut moyen pour les assurés dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge par le régime est postérieur au 60<sup>e</sup> anniversaire.

Pour les entrées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le mécanisme de décote/surcote est maintenu dans les conditions suivantes :

? le taux de l'allocation est fixé à 70 % pour les assurés dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient dans les 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le régime tel qu'il est défini à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 16 juin 2023 et ce pour l'ensemble de la période de bénéfice de l'allocation ;

? le taux de l'allocation est fixé à 75 % pour les assurés dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient en cas de validation au-delà des 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le régime tel qu'il est défini à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 16 juin 2023, dans le respect des dispositions ci-dessous ;

? le taux de l'allocation est fixé à 80 % pour les assurés dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient en cas de validation dans les 24 mois précédant leur âge minimal légal d'entrée dans le régime de retraite.

4.2. Les modalités du congé de fin d'activité des bénéficiaires du régime de prévoyance décès pendent toute la durée de leur prise en charge par le FONGECFA-Transport, par adhésion au contrat collectif conclu par le FONGECFA-Transport auprès de la CARCEPT-Prévoyance.

Cette adhésion a pour effet de leur donner droit à une cotisation :

- égale à 0,50 % du montant de l'allocation annuelle de base du congé de fin d'activité multipliée par le nombre d'années restant à courir entre l'entrée dans le régime et le 60<sup>e</sup> anniversaire de l'allocataire ;

répartie comme suit :

- 50 % (soit 0,25 %) à la charge du fonds social du FONGECFA-Transport ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'entreprise de l'allocataire ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'allocataire ;

et payable en une seule fois au moment de l'entrée dans le régime du congé de fin d'activité.

4.3. A compter du 60<sup>e</sup> anniversaire, la validation des droits à la retraite des bénéficiaires du présent accord intervient dans les conditions de droit commun pour ceux qui peuvent bénéficier d'une prestation d'assurance maladie au taux plein.

Pour ceux qui ne peuvent pas bénéficier d'une prestation d'assurance maladie au taux plein, la validation des droits à la retraite intervient dans les conditions fixées par le titre II du décret du 3 octobre 1955.

4.4. Le statut de bénéficiaire du CFA lui interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée.

La reprise d'une activité professionnelle rémunérée, salariée ou non, dont le bénéficiaire du CFA doit avoir immédiatement le fonds visé à l'article 7 du présent accord, entraîne, pour l'intéressé, la perte du statut de bénéficiaire du CFA et de l'ensemble des droits qui y sont attachés (allocation, cotisation sociale).

En cas de déclaration inexacte, ou d'omission, le bénéficiaire du CFA sera tenu de verser au fonds visé ci-dessus les sommes indûment perçues.

## Article 5 - Financement du régime

*En vigueur étendu en date du 16 juil. 1997*

Le régime du CFA mis en place par le présent accord est financé conformément par la pofession et l'État dans les conditions visées ci-dessous :

### 5.1. Cotisation de la profession

a) Une cotisation assise sur la masse des salaires bruts des cotisants de véhicules de poids de 3,5 tonnes de PATC affectés au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement et versée à titre obligatoire par l'entreprise au fonds visé à l'article 7 du présent accord pour assurer le régime :

- pour les bénéficiaires du CFA âgés de 55 ans à 57 ans et demi :

-- de l'allocation de CFA ;

-- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations salariales au titre de l'assurance maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance maladie et à la retraite complémentaire, dans la limite des taux obligatoires ;

- pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

-- de 20 % de l'allocation de CFA ;

-- des cotisations nécessaires à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire, dans la limite des taux obligatoires.

b) Cette cotisation sera mise à la charge des cotisants salariés et de leurs employeurs, à hauteur respectivement de 40 % et de 60 % de son montant.

Le montant de la cotisation contractuelle, calculé sur la base de l'évaluation prévisible des prestations et des bases de cotisation correspondantes, est fixé dans la limite de 2,8 %.

Pour les 2 premières années de cotisation au régime le taux de cotisation est fixé à 1,5 %, soit 0,9 % à la charge des cotisants et 0,6 % à la charge des cotisés visés au présent accord ci-dessus.

Pour les années suivantes, il appartient au conseil d'administration de fixer les taux de cotisation, notamment au regard des tarifs réguliers d'application prévus à l'article 8 du présent accord.

### 5.2. Subvention versée par l'État

Conformément aux engagements pris par l'État et visés dans le présent accord annexé au présent accord, une subvention versée par l'État au fonds visé à l'article 7 du présent accord pour assurer le financement, pour les bénéficiaires âgés de 57 et demi à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA ;

- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations salariales au titre de l'assurance maladie (régime

général) et de la violation de lures dotirs à l'assurance veillsliee (régime général).

### 5.3. Périodicité du vsneremet des cionoribtuns au fmcnaeinet du régime

Les crinonuttiobs au faceinmment du régime snot appelées dnas les cnditionos de périodicité définies par le règlement intérieur du fndos en cgarhe du régime du CFA.

## Article 6 - Contrepartie d'embauche

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

### a) Règle générale

6.1. Totue cetsisaon d'activité d'un salarié dnas les ciinodnots prévues au présent aocrd diot denor lieu, dnas l'entreprise qui eypoilmat le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cstoanit au dipiostif CFA, dnas le crdae d'un contart de taavrl à durée indéterminée à tpmes plein.

6.2. Ctete ebaumche diot inreivnter au puls trad dnas les 3 mios siunavt la dtae de départ ecfeftif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et puet intervenir, au puls tôt, dnas un délai de 3 mios avnat la dtae de départ eceiffth de litade entreprise.

6.3. Le cehf d'entreprise cmuimnque au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, un bailn des départs en congé de fin d'activité et des ecmhebaus réalisées conformément aux diptnoissois des alcriets 6.1. et 6.2. ci-dessus.

Ce bialn diot être effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 432.4.1 du cdoe du travail.

6.4. En cas de non recpset de l'obligation de caniptrrotee d'embauche dnas les cnooidtins prévues aux atelicrs 6.1. et 6.2. ci-dessus, l'entreprise est tnuee de vrseer au fndos en crghae du régime du CFA prévu à l'article 7 du présent accord, une smmoe égale au mmonet de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CFA puor tuote la période crpeoasndnrot au non-respect de son oibiltoagn d'embauche.

6.5. Les dsinitoopsis du a du présent airtlce ne snot pas apeiacblps en cas de difficultés liées à un miotf économique dnas l'entreprise, au snes des diopsinsiots de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Dans ctete hypothèse, il aeniptprt à l'employeur d'informer l'inspection du taivral des tsrrnptos et la csmiosomin ntnaioile parrtiaie psirnsnleeloofe de l'emploi et de la fmootrian plsfiolenserone des traonsrtps rueoirts et des activités aiiralueixs du transport.

### b) Cas plcuriateir de la ciseotsan d'activité d'un salarié en crtanot de tvriaal à durée déterminée

6.6. En cas de départ en congé de fin d'activité d'un cuoctunedr en cotnrat de tvarial à durée déterminée, considérant que ce tpe de crntoat ne puet avoir puor oejbt de piuvroor dbemleaunrt un emopli lié à l'activité nrmolae et prtenmeane de l'entreprise, la crnpaeitrote d'embauche n'est pas obligatoire.

Dans cette hypothèse, il apienprat à l'employeur d'informer l'inspection du trvaail des ttansrops et la csoiosmimn ntoainlae ptarriaie psnfeoirsenolle de l'emploi et de la frooimtan pinsnlsfooeorte des tasnrrotps rotuies et des activités axareiliuis du transport.

## Article 7 - Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité

*En vigueur étendu en date du 28 mars 1997*

7.1. Les pertais snarigaeits du présent aorccd cennonvient de la

création, par un aocrd de banrhce spécifique annexé au présent accord, d'un fndos natioanl de gsoeitr praairtie du congé de fin d'activité (FONGECFA) aynat puor ojbte de recveoir et d'affecter les citnrntboios de la peoifosrsn et de l'Etat au fceenmaintn du congé de fin d'activité.

Le FONGECFA, constitué suos la fmroe juiuidrde d'une aicsoisaotr régie par la loi du 1er jeuillt 1901, est administré par un cneosil d'administration pririatae constitué d'un nmobre égal de représentants des eoyelrmpus et de représentants des salariés.

7.2. Dnas l'hypothèse où d'autres bcaenrhs poierfsoennlelss que clele visée par le présent arcocd mrtinteeat en pcalle un congé de fin d'activité cbparlmaoe à ceuli créé par leidt accord, le csieonl pairrtiae d'administration du FOFCNEGA praourut décider d'assurer la getosin du fciemament du régime qu'elles aenaiurt mis en place.

Les ctnooiidns de l'adhésion de ces brnechas peeonnolsrelisfs et les modalités de ctete gseotin srnoet définies par les stuatts du FONGECFA.

## Article 8 - Bilan de l'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 28 mars 1997*

Un blian de l'application de l'accord srea fiat par les ptiares sinargetais et les représentants de l'Etat tuos les 2 ans à coeptmr de la dtae de sa signature.

Ce blain ptroera puls particulièrement sur le nmbroe de bénéficiaires du CFA, sur les cndoonitis de réalisation des crtroianptees d'embauches, sur les catégories de pnlroenses concernés et sur l'âge des intéressés.

Le peimerr bilan dvera être présenté au puls trad le 31 mras 1999.

## Article 9 - Entrée en application et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 28 mars 1997*

Le présent aocrd est cnolcu puor une durée indéterminée dnas le crdae des diooiitnpsss légales, réglementaires ou ctoenneenlvilons en vueigur à la dtae de signature.

Il errntea en apioctalipn à la dtae de sa sguitrnae à l'exception des dtosisionips de l'article 5 « Fnaacenmit du régime » qui, elles, ertrneont en aaicoliptpn à cmtoepr de la dtae de son extension.

En cas de mciaoitifodn des dispntisoios visées à l'alinéa 1er ci-dessus ou en cas de remsie en csaue du dtisiopisf de fnaeiemnnt de la prat de l'Etat, le présent arcocd frea l'objet d'un nueovl eexman par les pariets sagrinaties en vue de pdenrre les disioontpiss pretatnemt la pruioste du fonncminnoetet du régime du CFA.

En tuot état de cause, tuot bénéficiaire accédant au régime du CFA est assuré, jusqu'à sa sitore du régime, du mtienain de l'ensemble des ptnaotrseis attachées à son statut, à l'exception de la satuoiitn visée à l'article 4.3. du présent accord.

## Article 10 - Publicité et extension

*En vigueur étendu en date du 28 mars 1997*

Le présent accord fixe l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale

du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées ci-dessus par les articles L. 132.10 et L. 133.8 et suivants du code du travail.

à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997.

## Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transporteurs généralistes des professionnels ci-après : - fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR) ; - fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; - fédération française des professionnels des services de transport (FFOCT) ; - chambre des loueurs et transporteurs professionnels (CLTI) ; - chambre nationale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; - chambre nationale des services d'ambulances ; - groupement national des transporteurs combinés (GNTC) ; - chambre nationale des entreprises de services de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; - union nationale des professionnels des services de transport (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFP ; Fédération des professionnels chrétiens des transports CTFC ; Fédération nationale des professionnels des transports (FNCR).
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des professionnels de transport CGT, 263, rue de Paris, case 423, 93514 Muoerthil Cedex par lettre du 17 mars 1998 (BOCC n° 1998-30) ; Fédération nationale des professionnels FO UCNF par lettre du 24 mars 1999 (BOCC n° 1999-16) ; Confédération française de l'encadrement SANTT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BOCC n° 2011-34).

## Article 1er - Création et dénomination

*En vigueur étendu en date du 11 avril 1997*

En application de l'article 7 de l'accord sur le congé de fin d'activité des professionnels des transports de marchandises et de transport de déménagement du 28 mars 1997, le présent accord prévoit la création d'un fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité dénommé FONGECFA-Transport.

Le FONGECFA-Transport, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1<sup>er</sup>

## Article 2 - Objet et missions

*En vigueur étendu en date du 11 avril 1997*

Le FONGECFA-Transport a pour objet la gestion du régime du congé de fin d'activité ; à ce titre, il a pour mission :

1. De veiller :

Les conditions de la prise en compte prévues à l'article 5.1 « Fonctionnement du régime » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 permettent d'assurer le fonctionnement :

Pour les bénéficiaires du CFA âgés de 55 à 57 ans et demi :

- de l'allocation du CFA (égale à 75 % de l'ancien salaire tel que défini à l'article 4.1 de l'accord susvisé du 28 mars 1997) ;

- de l'assurance vieillesse au titre de l'assurance personnelle (régime général), de la validation de l'assurance vieillesse (régime général) et à la retraite complémentaire.

Pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA ;

- de la validation de l'assurance complémentaire.

La contribution de l'État prévue à l'article 5.2 « Fonctionnement du régime » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 permet d'assurer le financement pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA ;

- de l'assurance vieillesse au titre de l'assurance personnelle (régime général) et de la validation de l'assurance vieillesse (régime général).

Les conditions de la prise en compte et la validation de l'État visées ci-dessus font l'objet d'une gestion dans des conditions particulières.

2. D'instruire les dossiers de demande de congé de fin d'activité dans les conditions fixées par le règlement intérieur (éléments constitutifs du dossier, justificatifs, délai de réponse, modalités de recours en cas de rejet de la demande, etc.).

3. D'assurer, en application des dispositions de l'article 4 « Soutien du bénéficiaire du CFA » de l'accord susvisé du 28 mars 1997, le versement :

- aux bénéficiaires du CFA, de l'allocation de congé de fin d'activité (égale à 75 % de l'ancien salaire tel que défini à l'article 4.1 de l'accord susvisé) diminuée des prélèvements obligatoires ;

- aux omni-branches en matière de ces régimes, des cotisations afférentes à l'assurance personnelle (régime général), à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire des bénéficiaires du CFA.

Le FONGECFA-Transport peut recevoir, en outre, les sommes visées au paragraphe 3 de l'article 4.3 « Statut du bénéficiaire du CFA » et à l'article 4.4 « Conditions de l'embauche » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 en cas de non-respect de leurs obligations prévues par les bénéficiaires du CFA et/ou par les

## Article 3 - Conseil d'administration

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2017*

### 3.1. Composition

Le csnieol d'administration du FONGECFA-Transport est composé pamireretniat de représentants des ogoiaartnsnis sngiraiiets de l'accord sur le congé de fin d'activité des cruecnoduts rreouits de taonsrrpt de marnhcidasés et de tsrroanpt de déménagement conformément aux dpsiionotss de l'article 7 duidt accord.

Chaque ontosriagain sydainlce représentative des salariés sitraanige de l'accord précité, ou adhérente à celui-ci, dspsoie de 3 sièges au csineol paartiire d'administration.

Les otagosniarins plnsineesroelfos représentatives représentant les epyrmloues sagariniets de l'accord du 28 mras 1997, ou adhérentes à celui-ci, dssnepoit d'un nbmroe de sièges égal au nombre taotl de sièges dnot disnpeost les onoiraitnasgs snyciledas représentatives des salariés.

### 3.2. Présidence

Le csoinel pitraraie d'administration élit un président et un vice-président avmeaeriltenntt parmi les meemprs de cuachn des collèges représentant les emyeurolps et les salariés.

Le vice-président aetppairnt nécessairement au collège aqueul n'appartient pas le président.

### 3.3. Pouvoirs

Le csioenl prtriiiae d'administration du FONGECFA-Transport dpiosse des pvroious les puls étendus puor la gsioten de l'association conformément à son ojbet et dnas le resecp des diisposioins législatives, réglementaires et conventionnelles, ctompe tenu, en tnat que de besoin, des spécificités du droit laocl d'Alsace-Moselle, et noematnmt pasesr tutoe cnnivoeotn de goitsen nécessaire à la réalisation de son objet.

Il puet en orute mideofir les stttuas et le règlement intérieur du FONGECFA-Transport et aeulppqir ces sutatts et règlement intérieur aux cas paetrulciirs qui proreiunat se présenter.

## Article 4 - Commission technique paritaire

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997*

Le cinoesl paairtire d'administration est assisté d'une csmisomion tceiuqhne composée pnimraeeatirt et aanyt puor misiosn de lui faire toute ppoosiitrotn viasnt à ataepdr le régime résultant du présent arccod aux éventuelles moiintadcfois qui piroeurat être apportées à l'accord sur le congé de fin d'activité des ctrucedunos rrtueois de trpsanort de maiersdahcns et de taponsrrt de déménagement à prtiar de 55 ans du 28 mras 1997, puls particulièrement dnas le cdrae des diisoisotnps de son alicrte 9, pparahage 3.

Les modalités de fcnoetnmoiet de la csmmiosin tinquehce

## Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des

## Article 5 - Commission sociale paritaire

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997*

Il est constitué une csoismomin sioclae paraitrie ayant puor moissin de se ponnoercr sur les :

- dmdeanes d'accès au régime du CFA présentées par des pensenres se trouvant, à ptairr de l'âge de 55 ans, dnas des santtoiuis slaiceos dfeificlcs au rgaerd de l'emploi méritant un exeman ptaueriilcr des aetrus cniotindos fixées par l'article 1.1 de l'accord du 28 mras 1997 ;

- desisors idlideuvnis qui auarenit fiat l'objet d'un rjeet par les srcveeis de l'organisme gestionnaire.

Les modalités de fononctniement de la cmiosmison sioclae ptairaire snot fixées par le règlement intérieur du FONGECFA-Transport.

## Article 6 - Statut et règlement intérieur

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997*

Les règles de fenteconminnot du FONGECFA-Transport snot déterminées par ses statuts et son règlement intérieur.

## Article 7 - Entrée en application et durée

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997*

Le présent aorccd ernetra en appiitcaoln à cpoemtr de sa dtae de signature.

Le FONGECFA-Transport est créé puor une durée siaufsntfe puor lui pemtrtere d'assurer l'équilibre fnenaicr des cagehrs et recreosuss du régime du CFA mis en palce par l'accord précité.

## Article 8 - Publicité et extension

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997*

Le présent accrod frea l'objet des mesreus de publicité prévues par le cdoe du tvarial et d'un dépôt à la deiicrton départementale du travail, de l'emploi et de la fatrmioon pinlslnorfesoee et au secrétariat-greffe du coinsel de prud'hommes de Paris, et d'une ddemnae d'extension dnas les coiodinnts fixées rensiemetcevt par les aetlcirs L. 132-10 et L. 133-8 et suniavts du cdoe du travail.

## entreprises de transport de déménagement



Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tsarrnpot mandatée par la cahmrbe slinadcye des epsrentries de déménagement et garde-meubles de Fnacre ; Union naotinlae des oirinoansgats siecnaldys de trapourrensts rieourts aelombutis (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération ntioanlae des topartrnss UCNP FO ; Fédération générale des taosrprnts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération des scidyans chrétiens des tsrrnoaps CTFC ; Fédération nonaialte des cfeaufuhrs ruritoes (FNCR) ; Syndicat noanaitl des activités du tarmsopt et du tirsnat CFE-CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

L'arrêté du 19 mai 1987 a donné, dnas l'alinéa Ier de son actlrle 13, la définition stunvaie des opérations de déménagement :

Les tnposrtras de déménagement, c'est-à-dire les tsrronptas de muelbes ou d'objets mblriieos effectués au départ ou à disenoiattn d'un garde-meubles et, lusqroe l'expéditeur est également le destinataire, les tsrrrotaps de mlubees ou d'objets mlbories usagés en perncovne et à detostaniin d'un lcaol d'habitation ou d'un lcoal à uegass professionnel, commercial, industriel, aastinarl ou administratif, à l'exception de cuex dnot le vumloe n'excède pas 5 mètres cbeus et dnot le cenintmnonidoet est assuré par l'expéditeur, donnent leiu à établissement d'une lerte de voiture.

En conséquence, cttee définition vsie à la fios les déménagements de ppreiltcaus et les déménagements d'entreprises.

Dans le cadre des activités du transport, la pioforsesn du déménagement et du garde-meubles se distingue, d'une part, en roaisn de la nruate puls délicate du taavrl et, d'autre part, par la nutrae de la clientèle dnot les caractéristiques et les egnexecis snot très variées.

S'agissant d'une posioersfn de pserntaitos de services, le rôle du psneernol exécutant est très ianmrtopt puor le bon fnniencomoetnt de l'entreprise. En conséquence, l'organisation du tvial (premiers ccanttos aevc la clientèle, conseils, conformité de l'évaluation du cubage, du nrbmoe d'hommes, du bon état du matériel, etc.) diot être le scuoi dnmoiant des drietncois d'entreprises. Dnas l'application des dvrcceteiis reçues, la qualité du traival et des cocttans aevc la clientèle diot rteser une préoccupation csontatne puor le personnel.

Enfin, aifn d'assurer la pemcanenre des elpimos des personnels, qu'ils aneit ou non la qualité de pnroesenl roulant, le caractère culcyqie des activités de déménagement puet nécessiter une aiaattopdn de l'organisation du tvial dnas le rspceet des dioinsiopsts cnlnooevlteennis et réglementaires et puls particulièrement du décret n° 83-40 du 26 jeinvlar 1983 modifié.

## Article 1er - Conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Afin d'assurer des codoninits de taarivl ménageant tnat les apcetts iepbdainenlss à la sécurité des prneesos et des bneis que les eencexigs inhérentes à l'exploitation, il convient, dnas le cadre d'une journée et en fticonon de la nuarte de l'opération de déménagement, d'organiser l'activité des pneorslnes de déménagement seoln les dpnisiioitss ci-après :

## Article 1.1 - Déménagement de particuliers

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Une équipe de déménagement cnpremod duex déménageurs penatenrms puor tuote opération ne dépassant pas 16 mètres cbues sur 4 étages cumulés (descente et montée en charge) ou 6 étages cumulés lorsqu'il y a utliiosatin d'un apearipl mécanique aevc servant.

Un hmome est aodinjt à l'équipe :

- siot puor toute thcnare supplémentaire de 8 mètres cbeus ou faciortn de tanhrce égale ou supérieure à 4 mètres cbeus ;

- siot qnuad les opérations de dencstee ou montée en cahgre dépassent 4 étages cumulés ;

- siot quand il y a un progate de puls de 30 mètres au chrganeemt (ou au déchargement) du peid de l'escalier au véhicule ;

- siot lusoqre le déménagement présente des particularités tleels que : mntuteoinan d'objets lourds, démontages complexes, psgaase par fenêtre (avec ou snas uistiolatin de monte-meubles).

Toutefois, lqrusoe le déménagement s'effectue dnas le même escalier, l'équipe crompend 2 déménageurs peentnmas puor 20 mètres cbues et sur 3 étages.

## Article 1.2 - Déménagement d'entreprises

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Compte tneu de l'utilisation de matériels et d'engins de munnaotetin adaptés à ce tpye de prestations, une équipe de déménagement cmrpenod 2 déménageurs pnternemas puor tuote opération ne dépassant pas 24 mètres cbeus sur 8 étages cumulés.

Un homme est ajindot à l'équipe :

- siot puor toute thcnrae supplémentaire de 12 mètres cbeus ou fctiroan de tnache égale ou supérieure à 6 mètres cubes ;

- siot qnaud les opérations de deecsnte ou montée en crahge dépassent 8 étages cumulés ;

- siot quand il y a un pgrotae de puls de 50 mètres au cerhnmgeat (ou au déchargement) du peid de l'escalier au véhicule.

Toutefois, en fniotcon des particularités ppreors à ce tpye de déménagement, l'entreprise détermine les moneys peaicrtiruls à mettre en place.

## Article 1.3 - Déménagement international

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Compte tneu des tqeenuchis particulières d'emballage et de cgalae puor ce tpye d'opération, une équipe de déménagement cnomrepd 2 déménageurs peemtrnmas puor ttuoe opération ne dépassant pas :

- 16 mètres cbues puor les petoaitns d'emballage ;

- 20 mètres cbeus sur 3 étages en dteecsne puor le charemngt ;

- 24 mètres cubes sur 3 étages puor les opérations de déchargement et livraison.

## Article 2 - Conduite des véhicules

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Lorsqu'un ouivre de déménagement asruse la cudnoite d'un véhicule ou d'un eblesmne et puor cuchan des eplioms de déménagement de la nueratomlnce des eiopmls jntioe à la présente convention, les motiens C 1 et C 2 csonnreopedrt repeemsniecvtt :

- C 1 = pnneseorl de déménagement tartiliue du priems de cuidrnoe de catégorie C ;

- C 2 = psennreol de déménagement tiluatie du perims de crundoie de catégorie EC.

## Article 3 - Rémunération du personnel roulant

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Compte tneu du caractère cqcylue de l'activité et aifn de lui ausserr un naievu de rneevu mneesul constant, le prsenoenl rluoant visé par le décret n° 83-40 du 26 janveir 1983 modifié, ovuier ou aegnt de maîtrise, puet être rémunéré sur une bsaecnaottse en focinotn d'un hiraroe prédéterminé supérieur à la durée légale du travail.

Dans l'hypothèse où cttee possibilité seirat rnuete dnas l'entreprise, une régularisation de la rémunération draveit être opérée par période d'une durée de 4 mios au puls en foitoncn des tpmes de srevicce réellement réalisés au cuors de cauhcn des mios considérés, snas cepminotsaon de 1 mios sur l'autre, aevc prise en cpmtoe des hereus supplémentaires effectuées et des reops éventuellement acquis.

## Article 4 - Contrat de travail à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Le caractère sanniosier de luer activité et les poinets de tfiarc de fin de mios ou de fin de seniamie ipoansmt un ecfetif vblairae aux eiserrnpts de déménagement, le pnenesrol oveiurr puet être embauché puor une durée déterminée.

En tuot état de cause, le nobmre ttoal d'ouvriers suos caotnt à durée déterminée ne puet excéder, dnas cqauhe entreprise, 45 % de l'effectif taotl meyon annuel.

## Article 5 - Congé annuel payé

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Par dérogation à l'article 7, alinéa 3 de la CCNA, de la CNTCR la période pdanent lluealqe le penrsenol visé par le présent accrod bénéficiera sur sa demande, et dnas la meruse où il y a droit, d'au moins 24 jorus obaevrlus de congé continu, s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Dans les cas où les codtinoinis de l'exploitation l'exigent, la frotacin la puls lnguoe du congé aunenl ne puet excéder 18 jorus oalbreuvs ; puor la fixaoitn des périodes de congés payés pdnaent cette période, l'employeur prend en cptome la stuatioin de fiamlle et l'ancienneté du salarié.

## Article 6 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Conformément aux dnosiipisots de l'article L. 231-3-1 du cdoe du travail, le snearvt d'un monte-meubles doit, avnat tuote utilisation, sviure une fortiamon à la sécurité. Cttee foamiotrn à une durée de 3 jorus.

Pour les déménageurs cdtunoerucs de véhicules de puls de 7,5 tenons de PTAC, cttee ftaoirmon puet être dispensée lros de la quatrième snmaiee de la fmraotoin iiliatne minilame obaglotire (FIMO) msie en palce par l'accord carde du 20 jenviar 1995 rliatfe à la frmatooin orgioitabe des cotncuureds roueitrs « msaicadnhres ».

## Article 7 - Port de charges

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

La mauiotntnen d'objets loruds diot fraie l'objet d'un aivd d'aptitude préalable du médecin du trviaal de l'entreprise conformément aux dtiipoosnsis du cdoe du taairvl en vigueur.

## Article 8 - Emploi des jeunes

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Les jeuens onccupat un pemier emolpi de déménagement (apprentis, ctrnaots en alternance...) ne peenuvt fraie praitte d'une équipe de déménagement que dnas une potrrioon mailxame de 1/3, dès lros que l'équipe cnomerpd au moins 3 déménageurs permanents.

## Article 9 - Lutte contre le travail illégal et ou dissimulé

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Compte tneu des iitivienats psiers tnat sur le paln nntaoial que sur le paln pnessoerniofl aifn de préserver l'emploi et de pptrciiear à la lutte cntore le tiarval illégal et/ou dissimulé, la cissiomomn nniolaate paitirare pfsrleslnoeoine de l'emploi et de la fomirtaon poenfiriollsse des trponarsts routries et des activités alriauiexis du trposnart (CNPE) srea informée des résultats des acniots menées en ce domaine.

## Article 10 - Application des dispositions conventionnelles générales

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Sous réserve des dsiooinpists particulières du présent accord, les pnerlenoss des ertpisreens de tnsprorat de déménagement bénéficient de l'ensemble des diotiosinsps de la covneointn celvilocte niloanate des trntsorpas roitrues et des activités aruilaexiis du transport.

## Article 11 - Entrée en application et dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997*

Le présent accord entre en application à compter du 1er juillet 1997 et abroge le chapitre V " Dispositions particulières au personnel de déménagement " de la convention collective nationale I (Dispositions particulières aux ouvriers) de la convention collective nationale des entreprises de transport et des activités aériennes du transport.

Les présentes dispositions ont pour objet d'engager au plus tôt une négociation visant à la révision des dispositions particulières de l'évolution des métiers et des conditions d'exploitation des entreprises de transport de déménagement.

## Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats chrétiens des transports CTFC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR),
Organisations adhérentes signataires	La fédération nationale des transporteurs Focre ouvrière-UNCP par lettre du 24 mars 1999 (BOCC 99-16).

En vigueur étendu en date du 4 août 1998

Considérant les dispositions du présent accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers professionnels du 29 novembre 1996 ;

Considérant la déclaration commune du 23 décembre 1996 aux termes de laquelle les partenaires sociaux ont constaté que les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs et notamment les conducteurs du 1er alinéa du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers professionnels du 29 novembre 1996 bénéficient des dispositions du présent accord ;

Considérant l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers professionnels de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 ;

Considérant l'accord relatif à la création du FNFEOLGA Transport du 11 avril 1997,

### Article 1 - Disposition générale

En vigueur étendu en date du 4 août 1998

L'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers professionnels de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 et l'accord relatif à la création du FNFEOLGA Transport du 11 avril 1997 s'appliquent, dans l'ensemble de leur champ d'application et dans les mêmes conditions, dans les entreprises de transport de fonds et valeurs, sous réserve des précisions ci-dessous.

### Article 12 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juillet 1997

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les entreprises fixes reprises par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

#### Personnel concerné

Sont concernés par ces dispositions, les convoyeurs-conducteurs, convoyeurs-gardes et convoyeurs-messagers âgés d'au moins 55 ans qui, à la date de cessation effective de leur activité :

- occupent un de ces postes au sein de l'équipage ;

- justifient avoir exercé pendant au moins 25 ans, de façon continue ou discontinue, un emploi de convoyeur au sein d'un équipage dans un véhicule de poids de 3,5 tonnes de PTAC, affecté au transport de fonds et valeurs dans les entreprises précitées.

Peuvent être pris en compte au titre des 25 années visées ci-dessus :

- les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, du métier de conducteur routier d'un véhicule de poids de 3,5 tonnes de PTAC affecté au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement, telles que visées dans les dispositions de l'accord du 28 mars 1997 relatif à la création du CFA Marchandises/Déménagement ;

- les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, dans un emploi de conducteur routier de voyageurs, telles que visées dans les dispositions de l'accord du 2 avril 1998 relatif à la création du CFA Veoayurgs ;

dans une(des) entreprise(s) retenue dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport.

#### Indemnité de cessation d'activité

Les personnes visées par le présent accord et justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de cessation d'activité versée conformément aux dispositions de l'article III-3 de l'accord du 28 mars 1997, et dont le montant est calculé dans les conditions suivantes :

- 1,5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires qu'ils ont ou auraient perçus au cours des 12 derniers mois précédant leur départ de l'entreprise.

### Article 2 - Entrée en application de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 août 1998

Le présent accord entre en application à compter de la date de son extension.

### Article 3 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 4 août 1998

Le présent accord fixe l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les entreprises fixes reprises par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

# Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 1997 et à l'ouverture de négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par les organisations patronales ci-après : La fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR) ; La fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; La fédération française des entreprises de transport (FFOCT) ; La chambre des entrepreneurs et transporteurs itinéraires (CLTI) ; La chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France ; La chambre syndicale nationale des services d'ambulance ; Le groupement national des transports combinés (GNTC), L'union nationale des entreprises de transport des objets (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Le syndicat national des activités de transport et du transit CGC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD,

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997*

Considérant la volonté des parties signataires de s'engager dans un processus de révision des dispositions de la convention collective naissant des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

- à la structure et aux niveaux des rémunérations minimales ;

- aux définitions et à la hiérarchisation des emplois ;

- à l'aménagement des temps de travail et de service.

Considérant que ce processus de révision doit contribuer à l'application généralisée des principes de tarification des durées de travail et de travail et de leur rémunération ;

Considérant que ce processus doit permettre de répondre aux aspirations des salariés tout en contribuant à la préservation et au renforcement de la compétitivité des entreprises françaises dans le cadre de l'Union européenne ;

Considérant, que pour atteindre ces objectifs, de profondes mutations sont nécessaires dans les entreprises qui doivent pouvoir s'y adapter ;

Considérant qu'à défaut, de telles mutations pourraient mettre en péril les équilibres de ces entreprises et la stabilité

de l'emploi dans le secteur du transport,

il est convenu ce qui suit :

## Article 1 - Rémunérations minimales conventionnelles 1997

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997*

1.1. Provisions relatives (entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires de transport, entreprises de transport de déménagement) ;

a) Rémunération globale (RG) :

A compter du 1er novembre 1997, les barèmes des rémunérations globales gagneront en vigueur pour les cotisations 110 M à 138 M sont revalorisés de 5 %.

A compter du 1er novembre 1997, les barèmes des rémunérations globales, gagnent en vigueur pour le coefficient 150 M sont revalorisés de 3 %.

b) Rémunération mensuelle (RMP) :

A compter du 1er octobre 1997, les barèmes de la rémunération mensuelle sont revalorisés de 200 heures de temps de service sont les suivants :

(en francs)

Coefficient		
128 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 408	8 576	8 744
< 10 ans	< 15 ans	
8 912	9 081	
Coefficient		
138 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 433	8 602	8 770
< 10 ans	< 15 ans	
8 939	9 108	
Coefficient		
150 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 700	8 874	9 048
< 10 ans	< 15 ans	
9 222	9 396	

c) Rémunération mensuelle (RMP) :

A compter du 1er octobre 1998, les barèmes de la rémunération mensuelle sont revalorisés de 200 heures de temps de service sont les suivants : (en francs)

Coefficient		
128 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans

8 795	8 971	9 147
< 10 ans	< 15 ans	
9 323	9 499	
Cofceefiint		
138 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 821	8 997	9 174
< 10 ans	< 15 ans	
9 350	9 527	

Cifiefocent		
150 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
9 100	9 282	9 464
< 10 ans	< 15 ans	
9 646	9 828	

d) Rémunérations alnullees giretanas au trite de 1998.(en francs)

Cfeioicentft		
128 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
103 352	105 419	107 486
< 10 ans	< 15 ans	
109 553	111 620	
Ccefioneift		
138 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
103 408	105 476	107 544
< 10 ans	< 15 ans	
109 612	111 681	
Cfecnieifot		
150 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
107 000	109 140	111 280
< 10 ans	< 15 ans	
113 420	115 560	

1.2. Psnorelnes rntlaous (entreprises de tpsnrarot ruotier de vygueraos et eiserprntes de tonrarspt sanitaire).

A coptemr du 1er nromebeve 1997, les barèmes de rémunérations gloabels gtnearais ailcplbaes aux pnoenlsres de cuoitnde des epinresrets de tnsproat reotuir itarirneubn de voygureas et des eteperinsrs de tsorarprnt stiaairne en vigeur, snot revalorisés de 4 %. Puor les epieertrrs de trpaonsrt intaibuern de voyageur, cette rstialveoairn s'inscrit dnas la démarche de rsatliroavieon des rémunérations mmaielins coelneitenvnns qui a, d'ores et déjà été présentée aux ooingsrriats saeiyncdls dnas le cdrae des négociations spécifiques en corus dnas ce sucteer d'activité.

1.3. Areuts plnronsees (entreprises du trroanpst roetiuor de mcahredsnais et des activités aaiurxieils du transport, enrrietspes du trrnopast de déménagement) :

A ceoptmtr du 1er nmeovrbe 1997 les barèmes en vugeiur des saalreis et rémunérations miaunimx cvnnneneotolis snot revalorisés de 4 %.

1.4. Aterus penosrenls (entreprises de tsrnproat rtuieor de voryauegs et enpetrseris de tnprosart sanitaire) :

A cetmpor du 1er nbreovme 1997 les barèmes en vieguur des searlias et rémunérations mnmiaux conlietnvoenns snot revalorisés de 4 %.

### 1.5. Nauoeux barèmes aeacplplbis :

Les nuaeoux barèmes des rémunérations mnaiilems cvntennlioeeles résultant des mueress ci-dessus, fnot l'objet des aennvats n° 83 à la CNCA 1, n° 73 à la CNCA 2, n° 73 à la CNCA 3, n° 65 à la CNCA 4 et d'un aocrd spécifique sur la rémunération des pnoernelss rlatonus des erprneitses de tosarpnt rteuioor de mecsidhnaars et de torpnsrat de déménagement " gdans roeruits " ou " lugnoes dacteisns ".

## Article 2 - Révision programmée des dispositions de la convention collective

*En vigeur étendu en date du 7 nov. 1997*

2.1. Dipsoitsoins apllcbaies aux pnsnreels des etsrnpriees de trnrspaot ritueor de mdanhscraies et des activités aliixiaires du tapsornt et aux estnererpis du troansrpt de déménagement :

2.1.1. Barèmes clevoennitnos :

a) Psenerlnos ratnulos :

La rémunération des prelnnsoes runloat " marchandises, puor son niveau ctineenonvnl le puls élevé à l'embauche, srea revalorisée puor atteindre, dnas un délai de toirs ans à cptemor de la dtae de siagrtune du présent protocole, et au puls trad le 31 décembre 2000,120 000 F par an puor une durée myenone

de temps de sivecree de 200 hereus mensuelles.

Cette rtvriisoalaeon se frea dnas les cotdiinons suivetans :

Barèmes RMPG (1) aellcpibpas au ttire de l'année 1998  
(en francs)  
RMPG puor 200 hereus  
Garantie msslueene à ctemopr du 1er jeniavr 1998 : 8 700  
Garantie menelluse à comptper du 1er obotcre 1998 : 9 100  
Garantie au ttrie de l'année : 107 000

Barèmes RGG (1) aieclaplbps au trite de l'année 1998  
(en francs)  
RGG puor 169 heuers  
Garantie menelsue à cmetpor du 1er jvneair 1998 : 7 231  
Garantie au trtie de l'année : 87 042  
RGG puor 200 hreues  
Garantie mnleeslue à cemptor du 1er jaenvir 1998 : 8 889  
Garantie au trtie de l'année : 107 000

Barèmes apbalilcpes au ttrie de l'année 1999  
(en francs)  
SMPG puor 169 hurees  
Garantie mueselnle à cepmtor du 1er otrcboe 1999 : 7 728  
Garantie au ttrie de l'année : 92 736  
SMPG puor 200 hueers  
Garantie mlneulse à cemoptr du 1er obrcote 1999 : 9 500  
Garantie au tirte de l'année : 114 000

Barèmes aalecibppls au tirte de l'année 2000  
(en francs)  
SMPG puor 169 huerees  
Garantie mesnleule à cptmoer du 1er jelluit 2000 : 8 135  
Garantie au ttire de l'année : 97 617  
SMPG puor 200 hereus  
Garantie mlseulene à cmepotr du 1er juiellt 2000 : 10 000  
Garantie au tirte de l'année : 120 000

b) Artues plsenenors des catégories oireurvs et employés :

La rémunération des psonleres sédentaires des catégories orriuves et employés, puor son niveau ctnenvnoenoil le puls élevé à l'embauche, srea revalorisée puor atteinre, dnas un délai de 3 ans à cmptoe de la dtae de snagrtuie du présent protocole, et au puls trad le 31 décembre 2000,97 617 fcnars par an puor une durée meynone de tmpes de tvraail de 169 hreues mensuelles.

Cette roativserlian se frea dnas les cntodinois svueniats :

Barèmes albcapleips à copmetr du 1er jiveanr 1998  
pour 169 herues par mios  
(en francs)  
RGG (1) (ouvriers)  
Garantie mseuelnle : 7 301  
Garantie au trtie de l'année 1998 : 87 612  
SMPG (employés)  
Garantie mseulnee : 7 135

Garantie au trtie de l'année 1998 : 87 042

Barèmes acalepplibs à cpetomr du 1er jeianvr 1999  
(pour 169 hurees par mois)  
(en francs)  
SMPG (ouvriers et employés)  
Garantie mesleulne : 7 402  
Garantie au ttire de l'année 1999 : 92 736

Barèmes albalpeicps à ctpeomr du 1er jnviear 2000 :  
(pour 169 heeurs par mois)  
(en francs)  
SMPG (ouvriers et employés)  
Garantie mueelnle à ctopmer du 1er jviaenr 2000 : 7 728  
Garantie mlneulse à ctpmoer du 1er jlueilt 2000 : 8 135  
Garantie au ttrie de l'année 2000 : 97 617  
2.1.2. Silraae meenusl pnnieoorsefsl gntraai :

a) Pnrpcie :

Il est créé un saiarle mneuesl pensfosnoeirl garanti, apbpillcae à l'ensemble des polesernns des catégories ouvriers, employés, teieicncnhs et angets de maîtrise, ingénieurs et cadres.

b) Règles de crpomiaaasn :

Tous les éléments aynat le caractère de piemrs qellue qu'en siot la nratue (mensuelles ou à vnseemret différé) et/ ou de gtfrcaiintoas snot euxcls de l'assiette de csrooaiampn ernte le sailrae etciffef et le sirlaae meunesl psonenriofsel garanti.

En outre, le sialare efftceif à pdrnee en considération ne coemrpd pas les indemnités cnnioeltveonnels au trite du triaavl des jrous fériés et des diamhcens aisni que les indemnités aanyt le caractère de rbenoeremusmt de frais, y cipmors au tirte du tiarval de nuit.

c) Dtae d'application :

Les dptoisnsios du présent atrcile etnrnet en aaliotppcn le 1er jinaevr 1998.

A cette date, le slriaae mneusel pseefoinonrsl gtaarni se suttsiue :

-à la rémunération gbllaoe gairntae visée aux artelics 12 et 13 de la CNCA 1 ;

-à la rémunération mnleeslue poslnifsnelreoe gnaitrae apcbllpaie aux posrelenns rloaunts des ensrpeiters de tronpsart de mreasadhincs et de taposnrtr de déménagement " grnads reituors " ou " lngoue dcsntaie " ;

-aux sraeilas mminiaux psoenflioensrs gntiraas visés aux acterils 3 de la CNCA 2 et 4 de la CNCA 3. ;

-aux rémunérations melamniis penofeosrleinsls ganritaes visées aux atrcelis 5 et 6-4 de la CNCA 4.

#### d) Modalités de mise en oeuvre.

Pour assurer la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les parties signataires conviennent de laisser aux entreprises les délais nécessaires aux éventuelles adaptations des structures de rémunération actuelles en vigueur.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise ou d'établissement relatif aux modalités de rémunérations est en vigueur, la mise en oeuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en oeuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises. Il ne peut, en aucun cas, conduire à dépasser l'échéance du 30 juin 1998.

#### e) Heures supplémentaires et ancienneté :

Le présent article ne remet pas en cause les dispositions réglementaires et/ ou conventionnelles relatives à la rémunération des heures supplémentaires et aux modalités de l'ancienneté.

#### f) Dispositif de garantie :

Les éventuelles modifications des structures de rémunération générées par la mise en oeuvre des dispositions du présent article ne doivent entraîner aucune diminution des salaires effectifs mensuels ou annuels.

#### 2.1.3. Garantie relative de rémunération :

La garantie relative de rémunération comprend l'ensemble des éléments de rémunération figurant sur le bulletin de paie et attribués aux salariés de sécurité sociale perçus par le salarié au cours de l'année du fait de ses activités professionnelles à l'exclusion :

-de la rémunération afférente aux heures supplémentaires déterminées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles ;

-des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, y compris au titre du travail de nuit ;

-des sommes versées dans le cadre des dispositifs légaux relatifs à l'intéressement et à la participation des salariés.

La garantie relative de rémunération donne lieu aux majorations conventionnelles au titre de l'ancienneté conformément à la catégorie de profession concernée.

Pour les salariés qui, au cours de la période concernée

déterminée, ne justifient pas d'une année complète de travail effectif (contrat à durée déterminée, embauche ou départ en cours d'année, maladie, accident du travail, maternité,...) la garantie relative de rémunération est calculée au prorata du temps de travail ou de service dans la période concernée.

#### 2.1.4. Ouvverture de négociations :

##### a) Prévisions :

Pour adapter les objectifs fixés au présent article, des négociations doivent être ouvertes aux partenaires sociaux :

-de mettre en place, comme condition préalable d'une prise en compte de réduction des temps de service dans le respect des règles de transparence, des modalités d'aménagement des temps de travail et de service sur tout ou partie de l'année conformément aux textes en vigueur, visant plus particulièrement à l'harmonisation des mesures applicables à l'ensemble des catégories de professions " mdsarenciahs " (conducteurs affectés à des services de messagerie, cutdenocurs régionaux et coecutdnrs garnds treuois ou logune distance) ;

-d'actualiser les définitions d'emplois des professions " maadnciehrss ", au regard des conditions d'exercice des métiers, et de reconstituer, sur la base de ces nouvelles définitions, une hiérarchie entre ces emplois ;

-à l'issue des négociations sur l'actualisation des définitions des emplois et sur la réduction des écarts hiérarchiques pour les professions " mdsarenciahs ", d'actualiser les définitions des emplois et de réduire les écarts hiérarchiques pour les professions sédentaires.

##### b) Contenu des négociations :

Les négociations sur :

-l'aménagement des temps de travail et de service ;

-l'actualisation des définitions des emplois des professions " mdsarenciahs " et la réduction des écarts hiérarchiques qui en résultera, s'ouvriront dès la signature du présent protocole.

Les négociations doivent donner lieu à la conclusion d'accords avant la fin du troisième trimestre 1998.

#### 2.2. Dispositions applicables aux personnes des entreprises de transport international de voyageurs :

La mise en oeuvre d'un processus visant à une révision programmée des dispositions de la convention collective se fera dans le cadre des négociations spécifiques à ce secteur d'activité dans le cadre des négociations des entreprises en cours.

La nature des métiers exercés dans les secteurs d'activité visés

au présent article énoncé une structure de salaire particulière, la détermination d'un pourcentage de salaire mensuel provisoire (SMPG) devra tenir compte de l'ensemble des éléments spécifiques caractéristiques de la rémunération des personnes concernées (temps de travail effectif, temps annexes, atypisme et indemnités autres que les remboursements de frais).

2.3. D'ici l'application aux personnes des entreprises de l'industrie :

La mise en œuvre d'un pourcentage visé à une révision programmée des dispositions de la convention collective se fera dans le cadre des négociations spécifiques à ce secteur d'activité qui s'ouvriront au cours du mois de décembre 1997.

La nature des métiers exercés dans les secteurs d'activité visés au présent article exigent une structure de salaire particulière, la détermination d'un pourcentage de salaire mensuel provisoire (SMPG) devra tenir compte de l'ensemble des éléments spécifiques caractéristiques de la rémunération des personnes concernées (temps de travail effectif, temps annexes, atypisme et indemnités autres que les remboursements de frais).

(1) Ou SMPG dès sa mise en œuvre dans l'entreprise.

### Article 3 - Conditions de déroulement des négociations

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997*

Afin de marquer la volonté des partenaires sociaux de s'engager dans une démarche négociée, faute d'un contrat social conventionnel durable, les dispositions de la convention collective nationale pilonnaire relative au droit syndical s'appliquent, dès l'ouverture de ces négociations, afin de définir des modalités d'exercice du droit de s'absenter, les règles de coopération des parties ou du maintien de ceux-ci,

### Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997

*En vigueur non étendu en date du 8 nov. 1997*

Dans le cadre du conflit intervenu dans le transport routier du 2 au 8 novembre 1997, les organisations syndicales signataires, dans le souci de permettre, au terme de ce conflit, une reprise du travail dans les meilleures conditions :

-engagent les participants à ne pas émettre de poursuites civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de leurs délégués, des syndicats ou des entreprises impliquées dans le conflit, à l'exception de sanctions dans les cas de faits ou de actes de violence, ou de déprédation ont été dûment établis ;

-rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 521-1 du code du travail : " La grève ne peut pas se caractériser par une absence de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures disciplinaires en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en violation du principe

ainsi que les conditions d'indemnisation des salariés de déplacement d'entreprises appelés à participer à ces négociations.

### Article 4 - Rapports et bilans d'étape

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997*

Toutefois, l'application aux législations et réglementations nationales ou européennes en vigueur au jour de la signature du présent protocole devra être prise en compte dans la définition des nouvelles dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux conviennent de procéder régulièrement à des rapports d'étape afin d'apprécier les conséquences des modifications législatives ou réglementaires en préparation sur les négociations en cours.

Par ailleurs, il sera procédé, chaque année, au regard de l'environnement général économique et social, à un bilan d'application des dispositions du présent protocole.

### Article 5 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997*

Le présent protocole d'accord entre en application à compter de sa date de signature.

### Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997*

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le décret n° 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

alinéa du présent article est nul de plein droit. " ;

-demandent que le Gouvernement s'engage à garantir l'effectivité de ces mesures et, pour ce faire, donne les instructions nécessaires aux administrations compétentes et mène l'inspection générale du travail et de la main-d'œuvre du travail des salariés d'y veiller, dans le respect de l'esprit des dispositions du présent protocole ;

-prennent acte que M. le ministre de l'équipement, des transports et du logement a reçu de Mme le garde des sceaux, ministre de la justice, l'assurance qu'elle donnera au parquet, dans le cadre de la loi, et pour tous les cas où il n'aurait pas été constaté des faits de violence et de déprédation, des instructions en vue de ne pas compromettre la paix sociale.

L'UFT et l'UNOSTRA, signataires du présent protocole, invitent leurs adhérents et les participants à prendre tous les moyens utiles à l'apaisement du conflit.



## Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des associations syndicales de transporteurs routiers (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FCNR ; Fédération nationale des transporteurs UCNP FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transporteurs CTFC ; Syndicat national des activités du transport et du transport CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Brueodax Cedex, par lettre du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) La confédération française de l'encadrement SANTT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34) TLF, Immeuble Le Corderiat 8, rue Bernard- Buffet, 75017 Paris, par lettre du 6 juin 2017 (BO n°2017-29)

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Considérant les spécificités d'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs ;

Considérant qu'il convient de définir les conditions du maintien de l'équilibre financier du régime mis en place par le présent accord, au regard notamment de la circulation de la prime de fin d'activité des salariés concernés et de l'évolution de l'emploi dans les catégories considérées ;

Considérant que l'engagement de l'Etat de participer au financement du régime mis en place par le présent accord est une condition essentielle de cet équilibre financier, et de sa pérennité ;

Considérant que le protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs de machines à recommander d'étudier les conditions d'extension de cette mesure aux professionnels routiers voyageurs,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 - Principes généraux

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le présent accord concerne les conducteurs des entreprises de

transport routier de voyageurs (TRV) (ci-dessous "conducteurs routiers de voyageurs") auxquelles s'applique la législation sociale et des activités professionnelles du transport.

Le CFA-Voyageurs a pour objet :

- de permettre à ses bénéficiaires de cesser leur activité avant d'être pris en charge par les régimes de retraite, tout en conservant un revenu dans l'attente de l'accès à ces régimes ;

- de permettre l'accès de conducteurs à temps partiel aux emplois à temps plein libérés par les bénéficiaires du CFA-Voyageurs.

### Article 2 - Personnels concernés

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Peuvent bénéficier du CFA-Voyageurs (1) les conducteurs :

- âgés d'au moins 55 ans ;

- en possession d'une expérience de TRV au moment du départ ;

- jasiuntft avior exercé pendant 30 ans (ou 28 ans sous réserve des dispositions de l'article 12-2 du présent accord), dont au moins 25 ans à temps complet de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite, soit en TRV, soit dans le cadre d'une carrière mixte au sens de l'article 10 du présent accord.

### Article 3 - Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Par dérogation aux principes généraux énoncés à l'article 2 ci-dessus :

- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs sont prises en compte pour la détermination de la coïncidence des 30 années de continuité dans la même activité d'une année connue ;

- sont considérés occuper un poste de conducteur routier de voyageurs dans les entreprises précitées les salariés jifntusiats d'au moins 30 ans d'emploi de conducteur routier, à l'âge de 55 ans, n'occupent plus un emploi de conducteur tel que visé à l'article 2 ci-dessus, en raison d'un licenciement suite à une interruption successive de travail de nature temporaire dans l'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs.

### Article 4.1 - Allocation de CFA-Voyageurs

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2023*

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son sixième anniversaire - date à partir de laquelle l'intéressé doit cotiser pour financer ses

dirots à la rrtaeite -, le suattt de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui pmreet :

a) De poecrveir une actliooaln d'un mnnaot maixaml égal à 75 % du slairae burt meyon anenul (1) revalorisé (dans les mêmes cioiditnons que puor le culcal de l'assurance velleissie de la sécurité sociale) des 5 dernières années (le cas échéant, en tnaent cmptoe des dsioioisnpts de l'article 4.2 " Cas piecitraur " ci-dessous), asini que différentes prsetaotnis complémentaires (maladie, vesleilise du régime général et raetrite complémentaire).

L'allocation ci-dessus srea calculée hros atbamentet puor frias pissrnefoonels et hros frais professionnels.

Pour ce faire, le salarié devra fournir les feihcs de piaecadonenprosrtaux 5 dernières années de référence, aifn que le fdons géraant le CFA-Voyageurs pssuie reneitucotrs le sraalie burt snas ameeatntbt et snas frais professionnels.

A défaut, l'allocation srea calculée sur la bsae des éléments tairmnss par la CCAREPT au fnods chargé de la gtesoin du CFA-Voyageurs.

Le mannot de l'allocation sevrise est diminuée des prélèvements oloaergbiits (2). Le cisoenl d'administration de l'AGECFA-Voyageurs détermine cqhuae année, sur la bsae des prsipeceevs financières du régime, le tuax de rteilsivooaarn de cette allocation, qui ne puet excéder le dreeinr tuax cnonou de riaeoavrolitns du point de rteitare AGIRC-ARRCO ;

b) De mitaneinr ses ditros aux différentes psnieaotrts saioelcs au ttrie de l'adhésion vornaolite à l'assurance mildaae (régime général) ;

c) De bénéficier de la vtiaadaolin de ses dotirs au ttrie de l'adhésion vitonroae à l'assurance vlissileee (régime général) ;

d) De bénéficier de la vltiiaadaon de ses ditros à la rreatie complémentaire sur la bsae des tuax obligatoires. Lursoq le tuax susorict par l'entreprise est supérieur aux tuax obligatoires, la vidalation des driots à rteirate complémentaire crdoanortseps et ses modalités snot fixés par aroccd d'entreprise ou, à défaut, d'un cmumon aocrcd etrne l'employeur et la majorité des pnesoernls intéressés.

e) *Les artllicoeas du congé de fin d'activité rtseent bénéficiaires du régime de prévoyance-décès pnedant ttuoe la durée de luer pirse en cahrgre par l'AGECFA-Voyageurs, par adhésion au crontat ctlecioif srircsuot par l'AGECFA-Voyageurs auprès de la CARCEPT-Prévoyance.*

*Cette adhésion amtaouuiqte dnone leiu au vemrsneet d'une castoioitn :*

*- égale à 0,50 % du mannot de l'allocation aellnnue de bsae du congé de fin d'activité multipliée par le nbrmoe d'années ratsnet à ciruor ernnte l'entrée dnas le régime et le 60e arreisinnae de l'allocataire ;*

*- répartie cmmoe siut :*

*- 50 % (soit 0,25 %) à la cgrhae du Fdons scoail de l'AGECFA-Voyageurs (art. 13 des statuts) ;*

*- 25 % (soit 0,125 %) à la chgrae de l'entreprise de l'allocataire ;*

*- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'allocataire ;*

*- et pabyale en une sulee fios au menmot de l'entrée dnas le régime du congé de fin d'activité.(3)*

## Article 4.2 - Cas particuliers

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Pour les conrcdutues qui ont exercé luer activité puor patire à tpems cpomelt et puor ptarie à tepms partiel, le culacl de l'allocation s'effectuera sur la bsae des 5 dernières années cleiivs

complètes d'activité à tpems cmepolt dnas les mêmes cinnotidos que ceells prévues au pnoit a de l'article 4.1.

## Article 5 - Nature et modalités du départ de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

### Article 5-1 - Initiative et nature de la rupture

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le départ en CFA-Voyageurs s'effectue à la sulee iaaiivtnte de l'intéressé.

Lorsqu'il a csicnaanonse de l'acceptation par le fndos visé à l'article 11 du présent accord, de sa ddmanee de psrie en chagre au trtie du CFA-Voyageurs, l'intéressé diot irofenmr son employeur, par lrtee recommandée aevc accusé de réception, de sa décision de qeuttir l'entreprise dnas le crade du régime de CFA-Voyageurs.

Cttee décision de l'intéressé, qui entraînera la rruupte du catrnot de travail, s'analyse en une démission.

L'intéressé diot également aerdsser une coipe de ctete lterte au fndos chargé de la gotesin du CFA-Voyageurs.

### Article 5-2 - Date de départ effectif de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le point de départ du délai-congé est fixé au juor de première présentation de la lertte recommandée aevc accusé de réception visée à l'article 5.1, alinéa 2, ci-dessus.

La dtae de départ etfeifc de l'entreprise est fixée d'un cmmuon aocrcd etrne l'employeur et l'intéressé.

A défaut d'accord, le départ de l'intéressé de l'entreprise donne leiu à alcapitiopn d'un délai-congé de 1 semaine.

### Article 5-3 - Indemnité de cessation d'activité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

La ruutpre du crtaont de tviraal ivrenneute dnas les coodnitns fixées ci-dessus oruve droit, au vseeenmrt par l'entreprise au bénéficiaire du CFA-Voyageurs, d'une indemnité de coeitsan d'activité calculée, cmtope tneu de l'ancienneté acuisqe dnas l'entreprise au juor du départ effectif, dnas les coindnitns sainvtves :

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

- 1 mios de sarliae après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mios et dmei de srilaae après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de sraaile après 25 ans d'ancienneté ;

- 2 mios et dmei de sraalie après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération moyenne que l'intéressé a ou aurait perçue au cours des 12 derniers mois précédant son départ de l'entreprise.

## Article 6 - Financement du régime

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le régime du CFA-Voyageurs mis en place par le présent accord est financé conjointement par le propriétaire et l'Etat dans les conditions visées ci-dessous.

### Article 6-1 - Cotisation de la profession

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

A.-Une cotisation assise sur les rémunérations bruttes mensuelles de cotisations de sécurité sociale des cotisants de TRV, après éventuel abattement pour frais professionnels, permet de assurer le financement :

Pour les bénéficiaires du CFA-Voyageurs âgés de 55 à 57,5 ans :

- de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle obligatoire (régime général), de la cotisation de l'assurance vieillesse et de la cotisation complémentaire.

Pour les bénéficiaires du CFA-Voyageurs âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

- des cotisations nécessaires à la cotisation de l'assurance vieillesse et de la cotisation complémentaire.

B.- Cette cotisation sera mise à la charge des cotisants et des cotisantes à hauteur respectivement de 40 % et de 60 % de son montant.

Le financement de ces cotisations par le propriétaire (employeurs et conducteurs) est assuré par une cotisation globale égale à 1,5 % de la rémunération brute des cotisants (après éventuel abattement).

C.- Toutefois, pour les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2, alinéas 2, 3 et 4 du code du travail, seuls les cotisants cotisent pour leur part (soit 60 % de la cotisation fixée à l'article 6.1 B).

### Article 6-2 - Subvention versée par l'Etat

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Conformément aux engagements pris par l'Etat, une subvention versée par l'Etat au fonds visé à l'article 11 du présent accord permettra d'assurer le financement, pour les bénéficiaires âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle obligatoire (régime général) et de la cotisation de l'assurance vieillesse (régime général).

## Article 6-3 - Equilibre financier du régime

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

A. - La situation visée ci-dessus revêt un caractère objectif pour les propriétaires et les salariés en vertu du champ d'application du présent accord.

B. - Dans l'hypothèse où, en cas de modification des conditions d'accès au CFA-Voyageurs fixées par le présent titre, l'équilibre financier du régime ne pourrait être assuré par la cotisation globale de la cotisation et par la participation de l'Etat visées ci-dessus, toutes les parties concernées par le financement se rencontreront pour examiner les modalités pratiques de maintien de cet équilibre.

Celui-ci devra être recherché par des efforts équivalents entre :

- les propriétaires et les salariés cotisants ;

- les nouveaux bénéficiaires dans mesure des droits en cours ;

- l'Etat.

## Article 7 - Contreparties en matière d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

### Article 7.1 - Principes

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Chaque départ dans le cadre du CFA-Voyageurs fait l'objet, dans l'entreprise et dans la limite géographique du département de départ et des départements limitrophes et dans la limite d'un rayon de 50 kilomètres, à volume de temps de travail constant :

- soit de la cotisation de temps partiel passant à temps complet ;

- soit d'une embauche sous contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 30 ans ;

- soit d'une embauche d'un chômeur sous contrat à durée indéterminée.

Cette embauche ou tarification de contrat doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA-Voyageurs.

Dans le cadre de ces contreparties, les employeurs privilégieront le passage à temps complet des cotisants à temps partiel, puis à défaut l'embauche de jeunes de moins de 30 ans

### Article 7.2 - Cas de la rupture du contrat de travail du nouvel embauché

*En vigueur non étendu en date du 8 janv. 2010*

En cas de rupture du contrat de travail du nouvel embauché avant le sixième anniversaire du bénéficiaire du CFA-Voyageurs, l'entreprise doit procéder à une nouvelle embauche dans les mêmes conditions.

Les dispositions visées à l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas si la rupture du contrat de travail du nouvel embauché intervient dans un délai au plus égal à 6 mois avant l'âge à partir

deuq le bénéficiaire du CFA-Voyageurs puet fiare viloar ses dritos à la rtertiaie à tuax plein.

### **Article 7.3 - Bilan des départs en CFA-Voyageurs**

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le cehf d'entreprise cnumoiuqme au comité d'entreprise et aux délégués du prnesoenl un bilan des départs en CFA-Voyageurs et des eaumbhecs réalisées conformément aux dsnisioiots des atlciers 7.1 et 7.2 ci-dessus.

Ce bilan diot être effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 432-4-1 du cdoe du travail.

### **Article 7.4 - Cas de non-respect de l'obligation d'embauche**

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

En cas de non-respect de l'obligation de cnoiratrepe d'embauche dnas les cnoionidts prévues aux artliecs 7.1 et 7.2 ci-dessus, l'entreprise est tenue de vreser au fdons en cghare du régime CFA-Voyageurs mentionné à l'article 11 du présent aoccrd une smmoe égale au mnanott de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CFA-Voyageurs puor tutoe la période ceopodsrrannt au non-respect de son ogtiaoiobl n d'embauche.

### **Article 7.5 - Cas particuliers**

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Les diniosopists de l'article 7.1, 7.2 et 7.4 ne snot pas aclelipapbs en cas de difficultés liées à un mitof économique dnas l'entreprise au snes de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Dans cttee hypothèse, il aeenpirptt à l'employeur d'informer l'inspection du trvaail des tprratsos et la csoisimomn ninaoalte prtraiaie de l'emploi et de la faoomirtn pfneolnrlosiese des tronptasrs roertuis et des activités axiiluauers du transport.

## **Article 8 - Statut du bénéficiaire du CFA-Voyageurs au regard de l'emploi**

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le stutat de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui irneditt de s'inscrire cmome dedeaunmr d'emploi et d'exercer totue activité rémunérée.

A ctmpoer du soixantième anniversaire, la luidiiqaotn des dritos à rtraeite des bénéficiaires du présent arccod itevnrriet dnas les cnoiondis de droit cmuomn puor cuex qui pveeunt bénéficier d'une peionsn d'assurance vseilisele au tuax plein.

Puor les pnoerenlss qui, à l'âge de 60 ans, ne rsnieeplsmt pas les cdoioitnns puor bénéficier d'une psoienn d'assurance vlliesisee à tuax plein, la loiiqdaaitun des dirots à rietarte ivineetrnt conformément aux diosniistsps du trite II du décret du 3 obortce 1955. Les dospitonsiis du trtie III du décret du 3 octobre 1955 (décret n° 97-605 du 31 mai 1997) dronvet être modifiées en conséquence.

## **Article 9 - Mesures de renforcement de la lutte contre le travail illégal et ou dissimulé**

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

### **Article 9.1 - Mesures concernant les entreprises**

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

A la dtae d'embauche de tuot cunoedutcr âgé de puls de 55 ans, l'employeur s'engage à dademenr au cdnaiadt une atteotaisn écrite sur l'honneur indaiuqnt qu'il n'est pas bénéficiaire d'un CFA, et à vérifier par écrit auprs du fnods de gieotsn du CFA si le cindadat n'est pas bénéficiaire d'un CFA.

L'entreprise qui a embauché le cecuotundr snas reepestcr les ogtblaioins visées ci-dessus devra vsreer une pénalité à l'organisme gntionaesire du régime.

Cette pénalité est égale au mnotat des indemnités perçues par le salarié au titre d'un CFA pdennat la période d'emploi irrégulier. Elle est versée à l'organisme gansrietnoie du régime du CFA-Voyageurs.

### **Article 9.2 - Mesures concernant les bénéficiaires**

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le bénéficiaire du CFA-Voyageurs qui rerpdnaiert ttuoe activité rémunérée de torsapnrt ou qui ferait une fuasse aoettisatn sur l'honneur :

- pdeairrt son stautt de bénéficiaires du CFA-Voyageurs et l'ensemble des doirts qui y snot rattachés ;

- siaret obligé de romrsbueer à l'organisme grenoanitsie du régime les indemnités perçues au trtie d'un CFA.

En conséquence, les cucretodnus visés à l'article 8 deniovt recnenor à l'utilisation du pemris de croiudne tsnporat en cmumon à trite peenorfnsisol dnnaot leiu à rémunération.

## **Article 10 - Carrières mixtes voyageurs et marchandises**

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Dès lros que sonert définies les règles de réciprocité et lrues cinnitdoos d'application :

- les années de ctuionde des pnrnloeess visés dnas l'accord du 28 mras 1997 (" CFA-Marchandises ") et les années d'activité visées dnas l'accord du 23 jiun 1997 (CFA puor les totsapnrs de fonds et valeurs) sornet pseris en cmptoe dnas le nmorbe d'années visées à l'article 2 du présent acocrd ;

- l'appréciation de la cdtinoion d'ancienneté est clele du sceuter d'activité dnas lqueel le cducentour est employé le juor de sa dmdaene en CFA, les 5 dernières années dvanet aiovr été passées dnas le suecter d'activité concerné.

Toutefois, un cuondtceur reiutor de voaugyers ayant travaillé, tuos eopmils visés par les acdcors patnort création des CFA confondus, pneadnt 30 ans et dnas les citodonnis définies à

### Article 11 - Gestion du CFA-Voyageurs

*En vigueur étendu en date du 1 août 2009*

La gestion du régime du CFA-Voyageurs pourra être effectuée par le FONGECFA-Transport après décision de son conseil d'administration.

A cette fin, les parties s'engagent en faveur de la mise en œuvre de l'administration du FONGECFA-Transport.

Une convention-cadre spécifique sera mise en place pour le CFA-Voyageurs avec comptabilité séparée et respect des règles spécifiques établies par le présent accord.

En tout état de cause, la gestion du régime du CFA-Voyageurs devra être assurée par un organisme agréé par le préfet de la région de Paris-Île de France et une commission paritaire :

- la commission technique paritaire devra avoir pour mission d'assister le conseil d'administration de l'organisme, afin de lui faire toutes propositions visant à adapter le régime géré par cet organisme aux éventuelles modifications qui pourraient être apportées au présent accord, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 13, alinéa 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique paritaire sont fixées par le règlement intérieur de l'organisme exerçant la gestion du régime du CFA-Voyageurs ;

- la commission paritaire devra avoir pour mission de se prononcer sur :

- les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes, se trouvant à partir de l'âge de 55 ans, dans des situations particulières au regard de l'emploi méritant un examen particulier des atouts individuels fixées par l'article 2 du présent accord ;

- les décisions individuelles qui auront pour objet d'un refus par les services de l'organisme gestionnaire.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire sont fixées par le règlement intérieur de l'organisme exerçant la gestion du régime du CFA-Voyageurs.

La commission paritaire est habilitée sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs à intervenir notamment sur :

? les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations particulières au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des atouts individuels fixées par l'article 2 du présent accord ;

? les décisions individuelles qui auront pour objet d'un refus par les services de l'organisme gestionnaire ;

? les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;

? l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions sociales ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;

? les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme exerçant la gestion du régime du CFA-Voyageurs.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

### Article 12.1 - Bilan de suivi statistique de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Un bilan de l'application de l'accord sera fait par les parties signataires et les représentants de l'Etat tous les 2 ans à compter de la date de sa signature.

Ce bilan portera plus particulièrement sur le nombre de bénéficiaires du CFA-voyageurs, sur les conditions de réalisation des contrats d'embauches, sur les catégories de personnes concernées et sur l'âge des intéressés.

Le premier bilan devra être présenté au plus tard le 31 mars 2000.

### Article 12.2 - Bilan prévisionnel

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Un bilan prévisionnel sera réalisé par les parties signataires en janvier 2002.

Ce bilan devra analyser la possibilité, dans le cadre d'une cotisation à 1,5 %, de réduire le nombre d'années de cotisation ouvrant droit au CFA-Voyageurs de 30 à 28 ans, sous réserve que le système soit viable au moment pour une période de 12 ans à compter de ce bilan.

### Article 13 - Entrée en application et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de sa signature.

Il entrera en application à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la date de son extension.

Dans l'hypothèse où les dispositions (légales, réglementaires ou conventionnelles) liées à l'application des mesures prévues par le présent accord venaient à être modifiées, celui-ci fera l'objet d'un nouvel examen par les parties signataires.

En tout état de cause, tout bénéficiaire accédant au régime du CFA-Voyageurs est assuré de l'ensemble des prestations attachées à son statut, à l'exception de la prestation visée à l'article 9.2 du présent accord.

### Article 14 - Publicité et extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998*

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du

# Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs AGECEFA

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnosraprt mandatée par la fédération nloniaate des torsnatrps de vyarogues (FNTV) ; L'union nntiolaae des ontnnariasogis snldecyas de tsuptrnaoers rtioues aoubilemots (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tonrstrpas et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération des snatcdyis chrétiens des tosapnrtrs CTFC ; La fédération ntiolnae des tonarrspts FO-UNCP ; La fédération natinoale des cefruahufs ruetrios FCNR ; Le sicanydt ninoaatl des activités du tsaponrrt et du tiasrnt CFE-CGC,

## Article 1 - Création et dénomination

*En vigueur étendu en date du 29 mai 1998*

En aotplacipn de l'article 11 de l'accord sur le CFA Vrayogues du 2 avirl 1998, le présent arcocd potre création d'une aocisstoïn nnaoatlle de gteosin piitarrae du CFA Vgruyaeos dénommée " ACEFGA Veyogaus " (1).

L'AGECEFA Voyageurs, dotée de la personnalité morale, est constituée suos la fmore d'une aoiitosacn régie par la loi du 1er jeliult 1901.

## Article 2 - Objet et missions

*En vigueur étendu en date du 29 mai 1998*

L'AGECEFA Veuagryos a puor oejbt la gstoiën du régime du congé de fin d'activité vuygeraos ; à ce titre, elle a puor msiiison :

1. De reievocr :

- les citatsoonis de la pofsoseirn prévues à l'article 6 " Fmncnnieeat du régime " de l'accord susvisé du 2 arivl 1998 prtentmeat d'assurer le fnceineamt :

Pour les bénéficiaires du CFA Vyreuogas âgés de 55 à 57 ans et demi.

- de l'allocation de CFA Vagouyers (égale à 75 % du sriaae burt myoen aneunl des 5 dernières années tel que défini aux atrliecs 4.1a et 4.2 de l'accord susvisé du 2 arivl 1998) ;

- de lruës priesttonas secoalis au trite de l'assurance plreennlose mdiaale (régime général), de la voaaiditn de lruës dtoris à l'assurance veilseilse (régime général) et à la rearttie complémentaire ;

Pour les bénéficiaires du CFA Vouaregys âgés de 57 ans et dmei à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA Veaygruos ;

- de la vaoditaln de luers dirtos à la rratitee complémentaire ;

- la steiuvbnon de l'Etat prévue à l'article 6-2 " Feminaenct du régime " de l'accord susvisé du 2 arivl 1998 pranemtett d'assurer le finncnaemet puor les bénéficiaires du CFA Vogureays âgés de 57 ans et dmei à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA Vegarouys ;

- de lreus ponrteiatss soieclas au trtie de l'assurance pnlsloreene mialade (régime général) et de la voitaldan de lreus doitr à l'assurance vesliisele (régime général).

Les ciatsitoos de la pirssoefn et la snbeuotvin de l'Etat visées ci-dessus fnot l'objet d'une gisoetn dnas des cmtpeos particuliers.

2. D'instruire les dseorsis de ddnamee de congé de fin d'activité dnas les ctnnoidos fixées par le règlement intérieur (éléments cfoitintstus du dossier, justificatifs, délai de réponse, modalités de rruoecs en cas de rejet de la demande, ...).

3. D'assurer, en aptilcapion des dinitosoipss de l'article 4.1 " Alcoatioln de CFA Vuegyoars " de l'accord susvisé du 2 avirl 1998, le vrsnmeet :

- aux bénéficiaires du CFA Voyageurs, de l'allocation de congé de fin d'activité (égale à 75 % du sarlaie burt meoyan anuel des 5 dernières années tel que défini aux atcleirs 4.1 a et 4.2 de l'accord susvisé) diminuée des prélèvements oliébograits ;

- aux ogersimans en chrgae de ces régimes, des ctnnioosas afférentes à l'assurance polrenlsene maildae (régime général), à l'assurance veslielise et à la rreattie complémentaire des bénéficiaires du CFA Voyageurs.

L'AGECEFA Vgrueoyas puët recevoir, en outre, les smoems visées à l'article 9 " Meuerss du rcnoenmeeft de la lutte crnote le tarvail illégal et/ou dissimulé " et à l'article 7.4 " Cas de non-respect de l'obligation d'embauche " de l'accord susvisé du 2 avirl 1998 en cas de non-respect de leurs olaignbtois reviectpses par les epirenssets et/ou par les bénéficiaires du CFA Voyageurs.

## Article 3 - Conseil d'administration

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2017*

Article 3.1

Composition

Le csoiën l'administration de l'AGECEFA Vgyaruoës est composé paertirneamt de représentants des oiatisnrognas seiitgranas de l'accord sur le CFA Vuayoregs ou adhérentes à celui-ci.

Chaque ooiitgrnaasn siclaynde représentative des salariés sritgaaine de l'accord précité ou adhérente à celui-ci dsspioe de 3 sièges au cnsoeil patiirrae d'administration.

Les ostoiiaanirgns plensfooleirens représentatives représentant les emyloerups sinaiegarts de l'accord du 2 arivl 1998, ou adhérentes à celui-ci, dpssoenit d'un nmbroe de sièges égal au norbme ttaol de sièges dnot dssneipot les orangoiitsans sedyaynlcs représentatives des salariés.

Article 3.2

Présidence

Le ceniosl prtairiae d'administration élit un président et un vice-président ametlvennrtaeit pmrai les mrmeebs de chaucn des collèges représentant les eoumptyles et les salariés.

Le vice-président aparptenit nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le conseil d'administration de l'AGECFA Veurygoas dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'association conformément à son objet et dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles<sup>(1)</sup>, et notamment pour assurer l'exécution de tout ce qui est nécessaire à la réalisation de son objet.

Il peut en outre modifier les statuts et le règlement intérieur de l'AGECFA Veurygoas et approuver ces statuts et règlement intérieur aux cas prévus qui paraissent se présenter.

*(1) C'est-à-dire, en tant que de besoin, des spécificités du droit local d'Alsace-Moselle.*

## Article 4 - Commission technique paritaire

*En vigueur étendu en date du 29 mai 1998*

Le conseil d'administration est assisté d'une commission technique composée par moitié et ayant pour mission de lui faire toutes propositions visant à adapter le régime résultant du présent accord aux éventuelles modifications qui paraissent être apportées à l'accord sur le CFA Voyageurs, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 13, paragraphe 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique sont fixées par le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs.

## Article 5 - Commission sociale paritaire

*En vigueur étendu en date du 1 août 2009*

Il est constitué sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA Veurygoas une commission sociale paritaire habilitée à intervenir notamment sur :

? les demandes d'accès au régime du CFA Veurygoas présentées par les personnes se trouvant, à l'âge de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autorités compétentes fixées par l'article 2 du présent accord ;

? les décisions individuelles qui aient pour objet d'un refus par les services de l'organisme gestionnaire ;

## Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de

? les demandes d'attribution d'aides financières octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;

? l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions préventives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la compatibilité du caractère social de la mesure ;

? les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale sont fixées par le règlement intérieur AECFGA Voyageurs.

## Article 6 - Statut et règlement intérieur

*En vigueur étendu en date du 29 mai 1998*

Les règles de fonctionnement de l'AGECFA Veurygoas sont déterminées par ses statuts et son règlement intérieur.

## Article 7 - Entrée en application et durée

*En vigueur étendu en date du 29 mai 1998*

Le présent accord entre en application à compter de sa date de signature.

L'AGECFA Veurygoas est créée pour une durée indéterminée pour lui permettre d'assurer l'équilibre financier des services et le maintien du régime du CFA mis en place par l'accord précité.

## Article 8 - Publicité et extension

*En vigueur étendu en date du 29 mai 1998*

Le présent accord a pour objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le décret par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

## l'amplitude mensuelle des personnels roulants grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trnoaspt mandatée par : La fédération naiolntae des tsaronpts ruiretos (FNTR) ; La cahbmre des lreous et tsruetronraps iritsleduns (CLTI) ; La fédération française des oairtneasugrs cnomrneimissiaso de trnasorpt (FFOCT) ; La cmrhbae snaicdlye des ertesinreps de déménagements et garde-meubles de Fcrnae ; Le grueponmet nintoaal des trsnpraos combinés (GNTC) ; L'union nlaointae des ointosaganirs seliadnycs de toruaprtsrnes ruierots aiouemlbots (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tasronpts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération des stcyinads chrétiens des trtsaonprs CFTC,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998*

Considérant l'attachement des pitares sigenraiat au picrpine de la tsrrnpancee et au pemienat de l'intégralité des tmeps de scivere mnseelus ;

Considérant que les minsisos des penrsnelos runlaots " grands retiorus ou luogne dnaitse ", tles que définis par les dpoiiosnists cnienneoellnvots et réglementaires, génèrent des aepmudltis - au snes du décret n° 83-40 du 26 jeniavr 1983 modifié - dnot la durée est liée aux règles de ftoimonnecnnet des enperritess qui résultent de lerus impératifs d'exploitation ;

Considérant que les cdinnoitos d'exercice des mnssoiis des psoenlnres concernés snot à perndre en ctopme dnas les modalités de luer rémunération ;

Considérant que, puor une meilreule altoppciain du ppcirine de la tresncapnae des tepms de service, dnot les durées snot dniciettss de celes de l'amplitude, il est nécessaire de bein définir les différentes nnoitos des tepms identifiés par la réglementation,

il a été cvonenu ce qui siut :

## Article 1 - Personnels concernés

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998*

Snot concernés par le présent accord, les pneneorsls de coutdnie des espnrrtiees de tspornart roietur de mh cresadnais et des activités auilxireias du tnaosrrpt et les plneneross rnaoltus des etrinnepps de trparonst de déménagement, tles que définis à l'article 10, prpagharae 6, alinéa 2, du décret n° 83-40 du 26 jnaeivr 1983 modifié.

## Article 2 - Définition de l'amplitude

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998*

Conformément aux dsotiinposis de l'article 6, parrahpgae 1, du décret n° 83-40 du 26 jenvair 1983 modifié, l'amplitude de la journée de tvairal est l'intervalle eatxsint etnre duex rpeos juarinleros sesfsiuccs ou etnre une ropes haoaibrdemde et le rpeos junlraioer immédiatement précédent ou suivant.

## Article 3 - Garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998*

La rémunération mellsuene des pornlenses visés à l'article 1er ne saurat être inférieure à 75 % des durées des aepmudltis journalières cumulées au crous du mios considéré.

L'application du paucentogre visé au pahrgpaare ci-dessus ne puet cndoruie au cruos du mios considéré à dnmieior de puls de 63 heeurs les durées des atmieupdls journalières cumulées au curos du même mois.

La msie en ovuree de la gnaartie mnmnaille de rémunération de l'amplitude mnelulese calculée conformément aux règles ci-dessus ne puet aivor puor effet de veserr aux pnslnneors concernés une rémunération inférieure à celle résultant de l'application des ooilgnabts reialtevs au pmianeet de l'intégralité des hereus de tmeps de service.

Cette garantie, calculée à prtiar de durées d'amplitude journalière dtntciseis des durées de tpems de service, est couistttvnie d'une sgudvarae sraiaale tennat compte, le cas échéant, des mionatrajos puor heeurs supplémentaires.

## Article 4 - Modalités de décompte des temps de service et de l'amplitude

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998*

Puor décompter les tmeps de service, d'une part, et puor apprécier les durées d'amplitude, d'autre part, et cmotpe tneu de la dintciositn que luer ntarue impose, la mnluitiaaopn du sélecteur de tpems du cgpthhhnyaoroacre ou de tuot atrue aiaperpl d'informatique embarquée est la règle, dnot l'application se fiat conformément aux dispntiiooss en vigueur.

## Article 5 - Mentions sur le bulletin de paie

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998*

Aifn de s'assurer de la bnone aiipcapotn de la graniate mliianme de rémunération de l'amplitude mensuelle, les ioontifmarns rltaviees à la durée des aemutlpids journalières cumulées au cuors du mios considéré et au montant, en francs, en résultant, dvoeint ferigur dttceemisinint sur le bletilun de paie.

## Article 6 - Ouverture de négociations sur la définition des notions de temps de repos et



## de temps d'autres travaux

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Les paeirts saiarneigts ceivnneont d'engager une négociation sur la définition des nnoits de tpems de rpoes et de tepms d'autres taruavx aifn de feitilacr l'application du pciiprne de tanaesncrre des tpms de service.

## Article 7 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Le présent arcocd enrte en alpoacitipn à cmpteor de la dtae de sa signature, la gaatirne milmaine de rémunération de l'amplitude muleslene instituée par l'article 3 s'appliquant à ceotmpr de la piae du mios de stangruie du présent accord.

## Article 8 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la dreticion départementale du taairvl et au secrétariat-greffe du csoinel de prud'hommes de Pairs et d'une dmnaede d'extension dnas les ctidinonois fixées reipcveestmnt par les aetrclis L. 132-10 et L. 133-8 et stiavvus du cdoe du travail.

## Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tparnost mandatée par la fédération noniaatle des taprsnrots de vuyraegos (FNTV) ; Union notnaiale des oaniratgisons syecanlids de trotuearprsns rreious almibeootus (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tropartsns et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération nailtnaoe des cuffhuears rioeutrs (FNCR) ; Fédération natnoiale des sidtyancs de traspront CGT ; Fédération ntialaone des ttpraosnrns FO-UNCP ; Fédération des sadynicts chrétiens des tptsnraors CFTC.

## Article - Article

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Considérant qu'une prat elsiestnlee de l'activité des eetnrespis de trorspnat irenbtuian de vuaeyogrs cintssoe à arsesur l'aller et le rutoer des veguraoyrs de luer dicmloie à luer leiu de traavil ou d'étude, matin, mdii et soir, paoifrs sur de très courtes dsnctias et dnas des lpas de tepms très réduits ;

## Article - Procès-verbal de la réunion de signature du 12 novembre 1998

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Le président de la cmisioosmn niantloae d'interprétation et de caiiotnolcin prévue par l'article 23 de la cinteveoon cliticvleoe natinoale des tprtoanrns rieourts et des activités aiuxraeliis du trpsaonrt a pirs atce de la déclaration ci-dessous des prtiaes satieairgns du présent accrod :

### 1. Modalités d'application de l'article 7 " Entrée en acaipitplon "

Les joorannitmfs visées à l'article 5 du présent acrocd et la régularisation de la piae qui en résultera, le cas échéant, prnrroot furegir sur le blluitt de piae du mios svunait celui au trite dueuql la gtrianaie est msie en oeuvre, cmopte tneu du délai nécessaire à la cacnsnsiaone effivcfee des durées de tpems de seicrve mensuels, d'une part, et des durées d'amplitude mlneulese résultant du cmuul des apletmuds journalières, d'autre part.

### 2. Cetuntneox en curos

Compte tneu du centxote aaynt amené les pnterareais siocaux à négocier le présent aoccrd et dnas la pevitercspe de la pisre en compte du pinircpe qui le définit, les pietars streganaiis demanednt à M. le mnrtrise de l'équipement, des tprtrnsaos et du leeogmnt d'intervenir auprès de Mme le garde des sceaux, mtnsiire de la justice, aifn qu'elle porte ces pniiceprs à la cnaansiasce des jnicudriotis sasiies de ctoetinuenx :

-portant sur l'application de l'article 1er du décret n° 96-1115 du 19 décembre 1996 ;

-et en crous à la dtae de l'annulation didut décret par le Coiesnl d'Etat (5 obrtrcoe 1998).

Considérant que cette activité génère, puor les pleosennrs anssuart ces services, un voulme horaire, dnas le cdrae de luers journées de travail, inférieur au tepms colpmet ;

Considérant cnpaendet que le roercus nécessaire au tiavral à tpems pertail diot s'inscrire dnas le crdae de ditsioiopsns adaptées clieeemnoentvlonnt aseidms ;

Considérant que la profsseion a déjà mis en place des donistposiis spécifiques puor les pesrlnneos à tpmes partiel, nmontaemt à trrvaes les arccdos du 15 jiuin 1992, rielatf au corantt de trvaail imtneintert et du 2 avril 1998, rltiaief au congé de fin d'activité ;

Considérant que la loi du 13 jiuin 1998 et ses teexts d'application ont invité les ptnariaeres sacouix à déterminer dnas le damonie du temps peatirl des adotapitans prrepos à luer brhnace d'activité, tuot en soagnuint la spécificité du tsrnrpot de voyageurs,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Le tnoraprst pbluic ieuabtrnrin de voyageurs, coptme tneu de sa nratue même de l'environnement iuiitsotntnenl dnas le crdae duuqel il s'exerce, génère des périodes de tvriaal de cotrue durée assorties, siot d'une ietuoniprtrn d'activité iantmtorpe en cours de journée, siot de puelsuis ieurripotnnts d'activité lsqorue les périodes de tvaiarl snot en nborme puls important.

Ernvoin 16 000 ctuocuedrns du trapnsort iiretarnbun de vogryaues enecrext ansii lreus activités à tpems partiel.

Dnas un tel contexte, les prtreaianes scouaix ont cncolu le

présent accord en atipiloapn des dnissioitops de l'article 10-4 de la loi du 13 juin 1998 en psounuirvat l'objectif :

- de lseisar les posnenrels qui le stnaouhiet ouccper un deuxième elompi complémentaire de luer activité de cuucotdenr ;

- de muix ecrnedar les piqueatrs du traavil à tpems pteiral et d'éviter luer epmoli en leiu en pcale des tmpes cleotmps par une miuellere cosnacinsane et un contrôle puls efcfiace des codnntoiiis dnas lelluqsees il s'exerce, que les enserpriets soient, ou non, povuures d'instances représentatives du psnernoel ;

- de s'attacher à lieitmr le taaivrl à temps pearitl en ttnaet cmtpoe de la réalité du marché dnas le cdrae duuqel les etnisrepres de trpsronat ibtanuriren de vryeogaus excneret lrues activités.

## Article 1 - Personnels concernés

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Les diipotssoins du présent accord s'appliquent à tuot ponnsreel rnalout ttravalnait à tpmes priteal au snes des dnitososiips légales, qeul que siot son carnot de taravil : cortnat itneeitrmntt scolaire, cnoratt à tepms pteiral annualisé ou tuot artue cnaortt de tvraail à temps partiel.

## Article 2 - Dispositions générales - Rappel

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Les pnreelnoss rnautols exerçant luer activité à tepms peitral bénéficient des drtios reuocnns aux salariés à tpmes clmpeot par la loi, la coeetninvn cetoviclle nitaloae des tpmrsotars rtuioers et des activités aailxiueirs du toasrrnpt et des acdcors professionnels, anisi que cuex résultant des aodrccs ctifoelcls d'entreprise ou d'établissement suos réserve, en ce qui cnocnere les drtois conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cnvtoienon ou l'(les) accord(s) collectif(s).

Puor la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, puor les preennosls rnauolts tvallrainat à tpmes partiel, cmome s'ils ainaevt été occupés à tpmes complet.

Les posnelners rtoluans taanvllarit à tpmes prateil qui sohetuaint oecucpr ou rnerderpe un epmoli à tpmes cmopelt dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eplmoi rtsiorsaessnt à luer catégorie presnfioelonsle ou d'un epolmi équivalent.

Les salariés à tpmes prtaiel dieovnt pouuivr accéder, au cours de luer carrière dnas l'entreprise, aux mêmes possibilités de poirtoomn que les salariés à tpmes plein et aux fianootrms ptmrneeat ces poooinmrts dnas les mêmes cdonnotis que les salariés à temps plein.

En cas de lneeiinmctt puor moitf économique, l'employeur ne puet nneiutr la durée du tavrail réduite des salariés à temps praitel pmrai les critères qu'il met en oveure puor fiexr l'ordre des licenciements.

## Article 3 - Organisation du travail

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

En appotliacin des dnstosipios de l'article 10-4 de la loi du 13 juin 1998, les paietrs srnaiaietgs cnnvenneiot que, pnneadt une période eraxnpt le 30 aivr 1999, les hrrieaos de tivraal des salariés à tpmes prieatl visés à l'article 1er pnvueet comporter, au cuors d'une même journée, puls d'une irrtioiptenn d'activité, snas liimatton de la durée de l'(ou des) interruptions(s).

Jusqu'à l'expiration de cette période, à activité constante, l'effectif des posnrleens raltonus tavrlnalnit à tpmes pearitl n'augmentera pas dnas l'entreprise.

## Article 4 - Durée maximale de travail des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

A coptmer du 1er janeivr 1999, et snas préjuger des résultats de la négociation prévue à l'article 5, la durée maxlaimae alnlunee de tivraal eettffcf des prneolnses roautnls suos conrtat de tavrail à tpmes prtaiel est fixée à 1 595 heures.

## Article 5 - Contrôle de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Puor contrôler le respct des durées de tvarial des polnesrnes rauotlns tallviarant à tpmes partiel, les eitnrnsrpees dionvet préciser sur le butllein de pyae ou dnas une axnnee à celui-ci les heures travaillées au trtie du mios considéré et luer cuuml deipus le début de l'année civile.

## Article 6 - Création d'un observatoire du travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Afin d'avoir une milrleuee cssacnioanne de la réalité de la siutaoitn des emoilps à tepms partiel, d'en siruve le développement et dnas le pvpecertsie d'une ltimitaion de celui-ci, tuot en tannet cmtope de la réalité du marché dnas le cadre duquel les eeriresntps de tpmrsnat iienbrutarn de vrugeayos ecxeenrt lrues activités, un oeriasbvrte du tarvail à tpmes piaterl est créé à l'échelon départemental.

Un gropue de tvarial aueuql pinrterapocit les pterias siairtgnaes du présent acorcd et srneot invités des représentants de l'administration (ministère chargé des transports, ministère de l'emploi) et des collectivités départementales se réunira dès le mios de jenviar 1999 aifn de mtrete au piont les modalités de msie en place et de fnmeoicenonntt des ovetorebriass départementaux.

## Article 7 - Bilan annuel de travail à temps

## partiel dans les entreprises

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 relatives aux établissements départementaux du travail à temps partiel, l'employeur remet au comité d'entreprise, une fois par an, un rapport faisant le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise et portant sur les points suivants :

- nombre, sexe et qualification des salariés à temps partiel ;
- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ;
- nombre de contrats à temps partiel onvrut doit à l'abattement de cotisations de sécurité sociale.

Dans les entreprises non pueruovs de comité d'entreprise, ces informations sont communiquées aux délégués du personnel.

A défaut d'institutions représentatives du personnel, ces informations sont communiquées à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre des transports.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail (arrêté du 9 avril 1999, art. 1er).*

### Article 8 - Ouverture d'une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises iurnbnaeis de voyageurs s'ouvrira dans le courant du mois de janvier 1999 dans la perspective de parvenir à un accord-cadre au plus tard le 30 avril 1999.

Dans le cadre de cette négociation qui portera également sur le

### Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	FNTV.
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CGT ; FNCR.

*En vigueur non étendu en date du 11 janv. 1999*

Les situations concernées que les représentants coisis par les

### Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant

tiavrl à temps partiel, les entreprises suivoix s'attacheront notamment à définir le mode et le niveau d'évaluation du personnel du volume des heures de travail des personnes raluotns taialnrvt à temps partiel afin d'en limiter le nombre au regard du volume des heures de travail de l'ensemble des personnes raluotns dans les entreprises itrieurnanbs de voyageurs, tout en tenant compte de la réalité du marché dans le cadre de l'ensemble des entreprises du secteur exercant ces activités.

### Article 9 - Mesure exceptionnelle au 1er janvier 1999

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Les personnes raluotns 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 partiel à compter de cette date.

### Article 10 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

### Article 11 - Publicité et extension

*En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998*

Le présent accord fixe l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et susvisés du code du travail.

Les personnes salariées bénéficiant des heures de délégation nécessaires à leur participation aux réunions du comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs et aux commissions et groupes de travail décidés par celui-ci.

Ce droit est limité à un représentant par entreprise syndicale dans l'entreprise dans la limite de deux représentants par entreprise syndicale au niveau du comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs ou de ses démembrés.

Ces heures de délégation n'amputent pas les heures de délégation acquises au titre d'autres matières et sont à la charge des entreprises concernées.

Cuachn des salariés informés ses adhérents pour application.

### des activités de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs FTNV ; L'union nationale des associations nationales de transporteurs de voyageurs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération générale CTFC des transporteurs ; Le syndicat national des activités du transport et du transport CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Considérant qu'en application de l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de conducteur routier, les conducteurs routiers sont désormais soumis à un dispositif de formation professionnelle initiale et continue devant leur permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail, aux temps de conduite et de repos ;

Considérant qu'un tel dispositif s'inscrit par ailleurs dans la démarche de la profession du transport routier de développer des règles de sécurité et de répondre aux exigences de qualité des services ;

Considérant que dans le cadre des travaux menés dès 1996 dans l'atelier de travail de la mission présidée par M. Jean-Pierre Mroolen qui ont eu pour finalité de définir le cadre d'une négociation portant sur la possibilité de mieux s'adapter à l'environnement national et européen, celle-ci a marqué sa volonté de mettre en place une formation initiale et continue ;

Considérant que la négociation menée dans le cadre de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport routier de spécificités des activités exercées par les entreprises de transport routier de voyageurs,

il a été convenu ce qui suit :

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

#### Document 1 (Document type)

Attestation de présence en qualité de conducteur routier interurbain de voyageurs au 1er septembre 2000 valant Attestation de formation initiale minimale obligatoire Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun de voyageurs N° : Nom : Nom de l'entreprise : Prénom(s) : N° SIRT : Date de naissance : Adresse : Nom du responsable légal : Date de délivrance de l'attestation : Date de début d'activité : Signature de titulaire : Cachet et tampon :
---

#### Document 2 (Document type)

Attestation d'exercice du métier de conducteur routier interurbain de voyageurs valant Attestation de formation initiale minimale obligatoire (1) Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun de voyageurs réalisant leur activité postérieurement au 1er septembre 2000 N° : Nom de l'entreprise : N° SIRT : Adresse : N° : Rue : Code postal : Ville : Tél. : Fax : Nom du responsable légal : Timbre et signature : Date de délivrance de l'attestation :
--

Atteste l'exercice du métier de conducteur routier interurbain pendant au moins 3 ans sous réserve de ne pas l'avoir exercé pendant plus de 2 ans par : Nom : Prénom(s) : Date de naissance : Adresse : N° : Rue : Code postal : Ville : Date d'embauche dans l'entreprise : Date de fin du précédent contrat en qualité de conducteur routier : Nom et adresse du précédent employeur : Signature du titulaire de l'attestation :
---

(1) Cette attestation peut être délivrée après le 31 août 2002.

## Article 1 - Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code de travail et sous réserve d'avoir été recruté à l'emploi de conducteur routier interurbain de voyageurs, tout salarié d'une entreprise de transport routier de voyageurs-TRV-occupant un emploi de conducteur-y compris à titre occasionnel-, sur tout type de véhicule de transport en commun, doit avoir satisfait (dans les conditions fixées par le présent titre) à une période de formation minimale.

Cette formation est mise en place afin d'assurer aux conducteurs routiers de voyageurs les bases du savoir nécessaire, tout au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnes concernées avant leur embauche effective dans l'entreprise.

## Article 2 - Personnels concernés

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

2.1. Dans les conditions prévues par l'article 15 du présent accord-cadre, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les personnes embauchées dans les entreprises etant dans le champ d'application de l'accord-cadre pour la première fois, après l'entrée en vigueur de l'accord-cadre, un emploi de conducteur routier de voyageurs tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnes de ces mêmes entreprises exerçant à la date d'entrée en vigueur du présent accord-cadre un emploi autre que celui de conducteur et affectés ultérieurement à un emploi de

conducteur reitour tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les penlrenoss des eseneriptrs de tarvial teapirrmoe mis à doipistsoin des erspretiens visées à l'article 1er ci-dessus pour y oucepcr un eoplmi de cdncoteuur rueotir d'un véhicule de transpot en commun.

2.2. Snot considérés aiovrsatiisfat à l'obligation de fotromain mainlmie oiblaioigte visée par le présent acltrie :

- les pnseelnors anyat reçu préalablement à luer ebmcahue ou à luer nvulloee aiaottcffen les foinramtos ieiantlis diplômantes ci-dessous :

- CAP d'agent d'accueil et de cndiotue routière ;

- CFP de ccdeuontr rteuier ;

- les pnelonress anyat suvii aevc succès, dnas le crade de coatntrs d'insertion par acnrneatle (contrat d'adaptation, canortt de qualification, en vue en pctelairiur de l'obtention des diplômes pnefisrnoeslos visés ci-dessus), les aiocnts de foomtarin itliiane énumérées à l'article 3 du présent accord-cadre, dnas les cdointnois de réalisation définies à l'article 4 ;

- les peerlosnns aanyt stsiaifat à l'obligation de faormtion inilitae conformément à l'accord-cadre ratifef à la fmiaotorn olrioagibte des cuduretocns reoturis de mdaeahrsincs en dtae du 20 javnier 1995. Ces drerenis dvoernt bénéficiers de la famtiroon ciountne de sécurité " vyorgaeus " au puls trad dnas le délai de 1 an sinvuat luer eubachme dnas l'entreprise de taspronrt iareubintrn de voyageurs.

2.3. Les doioitpssns de l'article 1er ne snot pas aicpapblles dès lros qu'ils snot tleraitius d'un cartont de taavril ou d'un manadt saoiel :

- aux psernenols exerçant le métier de cneutoucdr roetuir itbaurnein de vureoaygs en ptose au 1er setmbrepe 2000, dnas une ersepnirte de TRV, puor cotpme d'autrui ;

- aux pslonreens ayant exercé le métier de cncoeuutr rituoer inirrauetbn de vueogryas dnas une erperntsie de TRV, puor cptome d'autrui pdneant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er smetbrepe 2000, une activité inequitde suos réserve de ne pas l'avoir iruprtnmoe peannndt une durée supérieure à 2 ans ;

- aux peerlnsnos tairueltis du permis D en cruos de validité au juor de la sangiurte du présent accord-cadre et en psote au 1er srpbetemé 2000 dnas une esrertipne de TRV puor cmptoe d'autrui, snas reelevr d'une cslicsaaiitfon de cnoeductuer reouitr iteurrbnan de voyageurs.

### Article 3 - Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

3.1. Avnt l'accès à la famorotin iinltiae mlnmiaie obligatoire, les peersnlos concernés doenvit farie l'objet d'une évaluation de luers aeutpidts au métier de cdonuuteqr rioeutr suos la responsabilité des oemsarngis ou cnertes de fmoriaotn agrées visés à l'article 4.

3.2. Lorquese la footriamn itilniae mlnmiaie n'est pas obeutne dnas les cdnoontis définies à l'article 2.2, pmreier tiret, celle-ci diot aiovrs une durée mmlnaie de 4 semaines, snot 140 heures.

3.3. Les muoeds de pirsooegsrn pédagogiques caodrrnpoesnt à ces oiianglbot dvoeint répondre aux oiefjctbs décrits ci-après :

3.3.1. Pemcenrtnefioit à la cdutnioe pennlseolfroise axé sur les règles de sécurité et la prévention des aecticdns de la ciciatuorln :

- prévention des aidtcecs du tarvial en ciarlocuith cmome à l'arrêt ;

- sécurité dnas le tapnrosrt saricole ;

- aocpitalpin de l'ensemble des réglemations du transport, de la crclioitaun (code de la route) et du tirvaal dnas les trpsrtnoas ibtiuneanrrs de voyageurs, ccaasisnnone et uiioilltasn des dossifpitis de contrôle ;

- cpetomremont au ptose de traiaavl (postures, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, adie au sreoucs sur la route, repcset des atrues usagers).

3.3.2. Pnpirices de gtsioen des sttiaiuons cellfiotunelcs :

- casnosnniace de l'environnement économique et socail du tnapsort reitour irbeniautr de veyguoras ;

- cmoeprtmneot général cubiatnrnot au développement de la qualité du service.

3.4. Dnas la pteicpevsre d'une mllirueee aptoaddin à l'emploi de cnuoucedtr rtoeiu rieratnbun de vroeguyas et à l'activité de l'entreprise, une des duex dernières smeines puot être consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise, nmatmoet de betieritlle ou de gesiton de cassie ;

- dnas la lmitie de 2 jours, snot 14 heures, à la msie en soatuuitn en aenamcngoempct d'un countuecdr rotieur de vorgayeus tiuliarte de la FMIO dnot l'expérience mlmanie d'exercice dnas les activités du troansprt rtuoier est de 3 années ou d'un fmratoeur ou d'un meuniotr d'entreprise tles que visés à l'article 4.2 du présent trtie ;

- à l'information sur la démarche ceoamclrie développée dnas l'entreprise ;

- à la prévention et à la réglementation des litiges.

3.5. Les piarenretas soaciux prendront, avnt le 1er smteebpe 2000 et en ctotniarecon aevc les ministères concernés, les itniitevais nécessaires puor que les mdloeus de pgsoroersin pédagogiques définis dnas les atrceils 3.3 et 3.4 ci-dessus pnesisut être pirs en cpomte en tnat qu'unités de veular ceaslliaibpts dnas le crdae des diplômes ou ttire homologués otnuebs par unités de vleuar capitalisables.

3.6. Les prrgammeos et les mleduos de pssoeigrron pédagogiques de la foaitrmon snot soumis, puor avis, à la cimismoosn ntialaone paiiarte pneoofrilsenlse de l'emploi et de la faorimotn posoesrinflnlee sur poiirposton des oeginmrass de fotoriman ronucnes dnas la profession.

### Article 4 - Réalisation de la formation initiale

## minimale obligatoire

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

4.1. La formation, d'une durée minimale de 4 semaines, soit 140 heures, visée à l'article 3 du présent accord peut être suivie par les personnes concernées :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi selon les modalités suivantes :

- pour les personnes à temps complet : une durée minimale de 4 semaines consécutives ;

- pour les personnes à temps partiel : une première période minimale de 2 semaines consécutives. Compte tenu des spécificités de certains services, notamment scolaires, et des délais d'attribution des contrats, ces deux premières semaines sont consacrées aux exigences de sécurité définies à l'article 3.3.1 du présent accord-cadre. La formation devra être achevée par son entière durée dans les 4 mois suivant l'embauche du salarié dans l'entreprise. Sauf réserve des dispositions de l'article 5, la (ou les) semaine(s) de formation réalisée(s) suivant l'embauche du salarié dans l'entreprise est (sont) considérée(s) comme du temps de travail effectif et rémunérée(s) comme tel ;

- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;

- soit en tout ou partie durant la période d'essai dans le cadre de tout autre contrat de travail.

4.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des membres d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les membres d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

4.3. Quels qu'en soient les modalités, la formation visée à l'article 3.4 est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

### Article 5 - Déroulement de la formation pendant la période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Lorsque les conditions de formation définies à l'article 3 sont suivies par les personnes visées par le présent accord-cadre pendant la période d'essai prévue à l'article 3 de la convention collective nationale, annexe I (dispositions particulières aux ouvriers), celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de la durée des actions.

### Article 6 - Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord-cadre est assuré, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation pilotes ;

- les fonds mutualisés de formation par entreprise ;

- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;

- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnes exerçant dans l'entreprise un emploi artiel que celui de conducteur et affectés à un emploi de conducteur routier.

Les parties s'engagent cependant à tous les cas nécessaires à la mise en place des financements, notamment avec l'Etat.

### Article 7 - Bilan de l'application du dispositif

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Avant le 1er septembre 2002, un bilan sera fait de l'application du titre Ier sur la base des informations recueillies par les parties s'agissant auprès des organismes de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Le bilan, établi par la commission mixte paritaire composée de représentants de l'emploi et de la formation professionnelle, sera particulièrement à :

- évaluer les répercussions de l'accord-cadre sur les conditions de recrutement des conducteurs routiers de voyageurs par les entreprises, plus précisément par le dispositif appliqué aux conducteurs à temps partiel ;

- proposer les adaptations nécessaires des durées et du contenu des actions de formation définies à l'article 3 ci-dessus.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission mixte paritaire d'interprétation et de conciliation.

## Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers de voyageurs

### Article 8 - Principe

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Toute entreprise du secteur des TRV a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier de voyageurs, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle, dans les modalités sont fixées par les titres II et III du présent accord.

Le suivi de la formation continue obligatoire de sécurité peut être anticipé, au maximum de 6 mois par rapport à la date d'échéance normale de la période de 5 années visée ci-dessus.

## Article 9 - Personnels prioritaires

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Les personnels de conduite visés à l'article 2.3, premier tiret, du titre Ier qui, à la date du 1er septembre 2000, n'ont pas reçu la formation initiale minimale obligatoire et qui ont moins de 1 an d'exercice du métier de conducteur routier sont prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels doivent suivre cette formation continue avant le 1er janvier 2004.

Les personnels visés à l'article 2.3, troisième tiret, du titre Ier sont également prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels doivent suivre cette formation avant le 1er janvier 2002.

## Article 10 - Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

10.1. La durée minimale de la formation continue obligatoire de sécurité requise visée à l'article 8 du présent accord-cadre est de 3 jours, soit 21 heures. Une journée, parmi les trois, consacrée aux actions de perfectionnement aux techniques de conduite, peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, les 3 jours de formation continue doivent être répartis sur une période maximale de 30 jours.

10.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire de sécurité requises doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des conducteurs concernés. Le temps passé au titre de cette formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

10.3. Les actions de formation continue prescrites à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- permettre aux conducteurs de conduire en situation normale comme en situation difficile et assurer la sécurité de conduite ;

- assurer la sécurité de l'ensemble des réglementations du transport, de la réglementation (code de la route) et du trafic dans les transports ;

- assurer la sécurité routière et respect des usagers.

10.4. Le programme de la formation est soumis, pour avis, à la commission nationale de prévention de l'emploi et de la formation professionnelle sur les professions des conducteurs de véhicules professionnels.

## Article 11 - Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

La formation continue de sécurité requise visée à l'article 8 du présent accord-cadre peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base du cahier des charges établi par le ministère chargé des transports, et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des entreprises d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les conducteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Le préinvestissement aux techniques de conduite peut être assuré sur des véhicules mis à disposition par les entreprises, compte tenu notamment des spécificités des matériels utilisés.

## Article 12 - Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité requise visée à l'article 8 du présent accord-cadre est assuré par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;

- une quote-part de la taxe sociale pour le développement de la formation ;

- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;

- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;

- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle.

## Article 13 - Bilan de l'application du dispositif

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Avant le 1er septembre 2002, un bilan sera fait de l'application du titre II sur la base des informations recueillies par les parties

sieiatganrs auprès des onisaregms ou cnretes de fitramoon agréés et par les différents crops de contrôle.

Les résultats de ce bilan sronet présentés à la cmmoisoin nltnaaoie d'interprétation et de conciliation.

### **Titre III : Dispositions diverses**

#### **Article 14 - Attestations de formations initiale et continue**

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

##### 14.1. Atstiatteon de fntiaoon initiale

L'attestation de présence dnas l'entreprise au 1er sepbmtree 2000 vuat aattiottsen de foiaomrtn inatlie oitlgjobrae sur la bsaie du derienr biuletln de srlaaie établi au 31 août 2000.

Une aeastttiotn tpye est délivrée suos la responsabilité de l'entreprise aux porseenlns concernés au 1er srpbemtee 2000. Ctete aottaistetn ne suiraat être délivrée au-delà du 30 smerpebte 2000.

Dans tuos les cas, l'attestation de fotormain ialinite miinlame oolrgatiibe équivaat à une astetitotan de frmtaioion sécurité vlaalbe 5 ans à cmetopr de la dtae de son ooittbenn :

- puor les pelnrsoes reernnpat une activité de cdentcuur rotoier après l'avoir iremorunpte conformément aux ditsnpiisoos de l'article 2.3, deuxième turet, du présent accord-cadre, une aotsitatten tpye d'exercice du métier de cuouctednr ruiteor est délivrée par l'employeur sur présentation des bueinltls de piaie ou du(des) certificat(s) de tvaaril caropnoersndt à la période d'exercice du métier de cecontduur roetieur seoln les modalités fixées au pharrpagae ci-dessus.

Aucune attsteitaon tpye de ctete ntruae ne purora être délivrée à cpmoetr du 1er sebtpmree 2002 ;

- puor les poernelnss aanyt reçu les foroitmans inatleis diplômantes visées à l'article 2.2 du présent accord-cadre, une aetttsoiatn est délivrée par les ogsnmiuers ou ceernts de foirtmaon agréés sur présentation de luer diplôme ou d'une aiotetattsn de svuui de sgate par les cnteuoucdrs rruietos concernés ;

- puor les prlnsoenes embauchés dnas le crade de cornatt d'insertion par annetclrae à ctomper du 1er stpebemme 2000, une attasoiettn est délivrée par les ormginases ou cenrtes de foarmtoin agréés dès lros que les peneolnrss concernés ont svuui les aotcins conderrapsnot à la foartomin intilaie visée à l'article 3 du présent accord-cadre. Ctete aottesttain est délivrée sur la bsaie du tset fanil des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dnas le cardé de ces cratnots ;

- puor les artues pnonreless embauchés à comept du 1er sreebmpte 2000 et assteutjis à l'obligation de firaomotn itianlie minimale, une atettoisatn est délivrée à l'issue de la fotrmioan par les oensgarmis ou cneetrts de firooatmn agréés.

Cette aitaestttotn est délivrée sur la bsaie d'un tset fainl d'évaluation des compétences asquecis ;

- puor les preeslonns visés à l'article 2.2 du présent accord-cadre ayant satfaiist à l'obligation de fairmootn intlaie conformément à l'accord-cadre rliataef à la fmotaioion oibatglroie des cudtcurroes rtireous de msadinchares en dtae du 20 jineavr 1995, une aateotttsin est délivrée par les orgemansis ou cteenrs de fiorotamn agréés sur présentation de luer aeatttsotin " mceaahrsinds ".

##### 14.2. Atteoaisttn de fotioramn continue

Pour les prenesnlos ayant reçu la fritmaoon cntiunoe otigbaorile

de sécurité visée à l'article 8 du présent accord-cadre, une asoaitttetn est délivrée par les oisrnaemgs ou cenrtes de foamitron agréés.

Cette atoitttaesn est valable 5 ans à ctpemor de la dtae de sa délivrance. En cas d'anticipation du siuvi de la fntoorian conformément aux diioisstnops de l'article 8 (alinéa 2), la dtae à perdre en cpomte puor fxeir la nuelovle période de validité de l'attestation rtsee la dtae d'expiration iniiatle de cette dernière, peu itnapomrt l'anticipation. Par ailleurs, cette validité puet être prolongée puor une durée mmalxaie de 2 ans puor les cunortceuds roetieurs dnvaet pairtr en rtatreie dnas ce délai.

##### 14.3. Contrôle de l'attestation

Tout cteudocnur diot être en msreue de présenter les atsniotetets visées au présent alcirte à l'occasion des contrôles sur route. Une cpoie de ces aotansetttis est conservée par l'employeur en vue de luer présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

##### 14.4. Établissement des modèles d'attestation

Les modèles d'attestation tpye de présence dnas l'entreprise et d'exercice du métier de cuentcduur roetieur firgunet en anexne I au présent accord. Le modèle des artues attntetisoas srea établi par le ministère chargé des tpostnrns dnas le crade du ciehar des cheargs visé aux atirelcs 4.2 et 11 du présent accord-cadre.

#### **Article 15 - Entrée en vigueur et calendriers d'application**

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Les dosiinitpsos du présent accord-cadre etornent en atpaioicpln le 1er stpeebmre 2000.

Dnas la ppetievcsre de la généralisation, dnas les 5 ans à cpetmor de l'entrée en vuguier de l'accord-cadre :

- à l'ensemble des ccduoentrus reoiutrs visés à l'article 2 des dniistioopss rvetileas à la fimroaotn iaintile mlamniie obligatoire, d'une prat ;

- à l'ensemble des crctneudous rritueos visés à l'article 9 des dpotnsisiois reviteals à la fotamiorn cnuotie otirgaiolbe de sécurité, d'autre part,

des celadenirrs d'application ferniugt en aenxne II au présent accord. Ces crraendelis prounrt farie l'objet d'adaptation ctpome tneu ntemoamnt du blain prévu aux arceltis 7 et 13.

#### **Article 16 - Publicité**

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Le présent accord-cadre frea l'objet d'un dépôt à la dotceirin départementale du taivral et au secrétariat-greffe du conesil de prud'hommes de Piars et d'une ddmnaee d'extension dnas les ciitnoodns fixées rneeemitescvpt par les aclierts L. 132-10 et L. 133-8 et sinatuvts du cdoe du travail.

#### **Calendriers de mise en oeuvre des**



# formations obligatoires des conducteurs interurbains de voyageurs

## Article - Formation initiale minimale obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

DATE D'EMBAUCHE en qualité de conducteur	PERSONNELS CONCERNÉS
Du 1er septembre 2000 inclus jusqu'au 31 août 2003	Nés après le 1er septembre 1976 et n'ayant pas obtenu d'un diplôme (CAP, CFP).
Entre le 1er septembre 2003 et le 31 août 2005	Nés après le 1er septembre 1969 et n'ayant pas obtenu d'un diplôme (CAP, CFP).
A partir du 1er septembre 2005	Quelle que soit leur date de naissance et n'ayant pas obtenu d'un diplôme (CAP, CFP).

La formation initiale minimale obligatoire doit être suivie avant toute affectation à un poste de conducteur.  
Sources : accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs voyageurs.

### Formation continue obligatoire de sécurité

ECHÉANCES	PERSONNELS CONCERNÉS
Avant le 1er septembre 2003	Tout conducteur routier né après le 1er septembre 1973 ainsi que les personnes de conduite visés à l'article 9, 1er alinéa, du présent accord-cadre, et non titulaires d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
Avant le 1er septembre 2004	Tout conducteur routier né après le 1er septembre 1959, et non titulaire d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
A compter du 1er septembre 2005	Tout conducteur routier, non titulaire d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).

Dans tous les cas, le CAP ou CFP de conducteur routier équivaut à une attestation de formation initiale minimale obligatoire de 5 ans :  
- à compter du 1er septembre 2000 pour les diplômes obtenus avant cette date ;  
- à compter de leur date d'obtention pour les diplômes obtenus postérieurement à cette date.  
Dans tous les cas l'attestation de formation initiale minimale obligatoire équivaut à une attestation de formation initiale minimale obligatoire de 5 ans à compter de la date de son obtention.

Sous réserve des modifications qui sont apportées par la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Article - Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers voyageurs Procès-verbal de la réunion de signature du 7 décembre 1999

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

A l'occasion de la réunion de signature du 7 décembre 1999 de l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers voyageurs, le président de la commission nationale de l'interprétation et de l'application visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aériennes de transport a pris acte des déclarations situant les représentants des organisations professionnelles et syndicales :

### 1. Coïncidence de mise en œuvre de l'accord-cadre

L'entrée en application, à compter du 1er septembre 2000, de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 nécessite de prendre, d'ici à cette date, un certain nombre de dispositions que les parties conviennent de prendre en œuvre de manière coordonnée.

C'est à ce titre que les parties conviennent de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 devant être mis en œuvre par le président de la commission nationale de l'interprétation et de l'application :

- de faire les démarches nécessaires à l'agrément des organismes ou personnes habilités à réaliser les actions de formation obligatoire initiale et continue dispensées aux conducteurs routiers itinéraires de voyageurs en tenant compte des préoccupations exprimées par la commission nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle :

de l'emploi et de la formation professionnelle des transporteurs routiers et des activités aériennes du transport ;

- de valider les programmes de formation initiale soumis, pour avis, à la commission nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle susvisée ;

- de préciser les conditions financières spécifiques et les modalités d'attribution prévues d'aider les entreprises à financer les frais des actions s'inscrivant dans le cadre de l'exigence de formation initiale minimale et de formation continue obligatoire ;

- de mettre au point un modèle d'attestation spécifique pour les conducteurs exerçant leur activité à temps partiel ou à temps plein d'occuper un emploi de conducteur routier de voyageurs à l'issue des deux premières sessions de formation visées à l'article 4.1, dans l'attente de la délivrance de l'attestation FMIO à l'issue de la formation de 4 semaines visée au même article ;

- d'approuver les modalités d'application visées à l'article 15 de l'accord-cadre ;

- de prendre des mesures, indépendamment de celles prévues pour le transport de marchandises, pour contrôler le respect des obligations résultant du présent accord-cadre et pour définir les sanctions de leur non-respect.

### 2. Formation initiale minimale et titre ou diplôme professionnel

L'accord-cadre prévoit que d'ici au 1er septembre 2000 soient prises les dispositions nécessaires pour que les modules de formation pédagogique définis dans les articles 3.3 et 3.4 de l'accord-cadre puissent être pris en compte en tant qu'unités de valeur équivalentes dans le cadre des titres ou diplômes homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

A ce titre, les parties conviennent de solliciter le ministre chargé des transports de faciliter la concertation avec les autres ministères concernés, en vue de la réalisation de cet objectif.

### 3. Principe de réciprocité

Les membres des entreprises ayant adhéré à l'obligation de formation initiale conformément au présent accord-cadre sont considérés avoir adhéré à l'obligation de formation continue obligatoire prévue en vertu de l'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs " professionnels ". Dans cette hypothèse, ils deviennent bénéficiaires de la formation continue de sécurité " mahesindras " au plus tard dans le délai d'un an suivant leur entrée dans l'entreprise de transport de marchandises.

Les parties conviennent du présent procès-verbal devant être mis en œuvre par le président de la commission nationale de l'interprétation et de l'application de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 (tirez 3) du présent accord-cadre dans les conditions réglementaires.

### 4. Homologation européenne

Les parties conviennent de l'accord-cadre devant être mis en œuvre par le président de la commission nationale de l'interprétation et de l'application de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 chargé des démarches nécessaires visant à ce que soient étendues à l'ensemble de l'Union européenne les dispositions sur la formation initiale et continue des conducteurs " professionnels ".

### 5. Prébilan d'entrée en application

Le président de la commission nationale de l'interprétation et de l'application de l'accord-cadre du 7 décembre 1999, en concertation avec le ministre, les conviendra de mettre en œuvre de l'accord-cadre afin qu'il leur soit possible de dresser, avant le 1er septembre 2000, un bilan des mesures prises à cette date.

Les déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président établit le présent procès-verbal de signature qui, à la demande des parties, est et demeure joint à l'accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs " professionnels ".

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

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des organisations professionnelles de transporteurs routiers autoeuimbois (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale CTFC des transporteurs ; Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFD ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des transporteurs FO-UNCP.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2000*

Considérant la dénomination d'interprétation de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 relatif à la répartition des heures de travail des personnes ayant effectué 1 595 heures de travail effectif sur l'année ;

Considérant que cette mesure enclenche au 1er janvier 1999 était par nature temporaire dans la perspective de la conclusion d'un accord ATRT au cours de l'année 1999 ;

Considérant que les négociations relatives à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la branche des transporteurs routiers ininterrompus de voyageurs se poursuivent,

les parties signataires ont convenu ce qui suit :

## Article 1 - Mesure exceptionnelle au 1er janvier 2000

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2000*

Les dispositions de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 sont abolies en ce qui concerne le présent accord au 1er

## 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

janvier 2000.

En conséquence, les cotisations de travail des personnes ayant travaillé pendant au moins 1 595 heures de travail effectif durant l'année 1999, constaté au 31 décembre 1999, et présents dans l'entreprise ou l'établissement au 1er janvier 2000 sont requalifiés à hauteur de l'horaire collectif des personnes ayant travaillé à temps complet au 1er janvier 2000 dans les différentes unités de travail de l'entreprise et affectés conformément aux dispositions des textes concernés, et aux conditions de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

A défaut d'horaire collectif, est retenue la durée légale du temps de travail au 1er janvier 2000 ou la durée retenue dans l'entreprise en application d'un accord d'entreprise, et aux conditions de rémunération prévues par ledit accord.

## Article 2 - Reprise des dispositions antérieures

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2000*

Les dispositions de la réunion d'interprétation de la commission nationale d'interprétation et de clarification du 19 mars 1999 sont maintenues. Les parties signataires conviennent qu'elles font partie intégrante du présent accord sans modification.

## Article 3 - Application de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2000*

### 3.1. Publicité

Le présent accord fixe l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail.

### 3.2. Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er janvier 2000.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale des services d'ambulances (CSNSA) ; Fédération nationale des associations de chauffeurs (FNAA) ; Fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR),
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement FGTE-CDFD ; Fédération générale CTFC des transporteurs ; Syndicat national des activités du transport et du tarisnt CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001*

Les parties signataires ayant analysé la situation particulière de la profession se sont données dans le présent accord-cadre plusieurs objectifs :

### 1. L'actualisation

Depuis octobre 1978, aucun texte conventionnel n'a été négocié dans le secteur sanitaire alors que les conditions d'exercice de cette profession ont évolué. Il convenait, en conséquence, d'actualiser les dispositions complétant le cadre du travail en y intégrant non seulement l'évolution des activités et des métiers et de l'exercice de ces activités mais aussi les objectifs recherchés par les professionnels sociaux.

### 2. L'harmonisation

Les entreprises privées de transport sanitaire sont nombreuses, souvent de petite taille ; elles exercent leur activité dans l'ensemble des régions métropolitaines et des départements d'outre-mer. Les pratiques sociales, comme la dénomination même de ces pratiques, sont très diversifiées. Il convenait, en conséquence, que le nouveau cadre conventionnel soit socialement équilibré et économiquement régulateur.

### 3. L'emploi

La France, comme d'autres États de l'Europe, connaît un taux élevé de chômage. Les professionnels ont tenu compte de cette situation lors de la rédaction de l'accord-cadre.

En conséquence, les dispositions du présent accord-cadre ont pour effet de créer en quelques années, à l'échelle nationale, une situation économique comparable, pour les professionnels de la profession.

### 4. Les conditions de travail et la qualité de vie

L'objectif principal est l'amélioration du métier des professionnels de transport sanitaire. Un tel engagement implique une disponibilité de tous les moyens qui nécessitent d'assurer des permanences, et, à tout le moins, d'être en capacité de répondre aux demandes de transport sanitaire à toute heure du jour et de la nuit.

Cette spécificité implique très directement les conditions de travail et la qualité de vie des salariés, et les parties signataires ont recherché des dispositions répondant à ces spécificités.

Ces 4 objectifs ont sous-tendu les dispositions du présent accord-cadre relatives aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport sanitaire et substituant, à terme, à l'ensemble des dispositions de l'article 22 bis de la CNCA 1 et qui :

- s'inscrit dans le processus général de réduction du temps de travail prévu par les dispositions légales en vigueur ;

- met en œuvre des dispositions d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la démarche de réduction de ce dernier ;

- initie de nouvelles orientations du travail fondées sur la compétitivité des entreprises et l'innovation ;

- entraîne la mise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend 2 conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire ;

- définit et met en place un salaire mensuel forfaitaire (SMPG) ;

- prend en compte le maintien de la compétitivité du secteur marqué par une forte concurrence et les attentes des salariés, par des engagements d'ordre social, législatif et contractuel et

des objectifs de la loi en matière d'emploi ;

- dispose de références pour les négociations d'entreprises tout en y permettant un accès direct ;

- s'accompagne de la mise en œuvre d'un moyen de contrôle hiérarchisé par la création d'une feuille de route (journalière, hebdomadaire ou mensuelle).

## Titre Ier : Champ d'application

### Article 1 - Personnels concernés

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001*

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des personnels des entreprises de transport sanitaire exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

À la date fixée pour son application, les dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes se substituent aux dispositions régionales et/ou locales, à tous accords d'entreprise ou d'établissement conclus antérieurement à cette date chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses.

Toutefois, le présent accord-cadre ne peut être la cause d'une réduction d'avantages individuels acquis antérieurement à la date de son entrée en vigueur, que ces avantages résultent de l'application des dispositions de conventions collectives.

Les avantages rattachés par le présent accord-cadre ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou convention ; s'il y a lieu, est attribué au salarié la disposition la plus favorable du présent accord-cadre ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le principe de tout avantage est subordonné à la préservation de la cause qui l'a motivé.

## Titre II : Durée du travail

### Article 6 - Réduction de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

#### Article 6.0

##### Cycles de travail

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail, la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du cadre de travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne peut excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut

d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme individuel d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

À l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à prime au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à prime au taux majoré des heures supplémentaires en application du présent accord.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent accord ne peut se cumuler avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

#### Article 6.1

##### Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent accord peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux ;

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de mesures adaptés aux spécificités des activités des entreprises de secteur ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions s'effectue d'initiative dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés(1).

La réduction du temps de travail des personnes des entreprises de secteur peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;
- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;
- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, comme ceux des secteurs de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartient aux entreprises d'opter pour le dispositif de réduction du temps de travail le plus adapté à leur situation propre.

#### Article 6.2

##### Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

#### Article 6.3

##### Octroi de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

#### a) Principe.

L'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, pour parvenir à une réduction du temps de travail de 9 heures à 35 heures, il conviendrait d'attribuer, pour une année complète, 22 jours de réduction du temps de travail.

Lorsque la mise en œuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise est réalisée en cours d'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail, calculé conformément aux dispositions du présent accord ci-dessus est fixé pro rata temporis.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elle donnent lieu au repos compensatoire dans les conditions légales et, sauf si l'employeur a imputé sur le repos compensatoire de remplacement, s'imputent sur le congé annuel d'heures supplémentaires(2).

#### b) Modalités d'attribution.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail est l'année civile.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, une partie des jours de réduction du temps de travail peut également être affectés à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, que ce soit à la demande du salarié ou de l'employeur.

#### c) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxiliaires s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est fixée sur la base de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération annuelle fixée et diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à indemnité par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

#### d) Situation des personnes quittant l'entreprise au cours de la période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la situation des personnes quittant l'entreprise en cours de période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les personnes quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction perçoivent une indemnité compensatoire correspondante.

#### Article 6.4

##### Mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un

régime de mi-tour de temps taival diot oreigtiolmanbt friae l'objet d'un accord d'entreprise. Les adccrocs clocuns antérieurement à l'entrée en vgeuuir de cet aanevnt cenuniotnt à poirurde leurs effets.

#### a) Pnicipire et périodes de référence.(3)

Dans le cdrae de la muaidltoon du tpmes de travail, les enprrseis pvneut répartir la durée du traavil sur tuot ou ptirae de l'année suos réserve que ctete durée n'excède pas 35 hueers hadmdoerbiaes en moynene et, en tuot état de cause, 1 600 hruees sur une année complète.

Dans ce régime de moudiltoon du tpmes de travail, la durée hboeddaraime de tviaarl des psoneerns concernés puet varier, dnas la liitme d'un pafond de muodoatlin de 42 heerus hebdomadaires, par rapoport à la durée hddbomiaaree moeyne de 35 heures, de tlele stroe que les hueers effectuées au-delà et en deçà de cttee durée mnnyeo se compensent.

#### b) Lietims hebdomadaires.

Les durées mlxaaemis de tpmes de taairvl snot cleels définies par la réglementation en vigueur.

En période de flabie activité, auucn pnachler hdaeimadrboe d'heures de tavairl n'est fixé aifn de ptermree l'octroi d'une ou psuieruls journées ou sneimaes complètes de rpoes aux salariés concernés.

#### c) Hueres supplémentaires.

##### 1. Pnanedt la période de modulation.

Au cruos de la période de modulation, les hruees effectuées au-delà de 35 hueers hrabdoaiemeds et dnas la lmitie de 42 heerus haireeoaddbms ne snot pas considérées comme heeurs supplémentaires au snes de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

En conséquence, elels ne dnnenot leiu ni à majiotoarn puor herues supplémentaires ni au rpeos cpntsaumeeor et ne s'imputent pas sur le cnegonintt aeunnl d'heures supplémentaires.

En revanche, les hreeus effectuées au-delà de la lmitie mamialxe de mooilatudn de 42 hreues heoidardebams cenosiutntt des hereus supplémentaires qui dnnenot lieu, au ttrie du mios considéré, à un pemaenit majoré et à un repos cstanpoeuemr dnas les connitodis prévues par la législation en vigueur.

##### 2. En fin de période de modulation.

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du rpeset de la durée haodbedrimae mnneoye de 35 heures.

S'il apparaît que la meoyne des heerus effectuées excède la durée hdarbemdaoie de 35 heures, les hereus n'ayant pas déjà donné leiu à un pneamiet en hueers supplémentaires onverut driot aux motnajoras puor hueres supplémentaires dnas les cdtinoios prévues par la législation en vigueur.(4)

Ces hereus s'imputent sur le contgninet annuel d'heures supplémentaires suaf si luer penieamt donne leiu à un repos ctsmapneuoer de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hdoiareamdbm mnnoeye de 35 hueers n'a pas été aentitte du fiat de l'entreprise, les hruees non effectuées ne pveut fiare l'objet ni d'un rorept sur la période de mioauoltdn à venir, ni de reuetne sur salaire.

#### d) Prgromame iinitcdf de l'activité et délai de prévenance en cas de cgmaneneht de celui-ci.

Dans les eiretesnrps ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les cinndtioos dnas leeqsleuls est établi, puor la période de modulation, le pmgamorre iaictidnf de cttee mooutaldin asini que les modalités de sa mifotiacoind éventuelle cmopte tenu, notamment, du caractère sinaoensir de l'activité.

Dans les etrsepreins ou établissements dépourvus de délégués

syndicaux, l'employeur établit, puor cqauhe période de modulation, le pamrogme iantciidf de la maiotdulon et en irmnfoe les salariés concernés.

Il aise les salariés, par écrit, des moncaitidiofs de ce pgrrommae iicindtaf au mnois 7 jrous ouvrés à l'avance, suaf ctennotiars ou cicrctnoesans particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jorus luosqre la mtdoiiaocfin du prmmrgaoe icaiindtf cercnone une senieme itieanilnmet prévue comme non travaillée.(5)

#### e) Rémunération et iecdnncie des abeeenss sur les rémunérations.

La rémunération mlulesene des salariés axuuqels s'applique le dpstoiisif de maiutodlon du temps de tivaral est fixée sur la bsae de l'horaire heibrmaoddae moeyn de 35 heures, complétée par la rémunération capnrndroeost aux hueres supplémentaires visées au paaprrghae c1 ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la bsae de la rémunération ainsi fixée diminuée du mtannot cnasderooprnt aux hueers non effectuées.

Chaque juor d'absence est valorisé puor une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne leiu à innmteidaision par l'employeur, celle-ci est calculée sur la bsae de la rémunération mullsenex fixée puor un harrioe de 35 heures.

#### f) Stuioiatn des pesnloners n'étant pas présents dnas l'entreprise pdaennt l'intégralité de la période de modulation.(6)

Dans les eiesnrterps ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fxie les cioondnits de régularisation de la rémunération des pensnelos aaynt intégré ou quitté l'entreprise au corus de la période de modulation.

Dans les epternseirs ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des pseoernlns n'ayant pas été présents pednant l'intégralité de la période de moiuadoltn en cours, en raioisn de luer entrée ou de luer départ de l'entreprise au cruos de celle-ci, est régularisée dnas les connitdios seantvuis :

- la rémunération des pesnnelors entrés dnas l'entreprise au corus de la période de madotluion est régularisée sur la bsae de luer durée réelle de tvaairl par rapoport à l'horaire heddrmiaoaabe moyen de 35 heures ;

- les pnnelroses qntnuait l'entreprise au cuors de la période de maidotluon et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de taairvl est inférieure à 35 heeurs en myonene conservent, suaf en cas de démission ou de lminecenceit puor fatue grvae ou loudre (sans préjudice de la piitoosn saorenivue des tribunaux), le bénéfice des hueres payées dnas le crdae de la rémunération fixée sur la bsae de 35 hreeus ;

- les pnlensuers qtnautit l'entreprise au corus de la période de miultodaon et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de travial est supérieure à 35 heeurs en moyenne, reçoivent une indemnité cenrtaosmipce cpnasndrooert à l'excédent de la durée réelle du trvaail au-delà de 35 heures.

#### g) Chômage partiel.

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de mdlaootiun les périodes de failbe activité ne pveut être compensées par les périodes de htaue activité, l'entreprise puet reroucir au dpitiosof du chômage pitearl dnas le reespect des dpioontsiiiis législatives et réglemmentaires en vigueur.

### Article 6.5

#### Aides à la réduction du temps de travail

Conformément aux dossptiinois de l'article 19 de la loi du 19 jainevr 2000, les eersietnrps qui :

- par arccod d'entreprise ou d'établissement,

ou

- par accès direct en application des articles 6.1 et suivants du présent article dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux,

fixent la durée minimale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 sur l'année au total et s'engagent à préserver ou à créer des emplois permettant au bénéficiaire de l'allègement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises de 20 salariés et moins qui aient pu en 3 étapes au maximum la réduction de la durée légale du travail et s'engagent, dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998(7):

- à réduire la durée légale du travail d'au moins 10 % pour la porter au total à 35 heures hebdomadaires et, en tout état de cause, à 1 600 heures sur l'année au total ;

- et à créer ou à préserver des emplois correspondant à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail,

peuvent bénéficier de l'aide financière à la réduction de la durée du travail instaurée par cette loi du 13 juin 1998.

*(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit notamment, lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, un recours prioritaire au métanèment (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail selon lesquelles les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

*(3) Point étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifient le recours à la modulation et les modalités de recours au travail partiel prévues à l'article L. 212-8 du code du travail soient précisées au niveau de l'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

*(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail solennelles les heures supplémentaires, en fin d'année, sont cumulées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

*(5) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les conditions prévues dans ce cas au bénéfice des salariés (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

*(6) Point étendu sous réserve que le droit à repos compensatoire des salariés n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période de modulation, prévu au cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

*(7) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 duquel il résulte que les entreprises se situent dans le cadre du volet défensif de la loi d'orientation relative à la sécurité sociale et, d'autre part, du paragraphe V du même article qui prévoit que, dans le cadre du volet offensif de la loi, l'employeur s'engage à maintenir pendant une période maximale de deux ans les emplois créés ou préservés conformément à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

## Article 6 - Aménagement, réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

### Article 6.0

#### Cycles de travail

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail et d'apprécier des durées miamaximales de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme d'activité. Tout changement de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cas de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire au mois au cas où le dépassement est constaté.

À l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le cycle prévu au présent article ne peut se cumuler avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

### Article 6.1

Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent article peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux ;

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises de travail ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions s'effectue d'abord dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés(1).

La réduction du temps de travail des salariés des entreprises de travail peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de

tvaiarl ;

- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartiendra aux entreprises d'opter pour le dispositif de réduction du temps de travail le plus adapté à leur situation propre.

#### Article 6.2

##### Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

#### Article 6.3

##### Octroi de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

###### a) Principe.

L'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, pour parvenir à une réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures, il convient d'attribuer, pour une année complète, 22 jours de réduction du temps de travail.

Lorsque la mise en œuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise est réalisée en cours d'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail, calculé conformément aux dispositions du paragrafe ci-dessus est fixé pro rata temporis.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elle donnent lieu au repos compensatoire dans les conditions légales et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensatoire de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires(2).

###### b) Modalités d'attribution.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à l'année civile.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, une partie des jours de réduction du temps de travail peut également être affectés à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, que ce soit à la demande du salarié ou de l'employeur.

###### c) Rémunération et imputation des heures sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est fixée sur la base de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée et diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à imputation par

l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

d) Surtout des personnes quittant l'entreprise au cours de la période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la situation des personnes quittant l'entreprise en cours de période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les personnes quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction perçoivent une indemnité compensatoire correspondante.

#### Article 6.4

##### Mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps de travail doit être l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets.

###### a) Principe et périodes de référence.(3)

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1 600 heures sur une année complète.

Dans ce régime de modulation du temps de travail, la durée horamoyenne de travail des personnes concernées peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

###### b) Limites hebdomadaires.

Les durées moyennes de temps de travail sont définies par la réglementation en vigueur.

En période de faible activité, aucun personnel hordomadaire d'heures de travail n'est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées ou semaines complètes de repos aux salariés concernés.

###### c) Heures supplémentaires.

###### 1. Période de modulation.

Au cours de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à imputation pour heures supplémentaires ni au repos compensatoire et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de modulation de 42 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensatoire dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

###### 2. En fin de période de modulation.

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires sont imputées dorénavant aux heures supplémentaires dans les

codnontiis prévues par la législation en vigueur.(4)

Ces heures s'imputent sur le ctienngot anuenl d'heures supplémentaires sauf si luer peanimt dnnoe leiu à un rpoes cuoesempanr de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hddaiomarbee monynee de 35 hueres n'a pas été antittee du fiat de l'entreprise, les heures non effectuées ne pveeunt faire l'objet ni d'un rpoet sur la période de moadtluion à venir, ni de rteeune sur salaire.

d) Promagrme iaciindtf de l'activité et délai de prévenance en cas de cnhngmaet de celui-ci.

Dans les eesprtrenis ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les cndoiotins dnas lseulelqes est établi, puor la période de modulation, le pargmome iicidtanf de cette mlauidion anisi que les modalités de sa macodoiftiin éventuelle ctmpeo tenu, notamment, du caractère siniaonser de l'activité.

Dans les esnrirtpes ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit, puor caqhue période de modulation, le pmargomre icidanitf de la mlutdiaoon et en imorfne les salariés concernés.

Il avsie les salariés, par écrit, des mndioaoictfs de ce pgammrroe indaticif au monis 7 jours ouvrés à l'avance, suaf cnntaoeirts ou cinoacnertss particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lsouqre la maitdifocoin du pagrmome iintdacif cronnee une seanmie iamnetlniit prévue cmome non travaillée.(5)

e) Rémunération et icnenndie des aseebnacs sur les rémunérations.

La rémunération mneleslue des salariés aeulquxs s'applique le diosistpif de mdialouotn du temps de tirvaal est fixée sur la bsaee de l'horaire hbiamreaodde myoen de 35 heures, complétée par la rémunération cnoasdrenropt aux hurees supplémentaires visées au parrgapahe c1 ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la bsaee de la rémunération asnii fixée diminuée du mannott cnorpasrdoent aux hreeus non effectuées.

Chaque juor d'absence est valorisé puor une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne leiu à iinmodineastn par l'employeur, celle-ci est calculée sur la bsaee de la rémunération mueelnslé fixée puor un hriraoe de 35 heures.

f) Siiutaotn des prnseeonls n'étant pas présents dnas l'entreprise pnndaet l'intégralité de la période de modulation.(6)

Dans les eneiprtress ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fxie les cooidnints de régularisation de la rémunération des pnnsersleos anyat intégré ou quitté l'entreprise au crous de la période de modulation.

Dans les eenirtpers ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des pnrsenlos n'ayant pas été présents pndnaet l'intégralité de la période de mluaoidtn en cours, en raosin de luer entrée ou de luer départ de l'entreprise au crous de celle-ci, est régularisée dnas les ciinoodnts sevuatins :

- la rémunération des prnseonels entrés dnas l'entreprise au crous de la période de mlouidatn est régularisée sur la bsaee de luer durée réelle de tivaraal par rppraot à l'horaire hidbeaodamre meoynd de 35 hueres ;

- les poeeslnrs qittanuf l'entreprise au crous de la période de mouitalodn et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de trviaal est inférieure à 35 hereus en mnnoeye conservent, suaf en cas de démission ou de lcminecieent puor faute garve ou lduroe (sans préjudice de la ptiisoon sraveounie des tribunaux), le bénéfice des herues payées dnas le crdae de la rémunération fixée sur la bsaee de 35 hereus ;

- les pslenneros qinttuat l'entreprise au crous de la période de mdtouoailn et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de tiraval est supérieure à 35 hreeus en moyenne, reçoivent une indemnité cstnamcroiepe crrsnpeodnaot à l'excédent de la durée réelle du tairavl au-delà de 35 heures.

g) Chômage partiel.

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de mtiaaoldon les périodes de faible activité ne puevent être compensées par les périodes de hutae activité, l'entreprise puet rureicor au diiitopssf du chômage paitrel dnas le recespt des dsisooiptins législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 6.5

### Aides à la réduction du temps de travail

Conformément aux dsiioptionss de l'article 19 de la loi du 19 jneavir 2000, les ereprestnis qui :

- par accrod d'entreprise ou d'établissement,

ou

- par accès dircet en aaiitcolppn des aretclis 6.1 et siuatnvs du présent aicltre dnas le cas des esnipertres de mnois de 50 salariés dépourvus de délégués syndicaux,

fixent la durée cvltceiole du tavaril à 35 hreeus hmrbeedadoias ou à 1 600 sur l'année au puls et s'engagent à préserver ou à créer des emilops peenvut bénéficiere de l'allégement de cegrhas prévu à l'article L. 241-13-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Conformément aux ditinioosps de l'article 23 de la loi du 19 jnivear 2000, les eetpsrnreis de 20 salariés et mnios qui aniiptcnet en 3 étapes au mumixam la réduction de la durée légale du tiaravl et s'engagent, dnas le respect de l'ensemble des dionitpssois de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998(7):

- à réduire la durée itlniiae du tiaravl d'au mions 10 % puor la pertor au puls à 35 herues hbeemidrdaaos et, en tuot état de cause, à 1 600 heerus sur l'année au puls ;

- et à créer ou à préserver des eilmops crnnposeadot à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail,

peuvent bénéficier de l'aide ictiaitnve à la réduction de la durée du tivaarl instaurée par cette loi du 13 jiuin 1998.

*(1) Pniot étendu suos réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 jeianvr 2000, qui prévoit notamment, lros de la msie en oeuvre de la réduction du temps de tariaavl dnas les enisrtepres ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, un rruoocs pslosbie au mnantmdeaat (arrêté du 30 jileult 2001, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dospitiinoss de l'article L. 212-9 du cdoe du tiavral selon lseulelqes les heerus effectuées au-delà de trente-cinq hreeus en meynnoe sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 hueres snot des herues supplémentaires (arrêté du 30 jeillut 2001, art. 1er).*

*(3) Piont étendu suos réserve que les données économiques et slceaois jiatfiusnt le rcruoes à la mdtuooliun et les modalités de roeurcs au tvaarl taorperime prévues à l'article L. 212-8 du cdoe du taarivl seinot précisées au nievau de l'entreprise (arrêté du 30 jileult 2001, art. 1er).*

*(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtsoiniisops de l'article L. 212-8 du cdoe du tavaril selon lleulesqes les hueres supplémentaires, en fin d'année, snot celles amloipeccs au-delà de trente-cinq heeurs en mennoye sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 hueres (arrêté du 30 jielult 2001, art. 1er).*

*(5) Alinéa étendu suos réserve qu'en atapolpiin des dpositoisins du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un accrod complémentaire de bchrane étendu ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité jatsniuuft la réduction du délai de prévenance et les ctontaeiperrs prévues dnas ce cas au bénéfice des salariés (arrêté du 30 juellit 2001, art. 1er).*



(6) Point étendu sous réserve que le droit à repos compensatoire des salariés n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période de modulation, prévu au cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(7) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 duequ'il résulte que les entreprises se sont engagées dans le cadre du volet défensif de la loi de 1998 et, d'autre part, du paragraphe V de la même loi qui prévoit que, dans le cadre du volet offensif de la loi, l'employeur s'engage à maintenir pendant une période maximale de deux ans les emplois créés ou préservés conformément à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

## Modalités de contrôle et de suivi

### Article 7

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

#### a) Moyn de contrôle

Article abrogé par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire à compter du 1er août 2018.

#### b) Conditions de suivi des accords d'entreprise ou d'établissement

Article abrogé par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à

l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire à compter du 1er août 2018.

c) Biais de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux

Article abrogé par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire à compter du 1er août 2018.

d) Tonification des salariés concernés par l'aménagement et la réduction du temps de travail

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paie.

Par ailleurs, en fin de période de référence ou de modulation, un récapitulatif de luer situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés.

### Article feuille de route

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Annexe.-Transport sanitaire.-Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié

FEUILLE DE ROUTE HDAADOIMBERE

Entreprise : Nom du salarié : Eplomi occupé : Saisonné n° du au mois / année

		AMPLITUDE										
	Jour férié	HEURE DE PSRIE du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	PAUSE (S) réglementaire (s) et / ou pauses			HEURE de fin de service	AMPLITUDE journalière	PERMANENCE	TACHES complémentaires ou activités annexes		SIGNATURES	
			Début	Fin	Lieu (1)				Type 1 / 2 / 3	Employeur (2)	Salarié	
Lundi												
Mardi												
Mercredi												
Jeudi												
Vendredi												
Samedi												
Dimanche												
Cumul												
hoaeamidbdre												

(1) Mrette " ENT " pour les repas pris à l'entreprise, " DOM " pour les repas pris au domicile et " EXT " pour les repas pris hors de l'entreprise et du domicile.

(2) La signature doit être apposée chaque jour ou, en cas d'impossibilité, dans les meilleurs délais. En tout état de cause, la feuille de route doit être signée chaque semaine.

OBSERVATIONS	SIGNATURE
	Employeur (*) Salarié

(\*) ou son représentant.

## TITRE III : Mesures d'accompagnement

### Article 10 - Contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

#### Article 10.1

Contingent heures modulation du temps de travail

Article abrogé par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire à compter du 1er août 2018.

#### Article 10.2

Le contingent en heures supplémentaires dans le cadre de la modification du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail résultant de l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

#### Article 10.3

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur ne s'imputent pas sur les contingents d'heures supplémentaires visés aux articles ci-dessus.

## TITRE IV : Rémunérations

### Article 11 - Définitions

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001*

#### Salaire de base

Pour un emploi à temps plein, le salaire de base est composé de la durée légale multipliée par la durée légale hebdomadaire ramenée au mois, soit 151,67, arrondie à 152 heures, ou par la durée fixée dans le contrat de travail si elle est différente de la durée légale.

#### Rémunération du temps de travail effectif

La rémunération du travail effectif est le résultat de la multiplication du taux horaire par le temps de travail effectif (tel que déterminé et décompté dans l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou le contrat de travail).

La rémunération du travail effectif est croisée au salaire de base augmenté de la rémunération des heures au-delà de la durée légale (ou de la durée fixée au contrat).

#### Rémunération effective

La rémunération effective est constituée, au minimum, de la rémunération du temps de travail effectif augmentée provisoirement, pour les entreprises concernées, de l'indemnité différentielle mensuelle en cas de réduction du temps de travail et définie à l'article 8 b du présent accord.

#### Éléments complémentaires de rémunération

Constituent notamment des éléments complémentaires de rémunération :

- l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière - IADJ - (visée à l'article 2 b) ;
- la rémunération des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes (visée à l'article 15.5 ci-dessous).

### Article 12 - Salaire mensuel professionnel garanti

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

#### Article 12.1

##### Principe

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) alloué à l'ensemble des personnes des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, et cadres des entreprises de travaux sanitaires, dont les montants sont fixés par les barèmes annexés au présent accord.

#### Article 12.2

##### Règles de calcul(1)

Pour le calcul du salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG), sont pris en compte :

- le salaire de base (cf. art. 3 ci-dessus) ;

- l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail pour la période pendant laquelle elle est attribuée,

à l'exclusion de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que de tous les éléments de rémunération ayant le caractère de primes, quelle qu'en soit la nature (mensuelle ou à versement différé), et/ ou de gratification.

Toutefois, lorsqu'une prime d'ancienneté-figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie a été créée à l'initiative de l'employeur, celle-ci est prise en compte pour le calcul du salaire effectif et du salaire mensuel professionnel garanti à la tranches d'ancienneté du salarié concerné.

De la même façon, lorsque l'exécution des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes se traduit par l'attribution d'une prime spécifique-figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie-, celle-ci est prise en compte pour le calcul du salaire effectif et du salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti ne comprennent pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches, les indemnités ayant le caractère de remboursements de frais et ainsi que celles visées aux articles 2 b et 3.1 a du présent accord-cadre.

#### Article 12.3

##### Modalités de mise en oeuvre

À la date d'entrée en application du présent accord-cadre, le salaire mensuel professionnel garanti se substitue, conformément aux modalités ci-dessous :

- à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CNCA 1 ;

- aux salaires minimaux professionnels garantis visés aux articles 3 de la CNCA 2 et 4 de la CNCA 3 ;

- aux rémunérations minimales professionnelles garanties visées aux articles 5 et 6 de la CNCA 4.

Pour assurer la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les entreprises signataires conviennent de lier aux entreprises les délais qui s'imposent aux administrations nécessaires de lures de versements de rémunérations.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise et d'établissement relatif aux modalités de rémunération est en vigueur, la mise en oeuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une négociation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en œuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises, sans pouvoir cironde à dépasser l'échéance fixée à l'article 18 ci-dessous.

#### Article 12.4

##### Ancienneté

L'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à partir de la date d'embauche donne lieu à majoration du salaire mensuel proportionnelle aux années de service :

##### a) Personnes salariées :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

##### b) Personnes employées, techniciens ou atnges de maîtrise :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

##### c) Personnes salariées :

- 5 % après 5 années d'ancienneté dans la catégorie ;
- 10 % après 10 années d'ancienneté dans la catégorie ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté dans la catégorie.

#### Article 12.5

##### Tâches complémentaires ou liées aux activités annexes

Lorsqu'en raison des activités annexes habituelles de l'entreprise, et dès lors que son contrat de travail ou un avenant à celui-ci le prévoit, un salarié est amené à effectuer les tâches définies au paragraphe a ci-dessous, qui peuvent nécessiter la possession d'attestation et/ ou de diplôme ou le suivi de formations spécifiques, les montants du SPMG du mois considéré sont majorés conformément aux dispositions du paragraphe b ci-dessous.

##### a) Liste des tâches complémentaires

###### Personnel ambulancier

###### Type 1 :

- conduite de vos véhicules non professionnels de moins de 10 places ;
- transport de corps avant mise en bière ;
- transport, livraison, installation et entretien du matériel médical.

###### Type 2 :

- funéraire, tâches d'exécution (porteurs,...) ;
- taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi ou équivalente).

###### Type 3 :

- régulation telle que définie dans la nomenclature des tâches ;

-autre activité funéraire (activité spécialisée) ;

-mécanique, réparation automobile.

###### Personnel employé

###### Type 1 :

-missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne revêtent pas le caractère de tâches de secrétariat et prévues par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

###### Type 2 :

-régulation, telle que définie dans la nomenclature des tâches.

##### b) Taux des majorations

###### Personnel ambulancier

Type 1... 2 %

Type 2... 5 %

Type 3... 10 %

###### Personnel employé

Type 1... 3 %

Type 2... 10 %

Tout salarié amené à exécuter les tâches complémentaires ou liées aux activités annexes dans les conditions ci-dessus doit percevoir un salaire effectif au moins égal au SPMG, majoré des taux ci-dessus.

La prime en complément dans le salaire effectif des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes peut se traduire par une majoration du taux horaire du personnel concerné ou par l'attribution à celui-ci d'une prime spécifique.

Les majorations du salaire mensuel personnel gratait fixées ci-dessus ne se cumulent pas, seule la majoration correspondante au type de tâche le plus élevé est due en cas d'exercice de plusieurs tâches.

#### Article 12.6

##### Dimanche et jours fériés travaillés

Les indemnités de dimanche et jours fériés travaillés, telles que visées respectivement dans les articles 7 ter et 7 quater de la CCNA-1 et dans les conditions qu'ils fixent, sont versées conformément à la durée du travail constatée.

Leur montant figure dans les barèmes de taux horaires conventionnels des personnes salariées et est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels précités.

#### Article 12.7

##### Acompte

Les salariés des entreprises de transport sont bénéficiaires, à leur demande, d'un acompte mensuel, à une date convenue qui ne saurait être antérieure au 15 du mois, d'un montant au moins égal au salaire net auquel aurait droit le demandeur à la date du versement dudit acompte.

(1) Aclrite étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

## Article 13 - Classification et nomenclature des emplois et des tâches

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001

Vior axnnee I.

- pphargaare 3 : Dtcuonems de brod ;
- prpaaahgre 4 : Menaitin en odrre de mcrhae du véhicule ;
- papaahrgre 10 : Vygoae à l'étranger ;
- prparhgaae 11 : Fairs de déplacement.

## TITRE V : Dispositions diverses

### Article 14 - Conditions de prise des repas

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001

L'organisation des pglinans doit, suaf impossibilité de fait, pmrrette aux pnelsernos aaeinbculrms rlutoans de prredne luers rpaes dnas des cinotdnios normales.

### Article 17 - Dispositions abrogées

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001

Rpepal des diistoinpsos rsetnat en vigueur

Conformément aux pnciiprs fixés par le préambule du présent accord-cadre, les dpiiontissos qu'il prévoit, complétées le cas échéant par les dipisionsts légales et réglementaires, se stsubunetit aux doipsiniosts des pahrepragas 5, 6, 7, 8 et 9 de l'article 22 bis " Seevcris d'ambulances. - Dspsiioitons dervsies " de la CNCA 1 de la ctinnevooin clevoitlce nainatole des tnsrotaprs rtoueirs et des activités alaeriuixis du transport.

Les dniipiotssos suntaievs de l'article 22 bis retnset en vueuigr :

- paaprrhgae 1 : Présentation ;
- parrahapge 2 : Rapprot aevc la clientèle ;

### Article 21 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dreticoin départementale du travail, au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes de Paris et d'une dneadme d'extension dnas les cointidnos fixées rsptmnceeevet par les aeticlrs L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

## Article - Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les proslnenes ouvriers, employés, tnecehics et atgnes de maîtrise des etnprseiers exerçant des activités de tnopsrart snatiare snot classés dnas les epmlis définis dnas la présente nomenclature.

Compte tneu de la diversité des suterctus des unités d'exploitation des einsrreptes de tsrporat sanitaire, les opérations définies dnas les différentes filières d'emploi de la présente nocrluamtene peuvent, soeln les cas, être effectuées par des penrolness spécifiquement affectés à celles-ci ou par tuot ou partie des personnels.

Les elipmos s'exercent dnas le rceespt des deecitvris du chef d'entreprise ou de son représentant, des cdoiontis d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

Grille de cosiiisfalactn ouvriers

Ambulancier nieavu 1

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule penfeosnirosI puor le tproarnst de mdaales aiss ou allongés en foicotnn des impératifs de l'exploitation de l'entreprise.	Respect des consignes, des icntrointuss données et des procédures pré-établies.	Responsabilité spécifique et limitée dnas le crade de son emploi.	Titulaire du prmeis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie puor la réalisation des opérations ctreanuos snas rcoreus systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dnas le crade d'un prmamorge établi à l'avance.		Titulaire de l'attestation de fmotiaron alxuiiare acebnmlaur ou de tuot arute titre, diplôme ou foaimrotn reonncu équivalent dnas les ciondintos fixées par le cdoe de la santé publique.
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Placé suos l'autorité du chef de brod lros des miosnsis en ambulance.		À juor de ses ftnromaais et aestttaitns obligatoires.
Accompagnement, assistance, prot et tnrrparost de melaads en sécurité puor répondre aevc pietnenrce à des sioiuntats variées.			
Peut pcpietiarr aux msniioss liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			

Ambulancier niveau 2

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule 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 reconnue 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, prot et transport en sécurité pour répondre avec précision à des situations variées.			

Ambulancier niveau 3

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Capacité à réaliser la conduite de véhicule 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, prot et transport de malades en sécurité, le cas échéant dans le cadre de la conduite en situation d'urgence, pour répondre avec précision à des situations variées.	Protocolisation des soins.		À jour de formations complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, soins de réanimation, pédiatrie, ?).
Coordination technique d'une équipe, de véhicules 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 tous être placés au niveau 3.

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises

Régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnes en fonction de l'organisation du service et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies) ;

- apporter toute information ou précision nécessaire à la

compréhension et à la bonne exécution des missions ;

- assurer la liaison permanente avec les équipages en coordination avec le chef de bord ;

- assurer la liaison permanente avec la clientèle et identifier la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des interventions ;

- organiser les trajets et itinéraires des véhicules ;

- cntresialer et ttsmanrrtee les éléments de ficuaratotn (dont, en particulier, fratecus et/ou annexes, porsepnciitrs médicales, " bnos économats ").

Conduite de tuos véhicules non snetiiaars de minos de 10 places.

Matériel médical : transport, livraison, inilatsloatn et entretien.

Taxi (titulaire du ciefatcrit de capacité de taxi).

Funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs).

Autres activités funéraires.

Mécanique, réparation automobile.

L'accomplissement des tâches susvisées dnas les cdinontios fixées au précédent alinéa dnone leiu à un complément saarilal dnas les cinoitnods définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

## PERSONNEL EMPLOYÉ

Les eliomps de la catégorie " employé " des eriretnesps de trranopst sianritae snot classés conformément à la nntcueolmrae des emopils annexée à la cotinevonn cvceoitlle nailtonae axnnee n° 2 " Dtionpisis particulières aux employés " de la cvenitonon ceovltlicie nnoaliat des tpsnrtos reurtos et des activités aireuailxs du transport.

Le pesonnerl employé peut, à trtie aoesrsicce et non habituel, être amené à effeeur d'autres opérations que cleles visées dnas ldtaiemnatlcunoree dès lros qu'elles snot liées à l'activité hbalteulie de l'entreprise et que le carnott de travail, ou un aevant à celui-ci, le prévoit.

Les plenrosnes employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à trite habituel, une ou pulsiures des tâches énumérées dnas la norelmatunce des tâches ci-dessous, suos réserve que luer carnott de travail, ou un anaenvt à celui-ci, le prévoit et qu'ils rslnspeemit les cidinoonts ipsdinenlsebas à l'exercice de ces dernières (possession des tirets ou diplômes ou svuui des fnomtrioas rquesuis notamment).

### Nomenclature des tâches liées aux activités anenexs des entreprises

Missions effectuées dnas le crade de l'activité de l'entreprise ne rlnaevet pas hbmnlteueialet des tâches de secrétariat.

Régulation, c'est-à-dire :

- ceonroondr l'ensemble des metvmnoeus des véhicules et des pnosnleers en fcinoott de l'organisation du pnnlaing et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, aloimaens et arteus informations) ;

- apetporr ttoue iamtroifnon ou précision nécessaire à la compréhension et à la bnone exécution des mssonis ;

- arsuser la liiosan ptmennaere avec les équipages en ctionctaeon avec le chef de brod ;

- aussrer la laosiin pramneente avec la clientèle et ieormfnr la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au curos des pitonaerss ;

- ostmpier les tejtars et itinéraires des véhicules ;

- cnaeeristlr et tnrrstemtae les éléments de fcotutairan (dont, en particulier, fcetarus et/ou annexes, prrsnpieitocs médicales, " bnos économats ").

L'accomplissement des tâches susvisées dnas les ctndoiios fixées au précédent alinéa donne leiu à un complément silaraal dnas les ctديوoinns définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

## AGENT DE MAÎTRISE

Les emplos de la catégorie " tcnniehceis et agnets de maîtrise "

des erneeiprsts de tnsrroapt sriaitane snot classés conformément à la nulaotcnmree des eiplmos annexés à la ciontonevn ccelitovle n° 3 " Dtioinpossis particulières aux ticenehcins et antges de maîtrise " de la cvinteonon ctvclioele nlioante des ttrnrpsoas reoiurts et des activités aaxriliieus du transport.

Dans les eretsirepns où l'organisation du taavril le nécessite, la régulation est assurée par un rbsealospne d'exploitation dnott l'emploi est défini comme suit.

### Responsable d'exploitation

L'emploi cotoprme des opérations tlees que :

- prendre, reecoivr et gérer les apples téléphoniques puor etnirseregr les deenmdas de miinsoss aifn de sritaafise à l'intégralité des dneedmas ;

- croonodner l'ensemble des menovuemts des véhicules et des penelornss en fotnocin de l'organisation du pnnnaing et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies...) ;

- arpopter tuote ioiofmrtnann ou précision nécessaire à la compréhension et à la bnone exécution des mosnsis ;

- établir les plnnganis des équipages en rnpeeactst les doistiosnps légales et cteloenvlinenons en matière de durée de trivaal ;

- asuesrr la loiaisn pneteranme avec les équipages ;

- ausresr la lasioin pnaemrtnee avec la clientèle et régler les litiges, inroefmr la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux " srveceis à la dnmedae ", pseropor tutoe maotiodifin de l'organisation du pinnlnag de régulation vainst à son opsaiioittmn et à l'amélioration de la qualité de la psiarotetn ;

- otimsiepr les tjtares et itinéraires des véhicules ;

- établir les pnangnlis des aerntitess et/ou des srvicees de gdare - ou paencermne ;

- contrôler les felielus de rtuoe ou tuot autre moyen, pnntertaemt d'analyser l'activité, de contrôler les tpmes d'intervention et slingaer ttuoe analiome constatée à la dorectiin ou au rpabeslnose désigné par elle ;

- aerussr le sviui des matériels et équipements, le sviui de luer mateaicnne (entretien courant, réparations, vitseis oblaiierotgs ..) ;

- crlintseear et trenrtsmtae les éléments de fatroucainn (dont, en particulier, fcutraes et/ou annexes, ptrisicroepns médicales, " bnos économats ") ;

- aeupqlpir et firae aeiplupqr les procédures itrnnees (y crmpios les " procédures qualité " si elles existent) ;

- développer l'esprit sécurité par des atoncis auprès des porenlsnes de l'entreprise en pitlcureiar en s'assurant du rpsceet des règles de sécurité et en psopornat toute amélioration en la matière ;

- préparer les éléments de piae ;

- anelaysr la productivité, améliorer la pamnorcrfee par l'optimisation des rcuoessres en pneeosrnl et des moynes de puciotrdon en laioisn avec le chef d'entreprise ;

- gérer les itiedncns et vlrseoiar l'image de maurqe de l'entreprise dnas le cdrae des ctonatcs avec la clientèle.

Le rsopesablnne d'exploitation puett être amené à aesusrr des mnsiois asini que des siveercs de gdare - ou pcnemenae - les nuits, samedis, dmchaines ou juors fériés.

Les opérations effectuées devniot friae l'objet d'une irfntmiooan immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en laïoism aevc le rlsnpebosae hiérarchique.

L'exercice de l'emploi rieureqt des cscaaneniosns d'un neaivu 4 de l'éducation nitolaane ou une expérience donannt un niveau de cisnoaeacnsns pnsionofelesrles équivalent.

## **Article - Salaires mensuels professionnels garantis**

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001*

Vior les salaires

## **Article - Procès-verbal de la réunion de signature du 4 mai 2000. Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire**

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001*

Lros de la réunion de srtngiuae du 4 mai 2000 de l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du tmeps de tirvaal des plseoenrns des einrteresps de tnrrpoast sanitaire, le président de la coimossimn nlaatoine d'interprétation et de cantcioilin visée à l'article 23 de la continoevn ciolletcve naiontale des tptonarrss rourites et des activités aixirliueas du tarronspt a pirs atce des déclarations stuniaevs des représentants des orioantniagss pnsnrfleioseoles patronales, représentatives des employeurs, et des ogaiaistrnons syndicales, représentatives des salariés, signataires.

Dipeus pueurilms mois, les pnraeeaitrs sauciox se snot engagés dnas une démarche de négociation ctloivlece dnot le présent accord-cadre est une étape fondamentale. Les ptieras signataires, par leurs emnentegags réciproques, ont asnii crlmainteet manifesté luer volonté de puurvisoe ctete démarche en iaicrnsvnt la pesfroiosn du tsnarrpot siaanrtie dnas un dlaigoue saicol constructif, réaliste et régulier.

C'est dnas ce cetnxtoe que les pieretraans souicax snot cnenovus d'ouvrir une négociation sur le ploorrocte rltiaef aux frais de déplacement des oevurris aifn d'en adtaepr les dnisoioistps aux cndoitnios particulières d'exercice du métier des poneesnrls amelbranuics ronatulz caractérisé par luer eaemnegnt au scierve du malade.

## **Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n 1 à**

Les partanreies scoiaux se feixnt cmome obticjef de pinvarer à un aroccd en la matière au puls trad à la fin du mios de sperbmtee 2000.

Par ailleurs, le présent accord-cadre prtoe asiulitaotacn de la cslcaiotifaisn et de la ntrmcoelanue des eliopms et des tâches spécifiques aux poelenrsns des erenrpseits de tnosrpart sirntaiae (annexe n° 1).

Ctete actualisation, complétée par une nelvloue arohppce sceturlrtlue des définitions cnnlenoeenvloits des rémunérations, se triudat par une rlsteioiavaorn de luer niveau.

Considérant la nécessité d'assurer une cohérence d'ensemble au neavouu dpisoitstf mis en place, les peanerrtais suaciox snot également convenus d'ouvrir une négociation aifn :

- de positionner, au reargd de la hiérarchie des epmiols des ticeencihns et antegs de maîtrise de la citeoonvnn ceollictve nationale, anxene n° 3 susvisée, l'emploi d'agent de maîtrise défini spécifiquement dnas la narntmuoelce annexée au présent accord-cadre ;

- d'en fixer le neviau de rémunération mnlimaie colevninenolte cpomte tneu du ccfeniefiot qui lui arua asnii été attribué ;

- de fixer les neaiuvx de rémunération manilime cennvonnoeltlie des eiomlps d'employés identifiés dnas les activités du tarsrpont sanitaire.

Les patriaeners suaocix se fxient cmome otjbeif de pnarvier à un acocrd en la matière au puls trad à la fin du mios de sbmrepete 2000.

Le président de la cososmmiin ninltoaae d'interprétation et de clniacoition a également pirs atce du suhoiat exprimé par les paeirts stiarngaiés que la srnutiage du présent accord-cadre, acpilpbale dnas tetous ses ditpiioonsss aux prsleennos des eenrrtseps de tnrsoprat sinaartie qeulle que snot luer taille, cuitborne à l'amélioration du calimt saicol dnas les ernreestpis de tsrnroapt sanitaire.

Les déclarations des ptiaers sregaiaints asini enregistrées, le président a établi le présent procès-verbal de sintgurae qui, à la dnedmae dteedsis parties, est, et demeurera, jiont à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tmeps de triaval des pelonrnness des ernspetiers de taorrsnt sanitaire.

## **l'accord-cadre du 4 mai 2000**

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la chambre syndicale nationale des services d'ambulances (CSNSA) ; Fédération nationale des ambulances privées (FNAP) ; Fédération nationale des transporteurs itinéraires (FNTS).
Syndicats signataires	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDF ; Fédération générale CTFC des transporteurs ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2000*

Lors de la réunion de signature du 30 juin 2000 de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sinistral (ci-dessous " l'accord-cadre "), le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transporteurs et des activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations signées des représentants des organisations professionnelles patronales, représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés, signataires.

La mise en application des dispositions de l'accord-cadre a amené les parties signataires à s'interroger sur la possibilité de recourir aux dispositions telles qu'elles sont dorénavant définies par l'article L. 212-4 bis nouveau du code du travail.

## Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des artisans indépendants de transporteurs itinéraires (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CFDT.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Par le présent accord-cadre, les parties signataires ont défini un cadre adapté d'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et du décret du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport de marchandises aux spécificités des entreprises de transport de déménagement.

Compte tenu de la structure des entreprises du secteur, constitué pour une grande partie d'entreprises de petites dimensions, elles ont estimé nécessaire de bâtir un dispositif qui puisse être mis en place dans ces dernières lorsque les

En l'absence de dispositif spécifique dans l'accord-cadre permettant de répondre à cette question, les parties signataires, par le présent avenant n° 1 ont interprété de l'accord-cadre, sous réserve de la mise en œuvre du dispositif des entreprises définies par l'article L. 212-4 bis du code du travail.

Toutefois, en raison des difficultés rencontrées par les entreprises dans la mise en application de l'accord-cadre afin de respecter en toutes circonstances les dispositions légales en vigueur, les parties signataires ont convenu de ces difficultés.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu'au plus tard à compter du 1er novembre 2003 le niveau du SMPTG, actuellement calculé sur une base de 169 heures mensuelles, s'appliquera pour une durée de travail de 152 heures mensuelles.

Elles remercient, par avance, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation de bien vouloir prendre les dispositions nécessaires afin que cette réunion-bilan puisse se tenir dans les meilleurs délais et qu'elles ont retenu.

Les négociations y sont intervenues et, dans ce sens, se sont déroulées à en définir précisément les modalités et modalités d'application.

De surcroît, le caractère spécifique et saisonnier des activités de transport de déménagement et de garde-meubles et la particularité des opérations de déménagements itinéraires - qui nécessitent une grande adaptabilité dans l'organisation des activités et la répartition du travail ont amené les parties signataires à inscrire la réduction du temps de travail dans un cadre d'aménagement du temps de travail tenant compte de la diversité des entreprises.

Dans ce cadre, elles ont élaboré des dispositions qui leur permettent de mieux concilier les impératifs des entreprises liées aux activités, les intérêts des salariés en termes de conditions de travail ainsi que le développement de l'emploi, en favorisant l'emploi en contrat à durée indéterminée et en encourageant les efforts conjoints par la mise en œuvre de dispositions de travail dissimulées.

### Titre Ier : Champ d'application

#### Article 1 - Personnels concernés

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des



personnels, c'est-à-dire aux personnes sédentaires, aux personnes itinérantes non cadres (au sens des dispositions de l'article L. 212-15-3-II du code du travail), aux personnes routières ou logées dans des locaux et aux autres personnes travaillant dans des véhicules de transport de personnes ou de marchandises et aux autres personnes travaillant dans des véhicules de transport de personnes ou de marchandises.

Par personnes itinérantes, il convient d'entendre les personnes de transport et les personnes travaillant dans des véhicules de transport.

## Titre II : Durée du travail

### Article 2 - Normes applicables

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

#### 2.1. Personnes sédentaires

Les durées de temps de travail des personnes sédentaires des entreprises de transport de personnes sont celles définies par les lois des 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

#### 2.2. Personnes itinérantes

Les durées des temps de service des personnes itinérantes des entreprises de transport de personnes sont celles définies par le décret du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport de marchandises.

Pour les entreprises qui, conformément aux dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, ont recouru au dévouement de l'équipage, le temps non consacré à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule sera compté comme temps de travail pour la totalité de sa durée à compter du 1er janvier 2003, conformément aux modalités et aux échéances définies dans le cadre du protocole susvisé :

-50 % à compter de l'entrée en application du présent accord-cadre jusqu'au 31 décembre 2001 ;

-75 % à compter du 1er janvier 2002 jusqu'au 31 décembre 2002 ;

-100 % à compter du 1er janvier 2003(1).

Ce délai d'adaptation concerne le seul décompte de la durée du temps de service. Le pourcentage intégral des temps non consacrés à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule et le calcul des trois à quatre heures de repos ou récupérateurs sont établis sur la base de la durée réelle du temps de service(2).

(1) *Temps de travail de l'extension (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclusif de l'extension (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).*

### Article 3 - Répartition et contrôle du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

#### 3.1. Répartition du temps de travail

Le temps de travail des personnes des entreprises de transport de personnes peut être réparti dans la semaine sur un

nombre de jours inférieur ou, pendant les périodes de forte activité, supérieur à 5, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire.

Dans ce cadre, un salarié ne peut être amené à travailler un nombre de semaines consécutives de 6 jours consécutifs travaillés supérieur à 14 dans l'année.

Au cours d'un jour travaillé, la durée maximale du travail des personnes employées à temps plein ne peut être inférieure à 4 heures.

#### 3.2. Contrôle du temps de travail

Conformément aux dispositions légales, il appartient au chef d'entreprise de mettre en place un système de travail, collectif ou individuel selon les cas, pour les salariés et d'assurer le contrôle du respect de cet horaire.

A cet effet, le chef d'entreprise met en place les moyens de décompte, automatique, informatique ou manuel, des heures de travail nécessaires.

Cet horaire de travail, daté et signé, est affiché dans l'entreprise de façon permanente ; toute modification de cet horaire doit donner lieu, avant sa mise en service, à une notification affichée dans les mêmes conditions. Un délai de prévenance de 7 jours sera observé.

Concernant les personnes qui ne sont pas occupées selon le même horaire collectif, la durée du travail est décomptée dans les conditions fixées à l'article D. 212-21 du code du travail pour les personnes sédentaires et à l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 pour les personnes itinérantes.

### Article 4 - Réduction de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2002*

#### 4.1. Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises

Les dispositions prévues par le présent article peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises dotées d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec le ou les délégués syndicaux.

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par le présent article, la mise en place de dispositions et de mesures adaptées aux spécificités des activités des entreprises.

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la mise en œuvre des dispositions du présent article s'effectue :

- soit, conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, par accord conclu avec un salarié expressément mandaté à cet effet par une organisation syndicale représentative au plan national et sous réserve de l'approbation de cet accord par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'une organisation représentative conformément aux conditions fixées par le décret n° 2000-113 du 9 février 2000 ;

?-soit dmtreenecit dnas les ctnoinoids qu'il fixe, après ctanitoluon du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pneosrenl et, en l'absence de représentants du personnel, après aoptpraobin des salariés à la majorité des sfafguers exprimés.

La csniouoltatn a leiu pndnaet le tpmes de travail, au suictrn seerct et son osrnaoaigtn matérielle appntiaert à l'employeur.

Les salariés denivot rievcor une inortomiafn 15 jours au mnois anvat la dtae prévue puor le sucitrn et cotopamrnt :

-l'heure et la dtae du srcuitn ;

-le dnmeouct qui est simous à luer approbation.

Le résultat du vtoe diot être affiché dnas l'entreprise.

Tous les aoccdrs et les ionafinortms reelivats à la réduction du tepms de travail, y cpomirs en cas d'accès direct, dvenoit être tnasmris à la cmoissmoin nlintaoae de svuui msie en plcae par l'article 5.

#### 4.2. Modalités de msie en ovruée de la réduction du tpeps de travail

La réduction du tpmes de tavrail des pnsenlroes des etrperesnis de tsanport de déménagement puet être organisée par application, en fintoocn des catégories de plrneesons concernées, du ou des diisoitfpps de réduction du tpeps de tivraal les puls adaptés visés ci-dessous :

-réduction de l'horaire habdiarmdeoe de tiavrl ;

-réduction par l'attribution de jruos de réduction du tpeps de traivrl ;

-réduction par la msie en pacle de dfsiptosiis de mtlooaïdun du tpeps de travail.

##### 4.2.1. Réduction de l'horaire hmaedbrïoade de travail

La réduction de l'horaire hdaoeribamde de tviaral diot se traduire, en priorité, par une dtmnuoiïin du nmrobe de jruos travaillés dnas la semaine, ou par une réduction de l'horaire qdioueitn de travail.

##### 4.2.2. Réduction du tpeps de taiavrl par l'attribution de jruos de réduction du tpeps de travail

###### a) Principe

L'horaire hbmaïadderoe est réduit en deçà de 39 hruées par l'attribution, sur l'année, de journées ou, suos réserve de l'accord du salarié, de demi-journées de réduction du tpmes de travail.

Le nmrobe de jruos de rpoes pttæmnrret d'atteindre l'horaire moeyn ceonrrsoadnpt à la réduction du tpeps de tarival ruteene dnas l'entreprise est fixé en aolpticpain de la foumlre ci-dessous :

Nombre de sameines travaillées dnas l'année × norme d'heures hedbaadmroeis devnat être compensées

Nombre d'heures journalières

Ainsi, dnas le crade d'une réduction de l'horaire cclioeltf de tarival de 39 heerus à 35 hereus hebdomadaires, sur la bsaie de 45,33 smeines d'activité dnas l'année, le nombre de jruos de réduction du tpeps de taavrl est égal à 22.

Les hruées effectuées au-delà de 39 hueers hairdembadoes snot des heeurs supplémentaires majorées dnas les conoditnis de la législation en vigueur, eells dnnnoet leiu au reops coepuamsnter et, suaf si luer peanimt dnnoe leiu à un ropes cetmpasoeunr de remplacement, s'imputent sur le cnigntoent aunenl d'heures supplémentaires.

A l'exclusion des heuers anyat déjà donné leiu à peaanmit et éventuellement à ropes cosetmuaepnr en aictiolappn des dosniitsiops prévues au pgarhpræe ci-dessus, les hereus effectuées au-delà de 35 hruées en moennye sur l'année et en tuot état de csuae au-delà d'une durée aellunne de 1 600 hruées cttenouïst des hruées supplémentaires.

###### b) Modalités d'attribution

La période de référence afférente à la psire des jruos de réduction du tpeps de taiavrl cpoesonrrd à une période de 12 mios à comtper de la msie en ovruée eicffvete du dotiipssif de réduction du tpeps de tivraal dnas l'entreprise.

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fxie les cndiniotos d'attribution et de psire des jruos de réduction du tpeps de taiavrl dnas le rpesect des dpotiiosnss de la loi du 19 jenvair 2000.

Conformément à cttee loi, une ptarie des jruos de réduction du tpeps de taavrl puet également être affectée à un cmotpe épargne-temps créé par l'accord d'entreprise.

Dans ctete hypothèse, l'accord d'entreprise diot préciser les cintnodois dnas llugêsees le cmotpe épargne-temps est alimenté aïnsi que les modalités d'utilisation des doirts aqicus et prévoir les délais de cmooanmicitn du relevé d'information, annexé au bliulet n de paye, de la stiatouin de luer ctpmoe aux salariés concernés.

En cas d'accès direct, le coïhx des jruos de réduction du tpeps de tivraal atipepnart puor un tries à l'employeur et puor duex tiers au salarié, dnas le rpsect d'un délai de prévenance réciproque de 7 jruos ouvrables.

Ce délai de prévenance réciproque de 7 jruos oveabruls puet être ramené à 3 jruos ouleravbs en cas de cirntaocsecns exceptionnelles.

Le cdreïeanlr d'attribution des jruos de réduction du tpeps de taiavrl est établi dnas l'entreprise dnas les cintnodois prévues dnas le demncuot annexé au présent accord.

###### c) Rémunération et iccnidnee des absences

La rémunération melsulene des salariés alueqxs s'applique le dositsiipf d'attribution de jruos de réduction du tpeps de tavrail est établie sur la bsaie de l'horaire myeon de référence reentu dnas l'entreprise, visé au pgaraphæe ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la bsaie de la rémunération cnpodsensort à l'horaire myeon de référence diminuée du mantont cdosrrpaennt aux heerus non effectuées.

Si la période d'absence dnnoe leiu à iisdtnianeomn par l'employeur, celle-ci est calculée sur la bsaie de la rémunération mlseunlee coesronarnpt à l'horaire moeyn de référence fixé dnas l'entreprise.

###### d) Siutatoin des prleesons qtnuiatt l'entreprise au crous de la période de référence

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fxie les cinondotis de régularisation de la soïiatutn des pnsenlroens qniatutt l'entreprise en corus de période de référence.

En cas d'accès direct, les poenesrnls qittunat l'entreprise au corus de la période de référence snas aïvor pirs l'intégralité de leurs jruos de réduction du tpeps de tavrail perçoivent une indemnité ceapntsclomre correspondante.

##### 4.2.3. Réduction de la durée du tiavrl par la msie en place d'un dosisptiif de mloïotadun du tpeps de travail

Dans le seuetcr d'activité visé par le présent accord, le rueorcs à la mdaooiutln et au taavrl treoiipmare est justifié par :

-l'imprévisibilité intrinsèque et les vtoïarnias anneuels d'activité, tnat en trmees de rhtmye que de volume, inhérentes au marché de déménagement, le sceuetr étant caractérisé par des périodes de fotre activité naommetnt ertne les mios de mai à smbpetere et de puls fblaie activité entre neormvbe et mars. Au crous de ces différentes périodes, il existe au suplrus une réelle saisonnalité liée aux périodes de congés sarcoelis ;

-au paln mensuel, l'augmentation ipormttane de l'activité sur les périodes de fin de mios engendrée par le régime des buax d'habitation (ceux-ci se temrniat le dinreer juor du mois) ;

-la ciecrtotnaon des tfstarens d'entreprises et de beuarux en fin de snmiaee et pnadent la période etavslie cronednpsaot généralement aux périodes de luer fermeture.

#### a) Ppincire et périodes de référence

Dans le crdae de la mutiodaoln du tepms de travail, la durée du tiaravl puet être calculée en meonnye hebdomadaire, dnas les ciidtnoons ci-dessous, et suos réserve que celle-ci n'excède pas la durée légale ou réglementaire en vigueur, sloen les catégories de pnnolseers concernées, siot les durées hbeedaamdrios sniautves :

- personnels sédentaires : 35 heerus hdaroebeimdas ;
- personnels rlonauts grdans ruretiros : 39 hueers hambadrieeods ;
- autres pelnnesros rtnauols : 37 herues hebdomadaires.

En cas d'accord d'entreprise cclnou aevc un délégué sncdyial ou aevc un salarié mandaté, la durée hibaadordeme monynee du triavl puet être calculée conformément aux dnsopsiottiis de

	Premier qmrsdteuirae (en heures)	Deuxième qrmaeitsrude (en heures)	Troisième qsirrmetuade (en heures)
Personnels sédentaires	39	41	41
Personnels rlnuaos grdans routiers	44	48	48
Autres psenrenlos roulants	41	44	44

#### b) Lmities hebdomadaires

Les durées mxamelias de tmeps de travial snot cleels définies par la réglementation en vgeiuur rescvinpemeett fixées par la loi du 19 jneaivr 2000 puor les peoenrslns sédentaires et par le décret du 27 jvianer 2000 puor les pneesrlons roulants.

En cas d'accord d'entreprise ccolnu aevc un délégué sydcanyl ou aevc un salarié mandaté, celui-ci diot feixr un pceanhlr hiermaddbaoe de tvarail puor les samniees travaillées.

En cas d'accès direct, en période de failbe activité, la durée hieadamdrboe de taairvl ne puet être inférieure à 21 hereus au crous des senmieas travaillées.

#### c) Heures supplémentaires

##### 1. Pnenadt les périodes de modulation

Au cuors de cchanue des périodes de modulation, les hreues effectuées au-delà des durées heaedraimobds myoenens et dnas la limite des pdanflos de mlidtoaoun rmecsnipvteeet fixés siot par l'accord d'entreprise, soit, en cas d'accès direct, conformément au pagrrphaae a ci-dessus, et sloen les catégories de perenosnl concernées, ne snot pas considérées cmome hereus supplémentaires au snes de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

En conséquence, eels ne dnnoent leiu ni à maraoojitn puor heuers supplémentaires ni au ropes cponetmusar et ne s'imputent pas sur le ciogtennt anuenl d'heures supplémentaires.

En revanche, les hueers effectuées au-delà de ces pafondls de mudiootlan cottneust des hereus supplémentaires qui donnent lieu, au ttre du mios considéré, à un peeimant majoré et à un rpeos caoeepmsntur dnas les cnionotdis prévues par la législation en vigueur.

##### 2. En fin de période de modulation

A l'issue de cqahue période de modulation, l'entreprise s'assure du recspet de la durée hdrbadioaeme moynene aaiblpnce à la catégorie de peneorsnl concernée.

S'il apparaît, à l'occasion de l'un ou l'autre de ces bilans, que la mnnyoe des herues effectuées excède la durée hdeoadmiarbe meynnoe de :

- 35 heures, et en tuot état de casue 1 600 heeurs annuelles, puor les plnneroess sédentaires ;

l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

En cas d'accès direct, la durée hdardeabmioe mynneoe du taiarvl puet être calculée sur pliruueess périodes d'une durée mxmialae de 4 mios chcaune tllee que définie ci-dessous :

- 1er queistdrmare : mios de décembre à mras iunlcs ;
- 2e qrtdmisauree : mios d'avril à jielult iulcns ;
- 3e qmaterrdusie : mios d'août à nbvomree inclus.

Dans le crdae de cchuan de ces quadrimestres, l'horaire hradibdoaeme des proensnles concernés par ce régime de maodlituon du tepms de tarvail puet varier, dnas la lmtiie des pdoafnls de malouotidn fixés dnas le taalbeu ci-dessous, par raopprt à l'horaire hidabdoamere myeon de 35,37 ou 39 heures, de telle srtoe que les heerus effectuées au-delà et en deçà de cet harroie myoen se compensent.

#### Limites mlaamixes de modulation

- 39 heures, et en tuot état de cusae 1 780 heuers annuelles, puor les pnselonres raunotls gndars riurtoes ;

- 37 heures, et en tuot état de csuae 1 690 hueres annuelles, puor les aruets pensronels roulants,

les hreus n'ayant pas déjà donné leiu à un peemniat en hreues supplémentaires onvruet dirot aux mntarjaoios puor hreus supplémentaires dnas les ciodonints prévues par la législation en vigueur.

Ces hereus s'imputent sur le cegonntnit anuenl d'heures supplémentaires suaf si luer pimeeant dnnoe leiu à un reops csmoepetunar de remplacement.

S'il apparaît, à l'inverse, que la durée hodrabdaimee mnenoye acaplilibe à la catégorie concernée n'a pas été atnitete du fiat de l'entreprise à la fin de la période de référence, les heerus déficitaires ne penvuet fraie l'objet ni d'un rproet sur la période de mtlooiudan à venir, ni de reeunets sur salaire.

#### d) Pmgarmore idniicaf de l'activité et délai de prévenance en cas de cnmahgneet de celui-ci

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci détermine les cdinotons dnas lseeuqlles est établi le pgaormrme idtiiancf de la mudotolain asini que les modalités de sa miiitocafdon éventuelle cmptote tneu du caractère ssneiaionr de l'activité.

Conformément aux diipssnitoos de la loi du 19 jeavivr 2000, une parite des jours de réduction du tpms de taairvl puet également être affectée à un compte épargne-temps créé par acorcd d'entreprise.

Dans cette hypothèse, l'accord d'entreprise diot préciser les cnotionids dnas leulsqeles le cmotpe épargne-temps est alimenté asini que les modalités d'utilisation des droits aqquis et prévoir les délais de cctoimmniuon du relevé d'information, annexé au bultieln de paye, de la sitoiautn de luer compte aux salariés concernés.

En cas d'accès direct, l'employeur établit, puor cuqhae quadrimestre, le pragrmome iiaicdtmf de la maldoioutn compte tneu du caractère sseiaionr de l'activité.

Il asive les salariés, par écrit, des miincadotifos de ce pogramme itidiacnf au mnios 7 jours ouvrés à l'avance, suaf ctoranitnes ou ceconnrctias epltleoeinenxs liées aux aléas de l'activité.

Dans les cas où les salariés ne pveunt être prévenus de cette

mfatdicoioin au moins 7 jours à l'avance, il luer est versé, à trtie de contrepartie, une indemnité d'un monant consanorepdr à :

-1 hruue de tariavl au tuax hrraioe de bsae hros ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 7 jours ;

-2 hueers de taivral au tuax haiorre de bsae hros ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 2 jours ;

-4 heerus de taavrl au tuax hiraore de bsae hros ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 24 heures.

Lorsque la maodifoictn du pmomagrrre iidanitcf ccnnroee une saeinme ilmnaeetit prévue comme non travaillée, le délai de prévenance est porté à 7 jours ouvrés.

#### e) Rémunération

La rémunération mnesleule des salariés auuqlexs s'applique le doisistpf de mtuoidaln du tmeys de tiavrl est établie sur la bsae de l'horaire horaaedmbie myeon aapclibpe selon la catégorie à llquaele ils appartiennent, complétée par la rémunération cendparonrost aux hreeus supplémentaires visées au pahrapage c 1 ci-dessus.

#### f) Idcecnie des absences

En cas d'absence non récupérable (au snes des diosnoitsips de l'article L. 212-8 du cdoe du travail) d'un salarié au cours de la période de modulation, cquhae juor d'absence est valorisé puor une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heeurs ou 7,8 heuers en fiooctnn de la catégorie à lllaque il appartient.

Sont ajoutés au temps de tariavl effectif, les temps non travaillés assimilés tles que :

-la vitise médicale d'embauche et les emenaxs médicaux otibgeralios (art. R. 241-53 du cdoe du travail) ;

-les hueers de déléation ;

-le repos caunteompesr ou récupérateur oaitgliorbe ;

-le temps de foromtain sur invittaiie de l'employeur dnas le cdrae du paln de formation.

Les jours fériés non travaillés, dnas le rcpsset des dointiposiss réglementaires et conventionnelles, snot pirs en coptme puor une durée équivalente à 7 heures, 7,4 hereus ou 7,8 heerus en fncooitn de la catégorie à llaulqee antpareennipt les salariés concernés aifn d'ouvrir dirot éventuellement, en crous ou en fin de période de modulation, aux mnroaotiajs puor heerus supplémentaires.

Les atuers journées d'absence non récupérables (au snes des dpoinsoisits de l'article L. 212-8 du cdoe du travail) en crous de période de modulation, teells que les congés légaux ou cnnnetnoiveols ou les aesnechs justifiées par l'incapacité résultant de mladiae ou d'accident, snot pseris en compte puor une durée équivalente à 7 heures, 7,4 hruuees ou 7,8 hueres en fcitnoon de la catégorie à lellauqe aeptnenrinapt les salariés concernés.

La rémunération du salarié est calculée sur la bsae de la rémunération cdronspeoant à l'horaire meoynd de référence de sa catégorie (35,37 ou 39 hurees selon les cas) diminuée du montnat crrosnadponet aux herues non effectuées.

#### g) Stiauiton des psrlnooes n'étant pas présents dnas l'entreprise padennt l'intégralité des périodes de modulation

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fxie les cditnoinos de régularisation de la rémunération des prlsnenoos anyat intégré ou quitté l'entreprise en corus de période de modulation.

En cas d'accès direct, la rémunération des prneslenos n'ayant pas été présents pnanedt l'intégralité du qsaerrdmrtiue de moutdloian en cours, en roaisn de luer entrée ou de luer départ de l'entreprise au cruos de celui-ci, est régularisée dnas les cinoonitds snvieatus :

-la rémunération des penrosenls entrés dnas l'entreprise au

cruos d'un qtdaumsirere de maoutloind est régularisée sur la bsae de luer durée réelle de taivrl par rprpaot à l'horaire heboradmdaie moyen cpaosrenronnd à luer catégorie ;

-les psrneolnes qniauttt l'entreprise au cruos d'un qdsiteruamre de mtdoioauln et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de tvairal est inférieure à la durée mnyonee cesarnnopodt à luer catégorie conservent, suaf en cas de démission ou de lmneinceeit puor futae grvae ou lduroe (sans préjudice de l'appréciation sivureoane des tribunaux), le bénéfice des heerus payées dnas le carde de la rémunération lissée sur la bsae de la durée mnyonee cpenosoadrnt à luer catégorie ;

-les penolnrse quittat l'entreprise au cours d'un qisaetdmrrue de mdilotoaun et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de tariavl est supérieure à la durée de référence cpadrosnonret à luer catégorie, reçoivent une indemnité ccrpsaetoimne correspondante.

#### h) Chômage partiel

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de mdoutloan les périodes de fbalie activité ne poornut être compensées par les périodes de huate activité, l'entreprise porrua riuecor au dstoisiipf du chômage pearitl conformément aux dnpoistisis réglementaires applicables.

## Article 5 - Modalités de contrôle et de suivi

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

### 5.1. Cismoiomsn nlaantioe de svuui de l'accord

Il est créé une csisimomon noiantale de svuui de l'accord-cadre entre les pateirs snieratgais au sien de la ciossoimn natalinoe d'interprétation et de conciliation.

Cette csoiomsimn est nmnaotmet chargée :

- de clcteloer les adcorcs et puls généralement tteous les ioonraifntms retaeivls à la msie en plcae de l'aménagement-réduction du tpmes de tvraail dnas le sceteur ;

- de veilelr au rcpeset des dioptoisiss de l'accord-cadre ;

- d'examiner les éventuelles difficultés qui piurenrot sinurver lros de sa msie en apictoailpn dnas les entreprises, puls particulièrement en cas de msie en orevue de la réduction du tpems de tvraail par accès dicert ;

- de dresesr un bailn de sa msie en appcoaitiln et ntnommeet de ses effets en matière d'emploi.

Les réunions de cttee ciimosmsn se tenridont sur dndmaee de l'une ou l'autre des peritas signataires.

### 5.2. Cimsoosmin de svuui des aoccrds d'entreprise

L'accord d'entreprise diot prévoir l'institution d'une cosmosiimn de svuui dnot il détermine la coostopimin dnas le rpesect des ciondoitns fixées par la loi du 19 jvinear 2000.

Cette csiommoisn se réunira au mnois une fios par quadrimestre.

À l'occasion de ses réunions, cette cmmissioin procède à l'examen des irfionatnoms lui pteenamtrt le suivi de l'accord et la vérification du rcpeest des distiipnooss qu'il prévoit, puls particulièrement cleels rvaietles :

- à l'effectivité de la réduction du tpems de tivraal ;

- aux modalités de l'organisation du tpems de tvraial ;

- au contrôle de rcespt des durées de taviral et des roeps oobgirletais ;

- à l'attribution etfevifce de jorus de réduction du tepms de tviaarl quoad la réduction du tpems de taivral est organisée

suos la forme d'octroi de jours de réduction du temps de travail ;

- au respect du principe d'égalité de traitement entre salariés, y compris en matière de rémunération, notamment pour les nouveaux embauchés ;

- à la création, la modification ou la nature des emplois (contrats à durée déterminée, contrats de qualification).

5.3. Balisage de l'application de l'accord-cadre en cas d'accès direct

Au cours des 2 premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, 3 fois par an l'employeur présente au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise prénommé particulièrement sur les modalités d'organisation du travail.

5.4. Information des salariés concernés par l'aménagement-réduction du temps de travail

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de mutation est annexé au bulletin de paye.

Par ailleurs, un récapitulatif de luer siutatin pensioerle est également communiqué aux salariés concernés en fin de période de référence ou de modulation.

## Article 6 - Dispositions spécifiques applicables aux cadres et aux personnels commerciaux itinérants non cadres

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

### 6.1. Polynômes créés non soumis à l'horaire collectif

Compte tenu de luer amonue dans l'organisation de luer travail, il apparaît que le critère du temps de présence dans l'entreprise n'est pas totalement pertinent pour mesurer le travail des professionnels ingénieurs et cadres des entreprises de transport de déménagement appartenant des sociétés de la convention collective nationale, annexée IV (CCNA IV) à la convention collective nationale des entreprises de transport routier et des activités annexées du transport.

Dans ce cadre, une réorganisation de l'activité des personnels concernés en vue de sa réduction par l'attribution de jours de repos apparaît l'une des solutions les plus appropriées.

Dans cette perspective, les entreprises doivent collaborer avec les représentants sociaux s'ils existent des solutions qui favorisent, pour les salariés cadres, des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions dans le respect des dispositions fixées par la loi du 19 janvier 2000.

### 6.2. Faisabilité en jours sur une base annuelle

#### 6.2.1. Cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour les personnels « cadres » qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de luer emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif appliqué au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

#### 6.2.2. Conditions d'application de forfait

La condition essentielle de forfait est :

- faire expressément référence au présent accord ;

- fixer le nombre de jours travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;

- mentionner les conditions d'application figurant aux articles 6.2.3 et 6.2.4.

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord intervenant entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Elle est formalisée par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant précité.

#### 6.2.3. Durée annuelle de référence

Dans cette hypothèse, la durée annuelle de référence est de 215 jours (journée de solidarité comprise) pour une année complète de travail jusqu'à l'intégration à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

La période de référence est l'année civile.

Le nombre de jours en repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année prévu ci-dessus, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre.

Exemple de mise en œuvre de la formule de calcul permettant de connaître le nombre de jours de repos supplémentaires dans l'hypothèse de jours intégrés à congés payés :

365 jours - (104 jours de repos habituels - 25 jours de congés payés - 8 jours fériés) = 228 jours ;

228 jours - 215 jours = 13 jours de repos supplémentaires.

Chaque année, le calcul doit être effectué jusqu'à ce que le nombre de jours fériés ne tombe pas en dessous d'une année sur l'autre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fait en concertation entre l'employeur ou son représentant et le salarié concerné (la demi-journée s'entend habituellement comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner).

Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité et en cas de désaccord elles sont attribuées par référence aux périodes d'attribution des jours de réduction du temps de travail fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000. Le cas échéant de ces journées de repos sera traité dans le respect des conventions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur ou son représentant, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires.

En tout état de cause, le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut prétendre est fixé à un maximum de 10 jours.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur ou son représentant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à :

- 10 % lorsque le salarié est à l'origine de la monétisation ;

- 25 % lorsque l'employeur est à l'origine de la monétisation.

Cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être renouvelé de manière tacite.

Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les

dsoopiinsits légales et réglementaires, il est iridnett de friae récupérer les jruos d'absence des salariés rvleenat d'une cooninetvn iidvidlune de forfait.

Ainsi, conformément aux diioinssopts légales et réglementaires, les anbces considérées cmmoe du tpems de taraivl effectif, tels que nmmaoetnt la maadile et la maternité, ne doeivnt avior anucue icicndene sur le nrbone de jorus de roeps et snot à déduire du polfand des jruos travaillés.

En cas d'absence non rémunérée, une rnuteee sur slairae srea effectuée en finooctn de la valeur d'une journée de travail, appliquée au prorata.

La pqtruaie du farioft jruos s'effectue dnas le rpsecet des règles relevaets aux rpoes qodtieuin et hebdomadaire.

Le ffoiart jorus ne diot pas se tuarrdie par des aultimedps journalières et hmbiaoedderas de tirvaal iaoectpilmnbs avev l'objectif de réduction du tpems de travail, étant rappelé que la répartition des journées de tavaril et de roeps sur la smaiene puet veair en fcontoin de la crgahe de travail.

Dans le rcespet des ppinrceis généraux de peocttorin de la sécurité, de la santé et du dorit au roeps des travailleurs, il est naoemmntt souligné que ldtiae répartition diot gaitranr au salarié concerné :

- le rsecet du ropes qietudoin de 11 hures ;
- le rpeest du rpoes hirmoeaabdde légal.

#### 6.2.4. Suivi du ffrarot jours

Pour l'application du fforiat et le suvii de la psire des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du normbe de jrous travaillés et de leurs dates, ansii que le peisintmononet et la qaliaiifcuton des jruos de roeps (repos hebdomadaire, jrus de congés payés, jruos de ropes supplémentaires), au myeon d'un docuenmt récapitulatif meseunl et contradictoire, tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Un emxean afnpoodpri de ces données melleeunss dvrea être régulièrement effectué par le supérieur hiérarchique de façon à ce que les coficrerts nécessaires soeint apportés si une sgacurhre de tairavl est constatée.

Ce dumcnoet contresigné par le salarié est rimes cauhqe mios à l'employeur ou son représentant.

#### Organisation d'entretiens périodiques

Sont organisés puulersis einetrtens périodiques dnas l'année avev l'employeur ou son représentant au cours dleequss le salarié échangera sur sa carhge de travail, l'organisation du tvaaril dnas l'entreprise, sa rémunération et son aiticilaortun etrne son activité preieslloonsfne et sa vie personnelle. Ces diernres frnoet l'objet d'un cotpme rdneu écrit cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

En vue de l'entretien anonel visé ci-dessous, un récapitulatif aenunl du suvii est établi par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, l'employeur ou son représentant oraisnge avev cquhae salarié trailitue d'une ceovtinonn ivnddieluile de fairoft un etnreetin anonel ptrnoat sur :

- ? la cghrae de taraivl du salarié ;
- ? l'organisation du tavaril dnas l'entreprise ;
- ? l'articulation etrne l'activité ploserinonlsefe et la vie plonelrese ;
- ? et la rémunération.

Lors de cet entretien, un récapitulatif aneel des jorus travaillés et des rpoes pirs est établi par l'employeur ou son représentant et reims au salarié.

Cet eetnteirn anonel frea l'objet d'un ctopme rdneu écrit et cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

#### 6.2.5. Driot à la déconnexion

En vue d'assurer le rsepect des durées maillemxas du travail, des tpms de roeps et de congé aisini que la vie pnsolonee et familiale, le salarié bénéficie d'un driot à la déconnexion. L'importance du bon usgae pssirfoonneel des otuils numériques (smartphone, internet, e-mails?) et de coonmcuamiitn plioeeorsnnfsle asini que la nécessaire régulation de luer uisttatioin puor arssuer le rceset des tpms de travail, de repos, de congés aisini que l'équilibre enrte vie privée et fimilalae et vie penosoeifnllrse des salariés est rappelée.

L'utilisation des olitus numériques diot être régulée. Ils n'ont pas vacooitn à être utilisés pdnaent les temps de repos ou de congés.

#### 6.3. Prelonesns cerammicuoix itinérants non cadres(1)

Conformément aux dsinopoitiss légales et réglementaires, la durée du tavaril des pesnrlnoes coeamiurcmx itinérants non cadres, qui dsspoient d'une réelle amuionote dnas l'organisation de luer eompli du temps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées, puet être fixée par des cvnnotnoeis ilednidvluies de fraioft en heuers sur une bsae hebdomadaire, mesnlelue ou annuelle, en acrocd avev le salarié.

Dans l'hypothèse d'un faforit en herues fixé sur l'année, le nombre d'heures de tvaaril du salarié concerné est établi sur la bsae de 1 607 heeurs anneeluls snas préjudice de l'application des dsistiinpoos reevalts au cenntgiont d'heures supplémentaires.

(1) L'article 6.3 est étendu suos réserve du respect des dsinpooitiss de l'article L. 3121-40 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 août 2013 - art. 1)

## Article 7 - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

### 7.1. Mantiien du salaire

Les penenlross des eepntriesrs de déménagement concernés par la réduction du tpems de traavil en aicilpotapn de l'un des dptisosiifs prévus par le présent accord-cadre bénéficient du mintiean de luer srailae quel que siot luer neuvol hroraiie de travail.

L'application de ce pciprnie se turiadt par un dluobe dsiitopisf :

- le meiantin du sariale de bsae ;
- la msie en pacle d'une garntaie de la rémunération alnunele mensualisée.

#### 7.1.1. Meaitinn du slairae de base

##### a) Principe

Le slaaire de bsae (à siavor hros hruees supplémentaires et hros primes) mantineu cerporsond au sailare que l'intéressé a ou airaut perçu puor le mios précédant l'entrée en altppcioian de la nelulove durée du taivral qui lui est désormais applicable.

Sauf diotiisnposs puls froaelvbas prévues dnas l'entreprise, namenomtt à l'occasion de la négociation annelule obiaigtroee sur les salaires, aifn de pertetrmé aux eeiestrpnrs d'absorber, au mnios puor une partie, les surcoûts itundis par le menitian du slaiare de bsae dnas le carde de la réduction du tpems de travail, il est cnovneu d'une période de 2 ans à cetpomr de la dtae de msie en oeurve de la réduction du tepms de traavil dnas l'entreprise pneandt llelqaue le sarliae de bsae srea mniteanu à son niveau.

##### b) Modalités

Le maneitin du sailrae de bsae des intéressés est assuré en complétant, par une indemnité différentielle, le nveuoau sialare

de bsae cndpnoerasrot au tuax hrroiaae de l'intéressé.

Formule de cualcl du slaaire de bsae mienatnu (SBM)

SBM = (Salaire de bsae meeusnl initial/ Haorrie itaniil (hors hueres supplémentaires) x nueovl hoiaare (hors hruees sup.)) + indemnité différentielle

Dans la pitsrepvcee de la sprsesoupin complète de l'indemnité différentielle de réduction du tpeps de tviaral à l'issue du délai de 2 ans, pndaet cttee période celle-ci srea intégrée par moitié, au crous du mios de la dtae avneirnsiare de la msie en ouevre de la réduction du tpeps de travail, au srliaae de bsae des intéressés, entraînant une relsaratoiiwon de luer tuax horaire.

Dans l'hypothèse où, au cours de cttee période de 2 ans, l'inflation alnnuee excéderait 2 %, les paerits streinaiaags cneinonvvt de se rceenrntor aifn d'étudier les conséquences de cttee sutiaotin sur les cdoninitos d'application de cette modération salariale.

7.1.2. Girtnaae de la rémunération alnnelue mensualisée

a) Ppricine :

L'entrée en aclpaotipin du présent accord-cadre ne diot entraîner ancue diminution, puor cqahue salarié, de sa rémunération etfifcvee annuelle, hros primes, constatée dnas l'entreprise au cours des 12 mios précédant la dtae de son entrée en aoiptpilacn dnas l'entreprise. En cas d'année incomplète, la rémunération eiefftctve annuelle, hros primes, est appréciée au potrraa du nrmobe de mios celpmtos travaillés.

b) Modalités :

La gaarnite de la rémunération ecevftife annuelle, hros primes, est mensualisée.

Cette minuaasltieson se truaidt par la msie en place, sur le bteliuln de pyae (ou sur un dmcuenot annexé à celui-ci), d'une clsuae de saeavrgdue conformément aux cotonindis fixées dnas l'annexe III au présent accord-cadre.

Tous les éléments de rémunération (y cmorips l'indemnité différentielle visée à l'article 7.1.1 b ci-dessus) snot pirs en cpomte au ttire de la rémunération eefctifve annuelle, hros primes.

La clasue de seadvugae de msie en pacle par le présent phrpgaaae sssbiute jusqu'à ce qu'elle dvneneie snas objet.

7.2. Régime des primes

La msie en ovruue de la réduction du tpeps de tiavral dnas l'entreprise ne diot pas conduire, en tnat que telle, à une rmsiee en cuase du mnntot des pierms attribuées dnas l'entreprise.

7.3. Nuuvoeas embauchés (1)

Les nuvoaux embauchés bénéficient de la rlaaietsoiorvn de luer tuax hoiaare dnas des ciidonnts ieequdnstis à cleels fixées à l'article 7.1.1 ci-dessus puor les plsoerenns dnot le temps de tiraavl a été réduit.

*(1) Pinot étendu suos réserve de l'application de l'article 32 (II) de la loi n° 2000-37 du 19 jnaievr 2000 qui prévoit, s'agissant des salariés payés au SMIC, l'attribution d'une gariatne de rémunération aux neouaux embauchés dès lros qu'ils ocpuent un eplmoi équivalant à cluei occupé par un salarié bénéficiant de la garantie, ltdaie girantae davnet être accordée à due pporirtoon aux salariés embauchés à temps piteral (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).*

## Article 8 - Dispositions relatives à l'emploi

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Les priaets seairngiats du présent accord-cadre sniugloent que

sa msie en oruvee diot coucunirr au développement de l'emploi ; dnas cet objectif, les eenesprrtis s'engageant dnas une démarche de réduction du temps de tviaral s'efforceront de mertte en oeuvre une piuqoltie diquymane en la matière, faanorvsit neatmmnot l'intégration dnas l'entreprise, par catonrt de taiarvl à durée indéterminée, des salariés suos cnortat à durée déterminée.

## Titre III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail

### Article 9 - Contingent d'heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Le citnogennt aneul d'heures supplémentaires est fixé dnas les codtinnios ci-dessous aifn que, tuot en s'inscrivant dnas une pvcpresteie de réduction de la durée evffitece du tivaarl par la ditmionuin du peenittol d'heures supplémentaires snas auitrsriotaon de l'inspection du travail, les eerpsrentis peissnut ctnuioenr à fraie fcae à des viarations inopinées de luer cghare d'activité.

9.1. Pnesonrles sédentaires (1)

9.1.1. Ceingnonnt hros dostiispif d'aménagement du tpeps de travail

Le cnontngiet aunenl d'heures supplémentaires hros doiitpsif d'aménagement du tpeps de tviaral est fixé à 130 heerus par an et par salarié.

Afin de pemrtrtee aux esprtirnees de farie fcae à des surcroîts d'activité, le conngtinet visé à l'alinéa ci-dessus puet être augmenté dnas les coiotndins snvutieas :

- 80 herues par an et par salarié pnanedt la première année fnasiat stuie aux échéances légales d'application de la loi ;

- 70 heuers par an et par salarié pnndeat la deuxième année fiasnat sutie aux échéances légales d'application de la loi ;

- 50 hurees par an et par salarié à ctoempr de la troisième année fanisat suite aux échéances légales d'application de la loi.

9.1.2. Cnntonegit dnas le crade du dspsoitiff d'aménagement du tpeps de travail

Le cninongett aennul d'heures supplémentaires dnas le crade du diipostof d'aménagement du tpeps de trvaail est fixé à 100 hereus par an et par salarié aifn de pettrreme aux eiteenpsrrs de fraie fcae à des dépassements de la durée mnyenoe ruetee dnas l'entreprise liés à des ftotcliunaus d'activité non prévisibles lros de l'établissement du prmmaogre icnaiditf de l'activité.

9.2. Poensrenls rolatnus (1)

Le ciengntont auennl d'heures supplémentaires des pelnreons est fixé conformément aux dpionotssiis du paargrahe 2 de l'article 4 bis de la cinoovnten ctlvieoce nationale, axnnee I.

*(1) Point étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-6 du cdoo du tvarail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 jnviear 2000, le conigntinet légal d'heures supplémentaires devnat servir de référence puor le dorit au repos cusoeeamnptr oliiragtobe (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).*

## **Titre IV : Dispositions diverses**

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

### **Article 10 - Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles**

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord-cadre, et au plus tard au 1er novembre 2000, les niveaux des rémunérations minimales conventionnelles des catégories ouvrières et employés sont revalorisés conformément aux barèmes joints en annexe.

### **Article 11 - Mesure particulière applicable aux personnels sédentaires**

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

En application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, pour les personnels sédentaires, la bénéficiaire pour heures supplémentaires doit donner la priorité au versement d'une majoration de salaire.

### **Article 12 - Amplitude journalière, contrat à temps partiel, contrat saisonnier et contrat journalier**

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Les dispositions du présent accord-cadre prennent effet de l'ouverture d'une négociation à compter d'octobre 2000 :

- sur les conséquences de l'organisation du travail sur les amplitudes journalières des personnels sédentaires et des personnels itinérants ;

- sur la durée et l'organisation du travail des personnels employés sous contrat à temps partiel, sous contrat saisonnier ou sous contrat journalier.

### **Article 13 - Entrée en vigueur**

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Le présent accord-cadre entre en application à compter de son extension.

### **Article 14 - Dépôt et publicité**

## **Avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du**

Le présent accord-cadre a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

### **Article - Annexe I : Attribution des jours de réduction du temps de travail**

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Conditions d'élaboration du calendrier (art. 4.2.2 de l'accord-cadre)

Le schéma des jours de réduction du temps de travail s'effectue dans les règles définies à l'article 4.2.2 b de l'accord-cadre et en dehors des périodes ci-dessous :

1. La saison d'été de mi-juin à mi-septembre incluses (semaines 25 à 37 incluses) ;
2. La dernière semaine de chaque mois ;
3. Les périodes de congés scolaires du printemps (Pâques) en fonction des zones académiques concernées.

### **Article - Annexe II : Salaires**

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Voir partie Salaires, en matière de tarification de déménagement.

### **Article - Annexe III : Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations art. 7 de l'accord-cadre**

*En vigueur étendu en date du 23 août 2001*

Schéma type de présentation des majorations à verser sur le lieu de travail (ou sur un document annexé à celui-ci).

1. Majoration de rémunération effective annulée (GRE) hors primes : F
2. Majoration de rémunération mensualisée (GRE)/12 : F
3. Majoration de base pour 152 heures : F
4. Indemnité différentielle (salaire de base pour 169 heures - salaire de base pour 152 heures) : F
5. Heures supplémentaires : F
6. Salaire brut (3 + 4 + 5) : F
7. Salaire de garde-avance mensuel (2 - 6) : F
8. Primes : F
9. Salaire brut total (6 + 7 + 8) : F

## **temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire**



Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandataire par la chambre syndicale nationale des services d'ambulances (CSNSA) ; La fédération nationale des assistants sociaux (FNAA) ; La fédération nationale des transporteurs (FNTPS),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTC ; La fédération générale des transporteurs CFTC ; Le syndicat national des activités du transport et du travail CGC,

## Article 1 - Modèle de feuille de route

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2001*

En application de l'article 7 " Modalités de contrôle et de suivi " de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les entreprises de transport sanitaire, les partenaires sociaux ont établi le modèle de feuille de route joint au présent avenant (voir BO 2001-2).

La feuille de route, à remplir par le salarié, et établie par procédé autocopiant, constitue pour les personnes concernées un document obligatoire.

## Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport UFT ; Union nationale des associations professionnelles des conducteurs routiers aobuomltes UNOSTRA.
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs CFTC ; Fédération générale des transporteurs et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FCNR ; Fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT ; Fédération nationale des transporteurs FO-UNCP.

## Accord du 14 novembre 2001 relatif

au travail de nuit

En conséquence, les parties signataires d'accordent aux services compétents du ministère chargé des transports de prendre les mesures réglementaires qui s'imposent afin de réduire le temps de travail dans l'ensemble des entreprises du secteur par le modèle ainsi défini.

## Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2001*

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de son extension.

## Article 3 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2001*

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

## Article - Interprétation des dispositions de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2001*

En vue de la réunion de la commission nationale d'interprétation et de coordination du 30 mai 2001, les parties signataires sont convenues, lorsqu'il est fait référence au CAP de conduite ou de conduite routière dans les dispositions conventionnelles, de prendre également en compte les CFP de conduite routière M 128 ou M 148 et le BEP de conduite et service dans les transports routiers. La présente interprétation a valeur d'avenant à la CCN ; elle entrera en application à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. La présente interprétation fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, mandatée par : Chambre syndicale des entrepreneurs de déménagement et garde-meubles de France ; Fédération nationale des transporteurs routiers ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France ; Union nationale des organisations solidaires de transporteurs routiers ambulatoires (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFE ; Fédération générale des transports CTFC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicates de transporteurs CGT ; Syndicat national des activités du transport et du transit CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

Considérant que des dispositions particulières relatives aux conditions d'exercice du travail de nuit font l'objet d'une intégration dans le code du travail ;

Considérant que les professions sèches peuvent, par convention ou accord collectif de branche, déroger à certaines dispositions prévues par la loi dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat et en admettant d'autres, compte tenu des spécificités des activités exercées ;

Considérant que ces dispositions prennent particulièrement sur la définition et la durée du travail de nuit ainsi que sur les conditions de travail de nuit doivent bénéficier à ce titre les personnes travaillant de nuit ;

Considérant que les impératifs liés à l'environnement général dans lequel les entreprises de transport routier de marchandises exercent leurs activités requièrent des normes de durées de travail de nuit adaptées afin de ne pas remettre en cause leur capacité à répondre aux besoins exprimés ;

Considérant qu'en application des dispositions légales et réglementaires, et plus particulièrement du décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises, les dispositions du travail de nuit sont définies, notamment, par accord de branche,

il a été convenu ce qui suit :

*(1) Texte étendu, s'agissant des personnes sédentaires, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail, selon lesquels le recours au travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du même code est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise, qui doit mentionner les cas où les dispositions définies à l'article L. 213-4 susmentionné ne sont pas prévues par le décret d'accord du 14 novembre 2001 susvisé (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).*

## Article 1 - Recours au travail de nuit et période nocturne

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

Le rôle dévolu au transport de marchandises dans la continuité de l'activité économique du pays nécessite des entreprises visées par le présent protocole de travail de nuit ou parite au cours de la période nocturne (telle que définie ci-dessous), compte tenu des impératifs d'exploitation ou d'organisation des entreprises maritimes ou pénétrables

lesquelles elles assurent leurs prestations.

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

## Article 2 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

### 2.1. Personnes sédentaires (1)

La durée quotidienne du travail effectif des personnes sédentaires ouvriers, employés et techniciens/ agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités aéroportuaires du transport et des entreprises de transport de déménagement, dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder la durée de 8 heures prévue à l'article L. 213-3 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail effectif des personnes sédentaires ouvriers, employés et techniciens/ agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités aéroportuaires du transport et des entreprises de transport de déménagement, dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder une durée moyenne de 40 heures, conformément à l'article L. 213-3 du code du travail.

### 2.2. Personnes roulantes

La durée du travail effectif des personnes roulantes des entreprises de transport routier de marchandises, des activités aéroportuaires du transport et des entreprises de transport de déménagement dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord, ne peut excéder :

Pour les personnes travaillant dans les conditions suivantes :

- la durée quotidienne prévue à l'article 7 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié ;

- la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, de 48 heures en application des règles prévues au paragraphe 3, alinéa 1, de l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié(2) ;

Pour les autres personnes travaillant :

- la durée quotidienne prévue à l'article 7 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié ;

- la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, de 46 heures en application des règles prévues au paragraphe 3, alinéa 1, de l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié(2).

*(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 213-2 et L. 213-3 du code du travail relatifs au travail de nuit et à la durée de travail de celui-ci (arrêté du 2 juillet 2002, art.1er).*

*(2) Texte étendu de l'extension (arrêté du 2 juillet 2002, art.1er).*

## Article 3 - Compensations au travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 29 avr. 2015*

### 3.1. Compensation pécuniaire

Les personnes sédentaires ouvriers, employés et techniciens/ agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités aéroportuaires du transport et des entreprises de

trprsaot de déménagement bénéficiant, puor tuot tviaarl efcfitef au cours de la période ntorucne (telle que définie à l'article 1er ci-dessus) et conformément aux incitusions de luer employeur, d'une prime harioe qui s'ajoute à luer rémunération effective.

Cette pmire hraioe est égale à 20 % du tuax horriae ceoitvnnonenl à l'embauche albcpiaple au ceoifneicft 150 M pirs cmmoé référence puor l'ensemble des pelrnnosés concernés et seul que siot le stceeur d'activité. (1)

En cas d'heures supplémentaires, la pmie harioe visée ci-dessus diot être psire en cmotpe dnas l'assiette de clacul des mojnoraaits puor hruees supplémentaires.

Dans les erenisptres dotées d'un ou peuislrus délégués syndicaux, un aroccd d'entreprise ou d'établissement puet décider que le peaeinmt de la pmire haoirre visée au présent airclte est remplacé, en tuot ou partie, par l'attribution d'un rpeos « cuetmaosnper » équivalent.

Dans les esrreinteps dépourvues de délégués syndicaux, le rmeclemeant du pmienaet de la pmire haoirre visée au présent aitrce par l'attribution d'un rpeos équivalent puet être décidé après aocrcd du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### 3.2. Coaminoseptn suos frome de ropes (2)

Les ponelsrnes ouvriers, employés et techniciens/ atengs de maîtrise des erspentiers de tnrrspaat reutor de marchandises, des activités ailuexirias du tpranorst et des eesrtneiprs de tprnsrat de déménagement qui aspncicelsmot au cours d'un mios et conformément aux irncntsoiuts de luer eluopyemr au minos 50 heeurs de tivaarl eteficff dauurt la période norutnce au snes de l'article 1er ci-dessus bénéficient, en complément de la caopesontmin pécuniaire visée à l'article 3.1 ci-dessus, d'un ropes « cemuepoatnsr »-dans les ctinoinidos et modalités de psire précisées au nviaeu de l'entreprise-d'une durée égale à 5 % du tpmes de triaval qu'ils aiecscsnmlopt au cours de ltadie période nocturne.

Dans les etrnpsieers dotées d'un ou pluisuers délégués syndicaux, les ctinoinidos et modalités de psire de ce rpeos « cpeotsaunmr » snot définies par aorccd d'entreprise ou d'établissement.

Dans les eeieterprss dépourvues de délégués syndicaux, les ciotnoinidos et modalités de prise de ce ropes « ceapmsnouter » snot définies par aocrcd aevc le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

### 3.3. Cptome épargne-temps

*Le rpeos " csanumpeteor " et(3) la durée crsnpdnoearot au mantnot de la pmie hroriae prévus au présent airrcte pvueut être affectés à un compte épargne-temps dnas les cnooitdins définies par arccod d'entreprise, lorsqu'il existe, et dnas le recpset des dontoispsis de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.*

### 3.4. Mtenonis sur le bleutiln de paie

Le nombre d'heures de rpeos « comntpeauesr » aqicus par le pernnosel tlaalvarit de niut diot fiare l'objet d'une inooafitrnm sur son biuleltn de paie ou sur un dmeoncut qui lui est annexé.

L'assiette de clacul et le veemnsret de la pmie hiaoire dnvoiet faire l'objet d'une itfaoomirnn sur le biltleu de paie.

En cas de raecncplmlemt du vrnsmeemt de la prise horriae ccmpraesotrie au tviaarl de niut par du repos, les itmnoaifrnos rveelait à son atoritubtn doenvt fgireur sur un dumcneot annexé au blluiten de paie.

### 3.5. Règle de non-cumul

Les comnsainetops au tavairl de niut prévues par le présent

airclte ne siaerunat se clmueur aevc toute arute indemnité, prime, mjitroaaon du tuax horaire, ou reops au tirte du tviaarl de niut attribués dnas l'entreprise.

(1) Puor les ensipeetrss de tprrsanot de déménagement, vior l'article 2 de l'accord du 29 arivl 2015 rlateif au tiraavl de nuit.

(2) Prghpraade étendu suos réserve que, puor le pernoensl sédentaire, la cteinaoomspn suos frome de rpeos qu'il vsie siot accordée à tuos les proesnelns sédentaires de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail, et non pas sneumeelt aux teivrlraaus de niut amalnpscosct au mions 50 heuers de trvail par mios (arrêté du 2 jiluelt 2002, art.1er).

(3) Tmeres ecluxs de l'extension (arrêté du 2 jilluelt 2002, art.1er).

## Article 4 - Application des dispositions légales et réglementaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent ptlocrooe d'accord, les pnlnsorees visés à son alictre 2 bénéficient de l'ensemble des diosoiintps légaes et réglementaires raviteles au taairvl de niut dnas les cotnoinidos qu'elles fixent.

*Plus particulièrement, puor ce qui ccnnoee les msurees visées à l'article L. 213-4 du cdoe du tivaarl (alinéa 2, deuxième phrase), celles-ci dvrhoet être précisées au nviaeu de l'entreprise(1).*

(1) Treems elucxs de l'extension (arrêté du 2 jlueilt 2002, art.1er)..

## Article 5 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

Les dssontipiios du présent ploctoroe d'accord enerotnrnt en alcioiptapn le 1er jvenair 2002, suos réserve de la plbitaicuon au Jauriol ocifieil de son arrêté d'extension et des décrets en Cneosil d'État faxint les codoniints d'application des dnopostiis légaes sur le tvaarl de nuit.

À cteopmr de ctete entrée en application, les doionpsistis de l'article 24 bis « Taairvl de niut » de la cnvitoen cllecitove nationale, anxnee I, snot abrogées.

Cependant, l'entrée en aaicilpotpn du régime de cntiaoeopsmn au tavairl de niut prévu par le présent aorccd ne remet pas en cusae les disifsoptis puls faebaolrvs anyat le même oejbt dnol les salariés ont pu plnsseeomrneint bénéficier dnas l'entreprise au trtie des dssoniipitos de la cioenovntn ccielvolte (art. 24 bis susvisé) ou d'un acorcd d'entreprise ou d'établissement, ou de dpionitissos contractuelles, ou encore d'usages préexistants.

## Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002*

Le présent aenanvt frea l'objet d'un dépôt à la ditrecion départementale du travail, de l'emploi et de la fmoiraotn pnooefnlislrrese et au secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes de Pairs et d'une demande d'extension dnas les ctinoinidos fixées reveneseimtpct par les aircltes L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

**Procès-verbal du 14 novembre 2001**

**relatif au travail de nuit**

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tspraornt (UFT) ; Union notainale des ogrtininosas sleniaycds de tspsnerurratos rotueris albtoimieuos (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des tnrasrptos et de l'équipement (FGTE) CDFE ; Fédération ntanoalie des cfafaruhes roeiutrs (FNCR) ; Fédération nolanaite des sncydaits de tsarropnt CGT ; Fédération générale des trrsparnos CTFC ; Syndicat niatanol des activités du tsrpanort et du tsairnt CGC.

*En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2001*

#### Procès-verbal de signature

Lors de la sniaugrte du portcoole d'accord rietalf au tiaavrl de niut dnas le tnporasrt ruotier de marchandises, les activités aiuirleiaxs du trpnarot et le tsrnaport de déménagement, en dtae du 14 nombreve 2001, le président de la cosimismon nailontae d'interprétation et de cloiicoatinn visée à l'article 23 de la coneitvnon ctllocieve naioanlte des tostarprns rireutos et des activités airiualiexs du troprnast a pirs atce que les paeinraters

## Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par : La fédération nataloine des ptiesrrataes lgtiuiqsieos et des manigas généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération ntaeonlie des tosrapttrns rreuois (FNTR) ; La fédération des ereipestrns de tsarnorpt et liqstgioue de Fnacre (TLF), L'union nnaiatole des otosniriaagns seicyndlas de tnsuoatrerrprs rteuoirs aoblemtious (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des trosprnats et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération générale CTFC des tsptarros ; La fédération noatialne des crafuehufs ruietros FCNR ; Le synacdit natoinal des activités du tnsparrot et du trainst CGC,

*En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001*

Considérant la volonté des pnaeirerats souaicx de rdenre abplplciaes dnas les ensripertes asranust différentes pneastrtios logistiques, les diotpsinois de la cnvnteeoin cloitevcle nniotaale des ttonsrraps ruriotes et des activités aiurexiials du trrnaospt ;

Considérant que, dnas ctete perspective, les pranareiets sicaoux snot counvnes :

- d'élargir le champ d'application de la covntnieon cevcllotie ntnalaioe susvisée, d'une part,

- d'en compléter les dsisniipoots par un prcootloe d'accord reiltaf aux cdtinonios spécifiques d'emploi des pelesornns des esetirnreps exerçant des activités de paotnsriets logistiques,

saoucix :

- ont décidé que les pnrsones visés par l'article 3.2 « Coamopiestnn suos fmoe de roeps » duidt protocole, bénéficient, dnas les coiodnints fixées par leidrt artclie :

-- dnas les etspirreens dotées de délégués syucnadix ou de représentants du pesornel et à défaut d'accord sur les cooiidtnns et modalités de psrie du repos « cmesunoaetrp » au tviraal de nuit,

-- dnas les etsipeerrns dépourvues de délégués sdacnyieux ou de représentants du personnel,

d'une coemsonpaitn pécuniaire équivalente qui se sutbsiute auidt repos « coputemnsar » suos frmoe d'une prmie hrrioae et qui s'ajoute à la coietmaspnon pécuniaire calculée conformément à l'article 3.1 du présent accord.

- ont considéré que leidrt poortocle était une première étape de la démarche de négociation dnas llaeluqe ils se snot engagés depius purluieess mios et qu'ils snot cueovvns de se rotecnrner un an après l'entrée en vuuger du prcootloe susvisé aifn de friae le bailn de son apctopaliin dnas les eprestinres patetrenmt d'examiner les coodniints de son évolution ;

- que les prreniaates souaicx cnineevnont également de friae fgiuerr des inofminoatrs sur le traiaavl de niut dnas le roparpt aeunnl de branche.

d'autre part,

Considérant que la fotconin loigtsuqe :

- a puor finalité la sttsaciaiaofn de boeisns de nrtuae etnxree ou ienrnte et exprimés ou ltentas aux muieeerlls ctionnodis économiques et puor un nviaeu de svecric déterminé ;

- csnrpreood à la réalisation d'un emnbslee d'opérations iabpslnesndeis puor aenmer le prudiot du fnrcbait à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des cemamndos (en vue de rlsasebemr psuuriles pièces) et gérer des stokcs ;

Considérant que n'entre pas dnas la fnooictn logistique, anisi définie, l'assemblage de pièces dnas l'objectif de prieavnrt à un pduoirt fini.

Il est covnenu ce qui siut :

### Article 1 - Dispositions préliminaires

*En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001*

Les dssnoitopis du présent aocrd citneotnsut une étape du prsoseucs d'élaboration du " ploootrce d'accord ratelif aux coontdniis spécifiques d'emploi des prneolsens des epreiesnts exerçant des activités de pastteinors ltoiqigeuss ".

### Article 2 - Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

*En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001*

Pour rendre applicables, dans les établissements exerçant les activités de post-réception des déchets définies ci-dessous, les dispositions de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aériennes du transport, il convient d'élargir son champ d'application.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux s'accordent pour faire examiner, dès la signature du présent accord d'étape, par la direction des relations du travail du ministère de l'emploi et de la solidarité, les dispositions ci-après par rapport au champ d'application de l'accord collectif.

L'article 1er de la convention collective nationale " Champ d'application " est complété par les dispositions suivantes :

A.-L'article 1.2 " Dispositions particulières " est remplacé par l'article 1.2 " Dispositions applicables aux activités de transport routier ", rédigé comme suit :

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent également les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code 63-1 E englobant non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française (NAF) adaptée de la nomenclature d'activité européenne (NACE) et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de transports routiers sur des véhicules qui ne leur sont pas affectés et qui leur sont confiés, c'est-à-dire :

-l'exploitation d'installations frigorifiques d'entrepôts et de magasins (dont les Magasins Généraux) y compris à caractère industriel, ainsi que les ateliers de fabrication, de réparation et/ ou de négoce ;

-la gestion des stocks ;

-la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises ;

-la maintenance et les prestations appropriées sur les véhicules en vue de leur mise à disposition des réseaux de

distributeur ;

-l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

Les entreprises assurent les différentes prestations logistiques, définies ci-dessus, dans d'autres secteurs d'activité, notamment du transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial, et ce dès que les entreprises concernées étendent leurs activités, sans que cela ne soit le champ d'application de la présente convention collective.

B.-L'article 1.2 " Dispositions particulières " devient l'article 1.3 " Dispositions particulières " complété par un alinéa rédigé comme suit :

La mise en cause, dans une entreprise déterminée, n'est admise en raison d'un changement d'activité, du caractère temporaire en vue de celle-ci, doit s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

### **Article 3 - Ouverture de la négociation du protocole prestations logistiques**

*En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001*

Dès la signature du présent accord d'étape, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir la négociation sur l'élaboration du " protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des salariés des entreprises exerçant des activités de transport routier ", qui feront partie intégrante des dispositions des articles A et B de l'article 2 ci-dessus.

### **Article 4 - Dépôt et publicité**

*En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001*

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la**

## **CARCEPT**

## Signataires

Patrons signataires	La cmngoapie itnientanraloe des wagons-lits et du tourmsie (CIWLT) ; L'union des fédérations de tsornnapt (UFT) ; L'union naoiatnle des onrstanoiiigas siaeldnycs de ttopauersrrns roeuirts auoblnteios (UNOSTRA) ; L'union des traotspnrs pculbs (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des cmeihnots FO ; La fédération générale des topsnrats et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nlnoitaae des sactyidns de tsroapntrs (FNST) CGT ; L'union des sactdyins des réseaux serdinoceas d'intérêt loacl CGT ; La fédération noiantlae des toarsrpts FO - UCNP tonatsprrs ; L'union des stdycains des wagons-lits CGT,

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Considérant les dipsiosionts riaetevlx aux sattuts des iniutotsints du régime uinque adoptés par le cesonil d'administration de l'ARRCO ;

Considérant que les ttxees régissant l'institution doivent être modifiés au puls trad le 31 mras 2002 ;

Considérant que le présent ptlocoroe d'accord a puor finalité de préciser les potnis sur lesuleqs les pnieraaters sociaux, réunis au sien du ceisonl d'administration de l'ARRCO, n'ont pas pirs poition ;

Considérant les pntsiioos exprimées par les onsigtroniais snydalecis de salariés lros de luer réunion du 9 nmvrboee 2001, il a été cennvou que les teetxs régissant la CCPRAET soenrt modifiés cotpme tneu de ce qui siut :

### Article 1

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

L'institution est administrée par un cisnoel d'administration composé de 30 mermbes talirieuts coanrpmnet puor moitié des représentants des errnpseeits pncaetpiarits et puor moitié des représentants des bénéficiaires.

Les administrateurs, nommés par arrêté du msirtnie chargé des transports, snot :

- puor le collège des epirenestrs participantes, désignés ciejnoenmotnt par le MEDEF, la CGMPE et l'UPA sur posoioitrpn des oaninsgatrios pssioelfenolenrs compétentes ;

- puor le collège des bénéficiaires, désignés par les oaisagnnitros sayicenlds représentatives au paln ntanoial et au paln professionnel. Les sièges snot répartis de la manière siantvue :

- CDFT : 4 sièges ;

- CFE-CGC : 1 siège ;

- CGT : 4 sièges ;

- CTFC : 1 siège ;

- CGT-FO : 4 sièges ;

- FCNR : 1 siège.

Cette répartition rsoepe sur les drrneeis résultats cunos aux élections pfrlrsnioeolnsees aux comités d'entreprise. Elle srea rueue à cuqahe rnluelnlvmoeet du maadnt des administrateurs.

Cuchan des duex collèges compernd ogritaenleobimt au mions un représentant des chiemns de fer sidaceoerns d'intérêt général, d'intérêt lcaol et des taraymws et un représentant des taorppstns pilbucs sur rutoe de voyageurs.

Les aamdntrusiriets terailiuts snot assistés de 6 memrbes suppléants dnas chuqae collège, à rosian puor le collège des pntitriaacps d'un mrbeme par otnigsiaron syndicale.

Les mmerbes suppléants, nommés par arrêté du mriintse chargé des transports, snot :

- puor le collège des eertsirenp participants, désignés cnonejtmneiot par le MEDEF, la CPMGE et l'UPA sur psoporoiiitn des osiinaratnogs ponisfeellneorss compétentes ;

- puor le collège des bénéficiaires, désignés par les ognasrtiinoas syalendics représentatives au paln nntiaaol et au paln professionnel.

Le nmrobe d'administrateurs aanyt dépassé l'âge de 70 ans au mmoent de l'entrée en fnictnoos ne puet être supérieur, dnas chauch des duex collèges, au tiers des antsramiierdus en exercice.

La durée du mndaat est fixée à 6 ans.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Le cosneil d'administration nomme, tuos les 3 ans, pmrai ses mrembs un buaeru de cmiotpison pirrtaaie cmpnaenort 12 mreebms (6 représentants des osnirnioagats polesrisnonfeles et un représentant par oaonsrigain syndicale) dnot un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président snot chosiis aitmrlnaeevtt dnas ccuahn des duex collèges.

La lmtiie d'âge à l'exercice des ftnoincos de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la dtae de psrie de fonctions.

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Il est créé un comité prairiate d'approbation des comptes, tel que prévu par les stautts du régime unique.

Le comité paatriire d'approbation des cpemots est composé de 12 membres, nommés puor 6 ans.

Ils snot désignés à rsioan de :

- 6 membres au titre du collège des élus par le MEDEF, en complément avec la CGMPE et l'UPA sur proposition des organisations patronales compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;

- 6 membres au titre du collège des salariés, pour chacune des organisations représentatives au plan national et professionnel, parmi les adhérents de l'institution.

Les membres du comité d'approbation des comptes sont assistés d'autant de membres suppléants désignés dans les mêmes conditions.

Les fonctions de membre de comité d'approbation des comptes sont iternativement avec le mandat d'administrateur de l'institution.

Le comité d'approbation des comptes nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un président et un vice-président choisis parmi les membres de deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Pour l'application des articles 1er et 2 du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées :

Le mandat des administrateurs prendra fin à l'issue du comité d'approbation des comptes qui

sera sur les comptes de l'exercice 2006.

Le président chargé des fonctions procédera aux nominations complémentaires d'administrateurs titulaires, dans les conditions prévues aux 3e et 4e alinéas de l'article 1er ci-dessus en sorte que le nombre total des administrateurs titulaires soit égal à 30. Pour le collège des participants, ces nominations complémentaires s'effectueront conjointement des nominations prévues au 4e alinéa de l'article 1er du présent accord. Le mandat des administrateurs ainsi nommés prendra fin à la date prévue au 2e alinéa du présent article.

Le mandat des administrateurs suppléants prendra fin à la date de signature du présent accord.

Le président chargé des fonctions procédera, dans les conditions prévues aux 9e et 10e alinéas de l'article 1er du présent accord, à la nomination des membres suppléants du conseil d'administration. Le mandat des membres ainsi nommés prendra fin à l'issue du comité d'approbation des comptes qui sera sur les comptes de l'exercice 2006.

Le mandat des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion du comité d'approbation des comptes qui sera sur les comptes de l'exercice 2003.

#### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Considérant que le décret du 3 août 1999 relatif au financement des institutions de prévoyance donne la liberté de choix sur certains points spécifiques, il a été convenu en conséquence que les textes régissant la CARCEPT-Prévoyance sont modifiés comme suit :

#### Article 1

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires :

- 15 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations patronales d'employeurs ;

- 15 membres représentant les participants désignés par les organisations représentatives. Les sièges sont répartis de la manière suivante :

- CDFT : 4 sièges ;

- CFE-CGC : 1 siège ;

- CGT : 4 sièges ;

- CTEC : 1 siège ;

- CGT-FO : 4 sièges ;

## Accord du 17 décembre 2001 relatif aux modifications de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La commission interprofessionnelle des wagons-lits et du timbre (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des entreprises syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transporteurs publics (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs (FNST) CGT ; La fédération nationale des transporteurs FO - UCNP transport ; L'union des syndicats des réseaux sidérocarrilliers d'intérêt local CGT ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT,

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Considérant la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 99-683 du 3 août 1999 relatifs au financement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale ;

Considérant que les textes régissant l'institution doivent être modifiés avant le 31 décembre 2001 ;

- FCNR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les différents résultats connus aux élections plénières des comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chaque des deux collèges comprendra au moins un représentant des salariés de caractère d'intérêt général, d'intérêt local et un représentant des salariés participants sur route de voyageurs.

Les administrateurs seront assistés de 12 membres suppléants :

- 6 membres au titre du collège des adhérents désignés par les représentants des salariés d'employeurs ;

- 6 membres au titre du collège des participants, à raison d'un membre désigné par chaque organisation représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat est fixée à 6 ans.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition comprenant 12 membres (6 représentants des salariés professionnels et un représentant par organisation syndicale) dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis parmi les membres de chacun des deux collèges.

## Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Pour l'application des articles 1er et 2 du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées :

Le mandat des administrateurs traités prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui se tiendra sur les dates de l'exercice 2006.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations de salariés procéderont aux désignations complémentaires d'administrateurs traités en sorte que le nombre total des administrateurs traités soit égal à 30. Pour le collège des participants, ces désignations complémentaires s'effectueront conformément aux dispositions prévues au 3e alinéa de l'article 1er du présent accord. Le mandat des administrateurs désignés prendra fin à la date prévue au 2e alinéa du présent article.

Le mandat des administrateurs suppléants prendra fin à la date de signature du présent accord.

Les organisations professionnelles et les organisations de salariés procéderont, dans les conditions prévues au 6e alinéa de l'article 1er du présent accord, à la désignation des administrateurs suppléants. Le mandat des membres ainsi désignés prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui se tiendra sur les dates de l'exercice 2006.

Le mandat des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui se tiendra sur les dates de l'exercice 2003.

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001*

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Signataires	
Patrons signataires	La compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de travailleurs routiers (UNOSTRA) ; L'union des transporteurs publics (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des cheministes FO ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs (FNST) CGT ; L'union des syndicats des réseaux de transport d'intérêt local CGT ; L'union des syndicats CGT des entreprises de restauration et d'hôtellerie de plein air ; La fédération nationale des transporteurs FO - UCNP transports,

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

il a été convenu, pour la mise en œuvre des dispositions relatives aux conditions de travail du régime unique et du protocole



d'accord du 17 décembre 2001, les modifications suivantes :

## Décret n 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié

### Article 1

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le premier alinéa de l'article 1er est modifié comme suit :

" La caisse de retraite fonctionnaire dans les conditions prévues au titre II du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'institution de prévoyance fonctionnaire dans les conditions prévues au titre III du livre IX du code de la sécurité sociale. "

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'article 2 est modifié comme suit :

Article 2

La caisse de retraite, définie au 1° de l'article 1er ci-dessus, est administrée par un conseil d'administration composé de :

- 15 représentants des intéressés participants ;

- 15 représentants des bénéficiaires.

Cachette de ces catégories par nombre obligatoire au moins 1 représentant des cheministes de fer sidérurgiques d'intérêt général, des cheministes de fer d'intérêt local et des tramways et 1 représentant des transporteurs publics sur route de voyageurs.

### Article 2 bis

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'article 2 bis est modifié comme suit :

Article 2 bis

L'institution de prévoyance, définie au 2° de l'article 1er ci-dessus, est administrée par un conseil d'administration composé de :

- 15 représentants des personnes adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

- 15 représentants des personnes désignés par les organisations représentatives.

Le mandat des administrateurs titulaires, dont la durée est fixée à 6 ans, est renouvelable.

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'article 3 est modifié comme suit :

Article 3

Les administrateurs de la caisse de retraite, nommés pour 6 ans par arrêté du ministre chargé des transports, sont désignés :

- pour le collège des personnes participantes, conformément à la loi n° 104 du 10 août 1985, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, par les organisations professionnelles représentatives au sein de l'entreprise et au sein du personnel.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 6 membres suppléants dans chaque collège, nommés dans les mêmes conditions, à raison pour le collège des participants d'un membre par organisation syndicale.

Le mandat des administrateurs suppléants, dont la durée est fixée à 6 ans, est renouvelable.

Les administrateurs titulaires et leurs suppléants doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de sanctions prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale ; ils doivent, s'il s'agit de représentants des employeurs, appartenir ou avoir appartenu à une entreprise professionnelle et, s'il s'agit de représentants des bénéficiaires, être affiliés à la caisse autonome de retraite complémentaires et de prévoyance du transport en qualité de cotisés ou de retraités.

### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'article 4 est modifié comme suit :

Article 4

Les statuts de l'institution de retraite préciseront notamment l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'institution ainsi que les modalités de désignation et les pouvoirs du conseil d'administration de l'institution.

Ils en outre en outre après accord de l'ARRCO et après approbation par le ministre chargé de la sécurité sociale et le ministre chargé des transports.

### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le paragraphe b du 1° de l'article 10 est modifié comme suit :

" b) 0,50 % affectés au régime de prévoyance obligatoire prévu au 2° de l'article 1er du présent titre. "

### Article 6

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le 6e alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

" 5° Les fonctions de vérification des comptes, de la comptabilité et d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés incombent la CARCEPT. "

### Article 8

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

La présente a été prise en accord du 17 décembre 2001 sur proposition de la commission départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

## Article 7 - Statuts

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le texte des statuts de l'institution est remplacé par le texte ci-

après :

## TITRE Ier : Généralités

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Il est créé, par l'article 1er du décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955, une institution de rattachement des salariés régie par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale qui prend le nom de CARCEPT.

L'institution est autorisée à fonctionner par le décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 et par l'ARRCO sous le numéro 150 N.

Ses opérations prennent effet à compter du 1er janvier 1955.

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le siège social est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris.

Il peut être transféré en tout autre endroit du territoire français par décision du conseil d'administration notifiée au ministre chargé de la sécurité sociale, au ministère des transports ainsi qu'à l'ARRCO.

L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion ou la dissolution parouit être prononcée et réalisée dans les conditions prévues à l'article 19 des présents statuts.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les membres adhérents sont :

1° Les épaves de transports visées par les articles 5 et 6 du décret du 3 octobre 1955 et dans les conditions fixées par les articles ;

2° Les entreprises de transports auxquelles le bénéfice du régime complémentaire a été étendu par convention collective, dans les conditions prévues à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié, et d'une manière générale les entreprises dont la demande d'adhésion a été acceptée dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 1961.

Les membres partiellement sont les salariés des entreprises adhérentes appartenant aux catégories représentées dans le bulletin d'adhésion ainsi que les salariés et assimilés bénéficiaires directs d'avantages de rattachement complémentaire, ainsi au bénéfice d'une attribution de titres ou d'une allocation en vertu du titre IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'institution a pour objet de permettre aux adhérents de faire bénéficier leurs salariés du régime de rattachement complémentaire par répartition créé par l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Elle fonctionne en se conformant aux dispositions de cet accord, de ses annexes et antérieures et aux délibérations adoptées par le conseil d'administration institué en application de son article 7.

L'institution adhère à l'ARRCO dont elle s'engage à observer les statuts et les règlements, à appliquer les décisions et à permettre le contrôle.

Elle est autorisée par délibération du conseil d'administration de l'ARRCO, en date du 13 juin 2001, à adhérer à l'association Anadree Damus à effet du 1er juillet 1996.

## TITRE II : Administration

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires composés pour moitié des représentants des entreprises participant et pour moitié des représentants des bénéficiaires.

Les administrateurs, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CMGPE et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations représentatives au palmarès national et au palmarès professionnel. Les sièges sont répartis de la manière suivante :

-CFDT : 4 sièges ;

-CFE-CGC : 1 siège ;

-CFTC : 1 siège ;

-CGT : 4 sièges ;

-CGT-FO : 4 sièges ;

-FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des salariés de fer professionnels d'intérêt général, d'intérêt local et des voyageurs et un représentant des transporteurs publics sur route de voyageurs.

Dans chaque collège, les membres titulaires sont assistés de 6 membres suppléants, à raison pour le collège des participants d'un membre par organisation syndicale.

Les membres suppléants, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entrepreneurs participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des associations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les associations représentatives au plan national et au plan professionnel.

Les membres suppléants ne prennent part au vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les associations doivent être agréées et ne pas avoir fait l'objet de cotisations prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 sections d'administration d'institutions de retraite complémentaire adhérentes de l'ARRCO ou de la fédération ARRCO.

Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en conflit avec cette disposition, dans les 3 mois de sa nomination, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

La qualité d'administrateur est incompatible avec l'exercice d'une activité salariée pour le compte de l'institution, du groupe auquel elle appartient, de tout organisme avec lequel elle a conclu une convention de gestion, de l'une des institutions d'adhésion du personnel de la caisse, de l'ARRCO, de l'une de ses institutions membres ou d'un groupe d'institutions dont l'une relève de l'ARRCO.

Les salariés de l'institution ou du groupe dont est membre l'institution ne peuvent devenir administrateurs qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à compter de la rupture de leur contrat de travail ou de la fin de leur mission.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacune des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

#### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans. Les mandats sont renouvelables.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, révoqué du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur démissionnaire est remplacé dans les 3 mois qui suivent par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du mandat du nouvel administrateur étant égale à la durée résiduelle du mandat de son prédécesseur.

#### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président.

La convocation du conseil est obligatoire lorsqu'elle est demandée par la majorité de ses membres. Dans ce cas, la réunion a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois, à compter de la date de la demande.

La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'institution et intérieures à son ordre du jour par le président, sur proposition du bureau.

Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au président 15 jours au moins avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration.

Toute demande formulée par au moins un tiers des membres d'un collège doit être inscrite à l'ordre du jour par le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents et représentés. Le vote par scrutin est admis : l'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une voix donnée par un administrateur appartenant au même collège.

#### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

1° Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'institution conformément aux présents statuts et sous réserve des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, des décisions de la commission paritaire nationale, de celles de l'ARRCO pour l'application du décret et du règlement financier de l'ARRCO.

En particulier et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'ARRCO :

- fait assumer sa responsabilité par l'association Alredaxee Damus la gestion administrative de l'institution, notamment en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des droits des participants, le service des associations et l'établissement des comptes de l'institution ; il est responsable devant l'ARRCO de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre des obligations qui lui sont allouées et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;

- fixe le lieu du siège social de l'institution, décide des acquisitions d'achat ou de location des locaux ;

- décide de la création et de la délégués des sections ou délégations régionales ou provinciales ;
- conclut les conventions de gestion financière pour le compte du fonds de gestion et du fonds social, sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;
- décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières ;
- décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;
- s'occupe ou réalise tout achat ;
- arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur général ;
- définit le programme social et l'utilisation des fonds sociaux en tenant compte des axes prioritaires définis par l'ARRCO. Il fixe le barème des pourcentages sociaux et les conditions d'attribution des aides. Il examine toute demande de subventions collectives ;
- donne l'aval, la caution ou la garantie de l'institution dans les conditions qu'il définit ;
- examine les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité directeur d'approbation des comptes et les adresse à l'ARRCO ;
- sous réserve de l'accord préalable du bureau de l'ARRCO, nomme le directeur général. Le cas échéant, il procède à son licenciement. L'institution étant membre du groupe Aenlxde Dumas, il peut agréer le directeur général du groupe comme directeur général de l'institution et recevoir cet agrément ;
- décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;
- procède à la désignation, au renouvellement et à la révocation des représentants élus de l'institution ;
- définit les délégations de pouvoirs et de signature du bureau, du président, du directeur général, le cas échéant, les délégations consenties en matière sociale (bureau, commission sociale, représentants de l'action sociale, commissions scolaires régionales) ;
- donne mission soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur compétence d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son activité sociale tout contrôle dont il définit l'objet ;
- se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de coopération en matière de protection sociale ;

- décide de son adhésion à tous organismes d'institutions (GIE ..), toutes associations ou groupes de personnes sociales, sous réserve de l'accord du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO ;

- détermine les conditions des conventions de gestion administrative ou financière sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;

- se prononce sur la comptabilité du service de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 32.2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- décide de l'admission en non-valeur des cotisations et des contributions de retraite de droits irrécouvrables inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

- décide de l'admission en non-valeur des allocations indûment versées inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

- se prononce sur les demandes de réduction de majorations de retraite et sur les demandes de réduction de cotisations au titre d'allocations versées à tort.

2° Le conseil d'administration peut créer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution.

3° Le conseil d'administration peut en outre déléguer certains de ses pouvoirs à un ou plusieurs membres élus en son sein et à son directeur général, à charge pour eux d'en rendre compte au conseil d'administration. Le directeur général peut être autorisé à déléguer les subdélégations de pouvoirs. Les subdélégations accordées se font sous sa responsabilité.

Le conseil d'administration est informé des subdélégations consenties par le directeur général.

Les délégations consenties au directeur général sont approuvées par le bureau de l'ARRCO.

Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée et le contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'ARRCO. Les bénéficiaires rendent compte périodiquement au conseil d'administration de l'utilisation de celles-ci.

4° Le conseil d'administration peut proposer à la commission paritaire la modification des présents statuts, sous réserve de l'accord de l'ARRCO et de l'approbation du directeur chargé de la sécurité sociale et du directeur chargé des transports.

Il peut établir un règlement intérieur pour l'application des présents statuts. Son entrée en vigueur est subordonnée à l'accord préalable de l'ARRCO. Il peut, sous les mêmes réserves, modifier le règlement intérieur.

## Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les délibérations du conseil d'administration sont consignées dans des procès-verbaux approuvés par le conseil d'administration, signés par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut par un administrateur de chacun des collèges aanyt pirs prat à la réunion, et conservés au siège de l'institution.

## Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le conseil d'administration nommé, tous les 3 ans, parmi ses membres, un bureau de composition paritaire comprend 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis aenvaemrintlet dans chacun des deux collèges et ne peuvent être élus au même collège.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution de retraite complémentaire.

L'association de gestion Aldreanxe Dumas, dont est membre l'institution, gérant d'autres activités que la retraite complémentaire AGIRC/ARRCO, les mandats de président et de vice-président de l'institution sont incompatibles avec les fonctions d'administrateur des organismes exerçant d'autres activités et faanist aplel aux mandats de cette association de gestion.

## Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

1° Le président, et à défaut le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux présents statuts et à l'accord du 8 décembre 1961 modifié aux décisions de la commission paritaire nationale et aux décisions de l'ARRCO prises pour l'application de cet accord. Il convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration, signe tous actes, délibérations ou conventions, représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile, funiort au ministre chargé de la sécurité sociale les décrets prévus par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale, tarnsem à l'ARRCO tous les renseignements dont celle-ci peut avoir besoin et lui fait les opérations de contrôles.

2° Le bureau s'assure du bon fonctionnement de l'institution, procède à l'étude des questions qui sont renvoyées par le conseil d'administration à son examen et exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration.

A ce titre, il est nommé appelé à :

- examiner à l'occasion de ses réunions la situation d'ensemble de l'institution, à la lumière notamment du rapport d'audit ;

- examiner, par délégation du conseil d'administration, les demandes de réduction de montant de retard sur cotisations et les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations indûment versées ;

- effectuer une étude particulière des cas sociaux dans le cas où une commission spéciale n'existe pas et l'attribution des sommes correspondantes, examiner toutes demandes de sinistres et les montants ne dépassant pas un montant déterminé par le conseil d'administration.

## Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement des frais personnels pour l'exercice de leur mandat, ainsi qu'éventuellement à des indemnités pour perte de salaires seules à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions définies par le conseil d'administration.

## Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les missions du conseil d'administration et des commissions prévues à l'article 8.2° sont soumises au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale.

Ils sont élus à la discrétion à l'égard des candidats présentant un caractère notoire et données comme telles par le président ou le vice-président.

Toute proposition appelée à être soumise aux réunions du conseil d'administration est soumise à la même obligation.

## Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration. Sa nomination est soumise préalablement à l'agrément technique du bureau de l'ARRCO. En cas de dépassement du délai fixé pour prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect du contrat d'objectif conclu entre l'institution et l'ARRCO, ou en cas d'infraction grave, le bureau de l'ARRCO peut, après avoir entendu le président, le vice-président et le directeur général de l'institution, retirer l'agrément de celui-ci, faisant ainsi cesser ses fonctions.

Le directeur général s'engage à exercer son activité au bénéfice exclusif de l'institution. Néanmoins, l'institution étant membre du groupe Anelaxrde Dumas, il peut exercer également les fonctions de directeur général, ou faire partie de l'équipe de direction, du groupe et des autres organismes membres de celui-ci.

Le directeur général doit informer le conseil d'administration de toute activité personnelle ou rémunérée qu'il exerce avant sa nomination ou qu'il exerce ultérieurement afin que le conseil d'administration puisse apprécier la compatibilité de ces activités avec celle de directeur général de l'institution, en

conformité avec l'article 33.4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié, les décisions de la commission paritaire nationale et celle de l'ARRCO pour l'application dudit accord.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans.

La rémunération du directeur général est déterminée par le président et le vice-président du groupe Anlrdeaxe Dumas.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration, auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :

- il établit le projet de budget de gestion ;
  - il organise les services de l'institution et en assure la marche générale ;
  - il embauche et licencie le personnel, fixe les appointements et rémunérations ;
  - il reçoit toutes les recettes et engage :
  - toutes les dépenses ayant un caractère opérationnel résultant de l'application stricte de l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
  - les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration,
- dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoirs et de signature qui lui ont été conférées par le conseil d'administration ;
- il exécute les décisions relatives aux indemnités et aux primes prises par le conseil d'administration et le bureau ;
  - il propose le programme social et l'utilisation du fonds social ;
  - il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant.

### **TITRE III : Gestion financière de l'institution**

#### **Article 7**

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les ressources de l'institution comprennent notamment :

- les cotisations dues par les membres adhérents et les membres participants, y compris les majorations de retard, dans les conditions prévues par l'article 12 à l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les cotisations dues par l'Etat au titre de l'anticipation de la

retraite, en application de l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;

- les fonds placés ;

- les cotisations éventuellement attribuées par l'ARRCO au titre de la cotisation prévue par l'article 4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- les dotations de gestion et d'action sociale calculées par l'ARRCO en application de l'article 14 des statuts de l'ARRCO.

#### **Article 7**

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- le service des achats ;

- le paiement des allocations de retraite anticipée dans les conditions prévues par l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;

- les frais de gestion à prélever dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

- les versements effectués à l'ARRCO dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'ARRCO ;

- les sommes versées au titre du fonds social ;

- les cotisations attribuées conformément aux articles 12 et 14 du décret du 3 octobre 1955 à la Caisse autonome d'assurance de retraites (CAMR) instituée par la loi du 22 juillet 1922 ;

- les frais de fonctionnement du comité paritaire d'approbation des comptes, de la commission paritaire de médiation ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés concernant la CARCEPT.

### **Article 7 - TITRE IV : Comité paritaire d'approbation des comptes**

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

1° Composition et fonctionnement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres.

Ils sont désignés à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employeurs par le MEDEF, représenté avec la CGME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;

- 6 membres au titre du collège des salariés, un pour chacune des organisations représentatives au sein de l'institution et

professionnel, parmi les représentants de l'institution.

Les associations professionnelles et les personnes susmentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à compter de 6 pour chacun des deux collèges.

Les membres de membre du comité d'approbation des comptes sont représentés avec le mandat d'administrateur de l'institution.

La durée de leur mandat est de 6 ans. En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité d'approbation des comptes, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que pour les membres du conseil d'administration de l'institution.

Le comité d'approbation des comptes nomme tous les 3 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, élus parmi les membres du conseil d'administration de l'institution.

Le comité d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an sur convocation du président du conseil d'administration.

Il ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice est présente ou représentée.

Ses décisions sont adoptées à la majorité des voix dans chaque collège.

Le vote par procuration est admis : chaque membre ne peut être porteur que d'un seul mandat.

2° Autrement

Le comité d'approbation des comptes approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.

Il désigne, conformément aux dispositions des articles L. 922-9 et L. 931-13 du code de la sécurité sociale, un représentant aux cotisations et un représentant aux cotisations suppléant, élus sur la liste visée à l'article 219 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, qui encadrent les cotisations prévues par cette loi.

Les représentants aux cotisations doivent être différents de ceux de l'association de gestion Adelphe Dmuas ainsi que de ceux des représentants du groupe exerçant d'autres activités que la principale complémentaire.

Les représentants aux cotisations exécutent leur mission conformément à la loi, à l'article 34.1 de l'annexe A à l'accord du

8 décembre 1961 modifié et aux dispositions de la profession.

Les représentants aux cotisations ne peuvent être nommés administrateurs, directeur, directeur général de l'institution qu'ils contrôlent moins de 5 années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, actionnaires ou dirigeants d'une société de cotisation aux cotisations. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède le 10e du capital hors de la détention des actions du cotisation aux cotisations.

Les personnes ayant été salariées ou salariées de l'institution ne peuvent être nommées cotisations aux cotisations moins de 5 ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées cotisations aux cotisations dans les sociétés dont l'institution détenait le 10e du capital hors de la détention de leurs fonctions. Ces dispositions sont applicables aux sociétés de cotisations aux cotisations dont un ancien directeur ou un ancien salarié de l'institution sont associés, actionnaires ou dirigeants.

## TITRE V : Dispositions diverses

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions statutaires et réglementaires et toute contestation qui pourrait s'élever relative à l'application des présents statuts et des règlements de l'institution et un adhérent ou un participant pendant la durée de l'institution ou de sa liquidation sont soumis à la juridiction compétente en matière de procédures civiles d'urgence 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

1° La décision de l'institution est décidée par la commission paritaire.

Elle ne peut être définitive qu'après approbation par le représentant chargé de la sécurité sociale et le ministre chargé des transports, sur proposition de l'ARRCO.

2° La décision de l'institution est décidée par la commission paritaire.

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

En cas de dissolution violente de l'institution, de retrait d'agrément par le ministre chargé de la sécurité sociale ou de décision prononcée par l'ARRCO, la liquidation de l'institution sera effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 931-20 et L. 931-21 du code de la sécurité sociale et aux articles 8 et 11 des statuts de l'ARRCO.

**Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la**

**modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-**

# Prévoyance Annexe n I du 5 février 2002

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

L'institution a pour objet d'assurer et de gérer, d'une part :

Signataires	
Patrons signataires	La commission interprofessionnelle des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de travailleurs ruraux (UNOSTRA) ; L'union des transporteurs publics (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des cheministes FO ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des syndicates de travailleurs (FNST) CGT ; La fédération nationale des cheministes FO-UNCP ; L'union des syndicats des réseaux ferroviaires d'intérêt local CGT ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

il a été décidé pour la mise en œuvre des dispositions :

- du protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des textes régissant l'institution ;

- de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, du décret n° 99-683 du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 relatifs au régime de la sécurité sociale, de ce qui suit :

Article 3 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

La présente annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 sera déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

## Statuts

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'institution, créée par l'article 1er (2e al.) du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, aux termes de l'accord du 5 mars 1986 et de son avenant du 31 mars 1987 et régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, est dénommée CARCEPT-Prévoyance.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

a) Les risques de prévoyance à caractère obligatoire visés par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par accord paritaire, et d'autre part :

b) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée à titre facultatif aux ressortissants de transport et aux professionnels du transport.

Un règlement général des opérations futures définit les modalités communes à l'ensemble des opérations de prévoyance proposées.

Des règlements particuliers déterminent les conditions de fonctionnement de chaque opération.

La CARCEPT-Prévoyance est agréée pour les branches d'activité suivantes :

1. Accident.

2. Maladie.

20. Vie-décès.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut solliciter tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutualité régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer, au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au 2e alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution assure, d'autre part, de manière temporaire pendant la durée d'application des dispositions fixées par l'annexe X à l'accord du 8 décembre 1961, le versement d'indemnités aux participants rattachés de la CARCEPT qui justifient de moins de 150 jours d'assurance au sens de l'annexe X précitée, hors de leur prise de retraite avant l'âge de 65 ans alors qu'ils relèvent de la CCEPRAT à titre contributif ou non contributif.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs autres organismes de réassurance.

Elle peut mettre en œuvre au profit des membres participants bénéficiaires une action sociale.

Elle peut assurer en réassurance les risques et engagements



mentionnés aux a et b du 2e alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Elle peut adhérer à toutes les institutions, toutes les associations ou groupes de personnes de quelque nature que soient les moyens nécessaires à sa gestion.

L'institution peut avoir recours au curateur et déléguer la gestion de toutes ou partie des affaires ou des tâches qu'elle assume sur la base des pouvoirs définis, en ce domaine, par la commission paritaire.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le siège social de l'institution est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration sous réserve de la ratification par la commission paritaire.

Le transfert devra être autorisé par la commission paritaire s'il intervient en dehors de ces limites.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'institution est fondée pour une durée illimitée.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Ont qualité de membres adhérents :

1° Les entrepreneurs occupés ou susceptibles d'occuper des postes tels que définis aux articles 5 et 6 et au 2e alinéa de l'article 7 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié ;

2° Les entreprises affiliées à titre facultatif conformément aux termes de l'article 2 ci-dessus, paragraphe b.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Ont qualité de membres participants, au regard de la gestion visée aux paragraphes a et b de l'article 2 ci-dessus :

1° Les salariés non cadres des entreprises telles que définies au 1° de l'article 5 ci-dessus ;

2° Les salariés des entreprises adhérentes telles que définies au 2° de l'article 5 ci-dessus ;

3° Les personnes non cadres, bénéficiaires de droits non cotisés de la CARCEPT, au titre de leur prise en charge par la sécurité sociale pour le versement d'indemnités journalières ;

4° Les personnes non cadres, bénéficiaires de droits non

cotisés de la CARCEPT, au titre de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage ou de solidarité dans les conditions suivantes :

a) Les catégories de cotisés :

- les préretraités en matière de réserves ;

- les chômeurs indemnisés par les ASSEDIC.

La durée de couverture est la suivante :

- 1 mois dans tous les cas ;

- 2 mois après 4 trimestres d'affiliation au régime ;

- 1 an après 20 trimestres d'affiliation au régime ;

- 1 an et demi après 40 trimestres d'affiliation au régime ;

- 2 ans après 80 trimestres d'affiliation au régime.

Au-delà de 20 années d'affiliation au régime et plus de 2 de chômage, la garantie décès est maintenue et la garantie invalidité est réduite de moitié.

La durée d'affiliation au régime s'entend au régime de retraite CARCEPT et toutes périodes cumulées.

Le chômage à la suite d'une démission ou de la cessation de la rupture du contrat de travail, non indemnisé par les ASSEDIC, est couvert 1 mois.

b) Contre versement de cotisations :

- les préretraités en matière de solidarité ou FNE ;

- les bénéficiaires d'un CFA ;

5° Les salariés d'entreprises membres adhérents dont le contrat de travail est suspendu à la suite :

- d'un congé temporaire sans maintien de salaire ;

- d'un congé sabbatique ;

- d'un congé création d'entreprise ;

- d'un congé parental,

peuvent continuer à être cotisés contre versement des cotisations.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires :

-15 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

-15 membres représentant les partenaires désignés par les organisations salariales représentatives.

Chaque collège comprendra au moins un représentant des membres de fait d'intérêt général, des membres de fait d'intérêt local et des partenaires et un représentant des partenaires publics sur route de voyageurs.

Les sièges du collège des participants sont répartis de la manière suivante :

-CFE-CGC : 1 siège ;

-CFDT : 4 sièges ;

-CFTC : 1 siège ;

-CGT : 4 sièges ;

-CGT-FO : 4 sièges ;

-FNCR : 1 siège.

Les administrateurs sont assistés de 12 membres suppléants :

-6 membres au titre du collège des adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

-6 membres au titre du collège des participants à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Le mandat des membres du conseil, titulaires et suppléants, est fixé à 6 ans. Il est renouvelable.

Les administrateurs doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé.

Une personne ayant exercé depuis moins de 3 ans une activité salariée à la CARCEPT-Prévoyance ou dans toute autre organisation où la CARCEPT-Prévoyance est ou a été liée par un accord de gestion ne peut être administrateur.

Une même personne ne peut aspirer simultanément à plus de

4 fonctions d'administration d'institutions de prévoyance ou d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en fonction doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

En cas de décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, de rétractation du mandat par l'organisation intéressée d'un administrateur, il sera procédé dans les meilleurs délais à son remplacement par une nouvelle désignation d'un membre du même collège pour la durée du mandat restant à courir.

Les fonctions d'administrateur, titulaire ou suppléant, sont gratuites. Les administrations peuvent, sur justification, se faire rembourser par l'institution les frais de déplacement ou de séjour ainsi que des peurs de salaire subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du conseil d'administration ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le conseil se réunit, sur convocation du président ou, à défaut, du vice-président, chaque fois que le président le juge utile et au moins 2 fois par année civile.

Cependant, si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, la convocation peut être demandée par le tiers au moins de ses membres en indiquant l'ordre du jour.

Le conseil délibère sur les questions importantes à l'ordre du jour.

Le conseil ne peut délibérer que si la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Un administrateur empêché peut se faire représenter au conseil par un administrateur du même collège. Un administrateur ne peut démissionner de plus d'un pouvoir.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions du conseil, mais ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence du membre titulaire qu'ils sont appelés à remplacer.

Chaque réunion du conseil fait l'objet d'un procès-verbal établi conformément aux articles A. 931-3-4 et A. 931-3-5 du code de la sécurité sociale.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le conseil d'administration représente l'institution dont il exerce tous les droits.

Il est ainsi des pouvoirs les plus étendus en ce qui concerne le fonctionnement de l'institution.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues à l'article 8.

Au titre de ses attributions, le conseil d'administration :

- met en œuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- prend toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et d'assurer de la manière la plus satisfaisante la solvabilité réglementaire ;
- nomme et révoque, en drohes de ses membres, le directeur général de l'institution ;
- fixe les éléments du contrat de travail et lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution ainsi qu'en matière de placements ;
- acquiesce ou aliène les biens immobiliers pour le compte de l'institution ;
- arrête les comptes et le rapport de gestion ;
- vote le budget de l'exercice suivant ;
- établit le rapport de solvabilité ;
- présente à la commission paritaire les comptes annuels ;
- donne son avis préalable aux conventions réglementées visées au paragraphe 3 de la sous-section 1 de la section B du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- définit les principes directeurs en matière de réassurance ;
- assure les cativités avales et garanties données par la CARCEPT-Prévoyance dans les conditions définies par la réglementation en vigueur ;
- peut nommer en son sein toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution ;
- élabore les projets de fusion ou de scission ;
- peut constituer des réserves libres de tout engagement qu'il juge nécessaires ;
- peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres, et notamment au président, au directeur général ou à toute autre personne dûment mandatée, les pouvoirs qu'il juge conviviales pour l'exécution de ses décisions et l'expédition des affaires courantes ;
- doit préciser la nature, l'étendue et la durée des délégations

ainsi conférées et limitées en tout état de cause à la durée du mandat. Elles peuvent cependant être reconduites.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les membres du conseil d'administration élisent tous les 3 ans parmi les membres titulaires un bureau pluripartite composé de 12 membres, dont :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président ne peuvent appartenir au même collège.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Les fonctions des président et vice-président sont assumées alternativement par un représentant du collège des adhérents ou un représentant du collège des participants ou bénéficiaires.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président et de vice-président du conseil d'administration d'une institution de prévoyance ou d'une union d'institution de prévoyance.

Le conseil d'administration peut mettre un terme à tout moment aux fonctions du président et du vice-président.

Le bureau exerce les délégations qui lui sont confiées par le conseil d'administration, il en prépare les réunions et assure l'expédition des affaires courantes. Les décisions du bureau sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le bureau se réunit en dehors des séances du conseil d'administration sur convocation du président ainsi qu'il est nécessaire.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le président, ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux statuts.

Il préside les réunions du conseil d'administration et du bureau.

Il représente l'institution en justice et dans tous les actes de la vie

civile. Il singife tuos actes, délibérations ou conventions.

Il sngie et passe toute covniteonn sur délégation exrsspee du cnieosl d'administration.

Il fiat neanmmott ouvrir, au nom de l'institution, tuos les cepomts de trésorerie utelis à son fonctionnement.

Il donne aivs aux cosmimeriass aux cpmetos de toeuts les ctiennoovns autorisées par le csienol d'administration dnas un délai de 1 mios à ctmoep de luer conclusion.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le cnoeisl d'administration nomme et révoque en dorhes de ses mebrems un dticeuerr général.

Le decetiurr général diot faire connaître au coneisl d'administration les aruets focnntis qu'il ecrxee à la dtae de sa nontmioain ou qu'il srieat amené à ercxer ultérieurement aifn que le csnieol staute sur luer compatibilité aevc clele de dcerituer général de l'institution.

Le diceteurr général pernd tetous diptinosioss puor asuresr la bonne mrhace de l'institution, conformément aux décisions psries par le coeinsl d'administration auequ il rned compte.

Puor l'exercice de ses fonctions, le diuecetr général dissope des poviours qui lui snot délégués par le coiesnl d'administration.

Cette délégation est vallabe puor une durée craonut jusqu'au renlveemloeut du bureau. Elle est renouvelée par décision du csineol d'administration.

La liimte à l'exercice des focinotns de diceuterr général est fixée à 65 ans. Losurqe le dicetruer général ateitnt la ltimie d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

Le dturecier général puet déléguer ses poivuors à ses collaborateurs. Le csnieol d'administration est informé de ces délégations qui ne peeuvt être générales.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006*

La csiooismn piarriate est composée des ongnrasitaois prosenlosfelenis d'employeurs et des oinogsatinars scidanyles de salariés inarnnevett dnas le cmhap d'application du régime. Elle se réunit puor eercxer les atttirobnius prévues par les présents statuts.

Lros de cauqhe réunion alnulene qui statue sur les cetmpos de l'exercice écoulé, la cimsmoison paairtie désigne, parmi ses membres, l'organisation psniosforellnee d'employeurs ou l'organisation sadiycnle de salariés qui srea chargée dnuart l'année à vnier d'exercer la foicnton de secrétaire.

Le secrétaire coqvnoe les mebmers de la csomoiismn ptairraie et rédige les procès-verbaux de ses réunions.

Lqosrue les ctnaoescirns le justifient, les cmaieoimsrss aux cmepts et les leratuiiuds pevunet coeovqur la ciomsimn paritaire.

### 13.1. Csmomiison piatrarie ordinaire

Elle ennted lcurtee du ropaprt du csnieol d'administration rdaent ctompe des opérations d'intermédiation et de délégation de gestion.

Elle nomme puor 6 ans 1 ou plursues cassieomms aux ceotpm tiaterilus et suppléants.

### 13.2. Csimmosion partiraie extraordinaire

La cmosiosm prrtiaie eraoxrdinarite est seule habilitée à se pnnroceor sur :

- la mcatoidfiion des sttuas et règlements de l'institution ;
- le tfnearsrt de tuot ou prtiae d'un pleftieuorle d'opérations ;
- la fusion, la scsiiosn ou la dslsiotuoïn de l'institution.

Le procès-verbal des délibérations des cmmosionis piirarates iuudne la dtae et le leiu de la réunion et corptome :

- la lsite des mbeerms présents ;
- les doetnumcs et rrapotps présentés ;
- le cpomte rendu ou un résumé des débats ;
- le txete des résolutions mseis aux viox ;
- le résultat des votes.

Le procès-verbal est établi sur un rsregite spécial.

Les ciopes ou eritatxs de procès-verbal de la cmismosion prtiraie snot vamlnaeelbt certifiés par le président ou le vice-président du ceinosl d'administration ou duex aietrdunrimtsas atappaennrt à duex collèges différents.

Le procès-verbal est signé par un représentant d'une oatanigsiroon plioefnsnlorse d'employeurs et un représentant d'une otoaisgnrian sncaidyle de salariés.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les cmisermsoias aux cmtopes désignés par la cmosmsioïn priatiare oirnridae conformément à l'article 13 des sttuats exnecert lurs fonincots dnas les cniiontdos prévues par la législation en vigueur.

Lures foncinots exirpent après la réunion de la cmsmsioïn paairirte qui sutate sur les cpomets du 6e exercice.

Ils snot convoqués s'il y a leiu à la réunion du ceoinsl d'administration qui arrête les cmoetps de l'exercice écoulé asini

qu'aux cisisomomis peaitarris lros de la cotcoavionn des mbemres de celle-ci.

La ciovnootcan des craimmsiesos aux cotmpes est faite par ltetre recommandée aevc accusé de réception.

Les cosimasmers aux cpoetms peevvnt cqouvnoer les mbemres de la cisisomomin piiairte après aovir venmeanit rgeius luer ciocnvtoaon du secrétaire de celle-ci par ltetre recommandée aevc ddmneae d'accusé de réception.

Lorsqu'ils procèdent à cette convocation, les cmsioeamisrs aux ceompts fnixet l'ordre du jour. Ils eopnxest les mifots de la ctavoincoon dnas un rroappt lu à la cmossmiion paritaire.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les ressourceos de l'institution snot constituées par :

1° Les ctnastiois de 0,50 % prévues au paarpraghe b du 1° de l'article 10 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié ;

Les ctiitosaons deus au ttire des adhésions fltaauevctis définies au pragharpaee b de l'article 2 des présents stautts ;

Les motiajaonrs de rrtread sciupteeslbs d'être appelées, en apilcipaton du décret précité ;

2° Les soemms à rveoeicr de l'organisme réassureur, siot en règlement des quotes-parts mesis à sa crgahe par le traité qu'il arua passé aevc l'institution, siot à tuot ature titre ;

3° Les verestnems éventuellement effectués par la CAECPRT puor les opérations hros ARCRO ;

4° Les rvenues des biens et des fnods placés ;

5° Les dnos et lges que l'institution puet vaebmlnaet acptceer ;

6° Les sommes éventuellement deus par des teirs ;

7° Ttueos aetrus rcueerosss de caractère exceptionnel.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Les dépenses de l'institution snot constituées par :

1° Le pmeeanit des pitatnoerss accordées aux aytans driot d'un mrebmepntaicrpiat à son décès ou par apicnaittion au mbmere pptiraincat lui-même, en cas d'invalidité ;

1° bis Le pinemeat des pianostrts telels que prévues au b de l'article 2 des présents stttuas dnot les modalités snot définies par les règlements preilrictaus ;

2° Les premis demandées par les ogsiamrens réassureurs aueulxqs elle puet s'adresser ;

3° Le paiement, de manière temporaire, des indemnités aux meermbs bénéficiaires de la CRCPEAT définis au 11e alinéa de l'article 2 des présents suattts ;

4° Les dépenses d'administration générale, frias de periemr établissement, de gitosen des fdnos et de fmienontnconet des sriycees ;

5° Les fairs de fnnncmiooetent de la cssmiimoon paritaire, de mticfooidain ou d'interprétation des statuts et règlements de l'institution.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Cncahue des gnaraites visées à l'article 2 des présents suattts fiat l'objet d'une comptabilité diitncste et de réserves tcquhniees spécifiques.

Le fodns de gostien est alimenté par des dnittoaos dnot le monntat est décidé par le ciesnol d'administration.

Le fdnos social, visé à l'article 18 ci-dessous, est alimenté par un prélèvement dnot le mnnotat est fixé par le ceonsil d'administration.

Le cosienl d'administration dsospie en otrue du puvioor d'effectuer des ttfreanss de la réserve de geiostn vres les atreus fonds, du fdnos soical vres les réserves techniques.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Le coseinl d'administration fxie les modalités de ftonoenmninect du fdnos social. Il sret nmamonett à cerubintor à des acitons celvitoecls et à aercodcr des atliaolnocs à caractère eexecoinnptl éventuellement renouvelables.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

L'institution dispsoe d'un fnodos d'établissement. Conformément à la réglementation en vigueur, il est constitué iiteenalnmit à htueuar de 400 000 Eours par prélèvement sur la réserve des fnods techniques.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002*

Conformément aux dstonisipois de l'article R. 931-1-8 du cdooe de la sécurité sociale, il prruoa être constitué un fnods de développement destiné à poucrerr à l'institution les éléments de solvabilité dnot elle diot depisosr puor siartsfiaie à la réglementation en vigueur. Ce fnodos est alimenté par des emprunts, décidés par la cssmooimin paritaire, contractés en vue de fnniecar un paln de développement à myeon et lnog termes.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Tuot différend entre l'institution et ses mbmeres adhérents et piapnrntitcas est sumois aux règles de compétence définies aux ateilrcs 42 à 48 du nauveou cdoe de procédure civile.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

En cas de fusion-scission, l'institution met à la dssiiiooptin de la csoomimism pataririe appelée à suetatr sur l'opération, 1 mios au minus anavt la dtae de sa réunion :

-le pjoert de foiusn ou de sisocsin ;

-les rartopps des csnelios d'administration prévus par l'article R. 931-4-6 du cdoe de la sécurité slaocie ;

-le raporpt établi suos la responsabilité des csiioramemss à la fuison ou à la sioisscn désignés par le président du tabnuirl de gadrne iscnatne sur requête cojinntoe des iitnisonttus concernées

## Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trrposnat (UFT), mandatée par la FTNV ; L'union nnaatoile des osoagnrinaitis scydeianls de toasrrrenptus ruetiors aumlebootis (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nainlatoe des cruffueahs rroiteus (FNCR) ; La fédération générale CTFC des tosnratprs ; La fédération nanaoltie des trsaortpns FO-UNCP ; Le syidnact natoianl des activités du tnosrrpat et du tiarnst CFE-CGC,

## Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de torprsnat mandatée par la fédération nlonitiaae des toapstnrrs de vyagroues (FNTV) ; Union ntioalane des otonisinragas senyaldcis de tutpseoarrns rtuerios abliuoemtos (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des tarsopntrs et de l'équipement (FGTE) CFDT.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003

Le présent acorcd témoigne de la ferme volonté des piartes srtiagnaeis de ppiertaicr au développement de l'emploi et à la mireioiasndton des cdtioninos d'exercice de la profession.

;

-les cometps anulnes approuvés conformément aux dntiopiissos de la sciteon 7 du cptihare Ier du titre III du lvire IX du cdoe de la sécurité sacloie ansii que les rpratpos de gsoiten des 3 deeinrrs ecierecxs des iiottsiutnns prpainaictt à l'opération ;

-un état cpoalmtbe établi seoln les mêmes méthodes et sinuvat la même présentation que le dierenr bilan annuel, arrêté à une dtae qui, si les deinrrs cmeopts annuels se ronpepartr à un ercxicee dnot la fin est antérieure de puls de 6 mios à la dtae du pjerot de fsuion ou de scission, diot être antérieure de moins de 3 mios à la dtae de ce projet.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

La dslootiuisn de l'institution puet ueenmnuqit être décidée par la coiosmimsn paritaire.

Elle srea effectuée en conformité des disptsoiions de la sctein 7 du chiatrpe Ier du ttire III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2002

Les osngitrinoas sgaraitneis de l'avenant n° 1 à l'accord du 2 aivrl 1998 rialetf au CFA-Voyageurs puor les cnrudocteus des ersinetrpes exerçant des activités de tpnrsroat itebuarrnin (ou routier) de vrogeyuas deamnndet aux iectnasns compétentes de l'AGECFA-Voyageurs et nnmaotemt à la cossimoimn salcioe d'apporter une aittenotn particulière à la soitutain des arcaalotelis ronrcnetnat des difficultés puor procéder au pmeenit de la csiitooatn prévoyance-décès prévue par l'avenant précité.

A ctete fin, la réduction effective, associée à un aménagement du tpmes de tiarval adapté aux boiness des erreisnetps ctmpoe tneu de la spécificité de la poefssorin diot être regardée comme un élément de réponse au développement de l'emploi à tpmes plein.

Les paetirs sragtinaies seaothnuit également préserver la compétitivité ibselisdnapne à la pérennité des elopmis dnas un marché ouevrt à une ftroe cnerrcnouce européenne. Elles ednnnetet intégrer dnas luer démarche les conséquences des évolutions itneltouninietlss sur les activités de sricvee public.

La réduction du tpems de traiavl diot dnoc tnier ctmpoe d'une eiegcxne de mirleeue qualité de siecvre s'accompagnant d'une amélioration des citondnios de tavrial et d'emploi des salariés.

Par ailleurs, les prienateas souiacx considèrent que le présent acorcd de bcarnhe coittnuse une opportunité puor une ottaisiioompn des règles régissant l'organisation du travail. Cttee oiotiaspimtn pemert un contrôle des citndonnois d'emploi des

ceruonducts de tnrapstrot de vguoeyras et la tarpsnceanre isnaidlesbnpe à la sécurité et à la qualité du service.

Ctete démarche glolabe nécessite aujourd'hui d'appliquer les nloevleus règles légales revitaels à la durée du travail, à l'aménagement du tpmes de travail, au temps partiel, dnas un sucoi csoatntnt de simplicité, d'homogénéité, de transparence, et de contrôle, en cuiontrbant ansii à l'amélioration du diguolae sociol au sien des entreprises.

Elle nécessite d'engager, dnas une sencdoe phase, un débat aodfornppi sur les évolutions des métiers des pslnoeorns sédentaires de même que dnas les denoimas du trvaail scolaire, du tromusie particulièrement confronté à la cenucroncre extérieure, de la foirmtaon (reconnaissance des aqiucs professionnels) et de la sécurité.

Enfin, pgnanaertt le saohuit d'une amélioration des gtraaenis slceaiois oterffes aux salariés de la profession, les petaairnes sociuax ont souhaité plngoroer par de nevelolols gaatienrs cvtnneelenloois les dopiiioostnss légales en matière d'emploi en cas de cnegamhent d'attributaire de service.

Enfin, cmopte tneu des cdonitinos particulières d'exercice de l'activité des entreprises, les ptiaers staraeigins civnneenot de mneer auprès des autorités osnrargaetciis les aitcons qui s'imposent aifn de les amener, au nom de l'intérêt collectif, à miuex prderne en cpotme dnas les apelps d'offre la dmisionien sociale.

## **TITRE Ier : Champ d'application et portée juridique de l'accord**

### **Article 1 - Champ d'application**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

#### **1.1. Les entreprises**

Le présent arcoed s'applique aux einreprsrets de tporrast roeuir de vguoroayes rvnaeelt de la cnonetvion celvlcoite naatolnie des tanrnsptos rerouits et des activités auiaierlxis du transport.

#### **1.2. Les salariés**

Le présent arcoed s'applique à l'ensemble des salariés des eerstreipns visées à l'article 1.1.

Les dtpoisnsios spécifiques au psenonrel cdrae snot définies à l'article 15.

### **Article 2 - Portée juridique**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Le présent arcoed ne rmeet pas en cause les ardccos d'entreprises signés avant son entrée en vgeuuir en ce qui cncenroe leurs dtsooipnsiis portant, notamment, sur la msie en oevrue de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

## **TITRE II : Temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire**

### **Article 3 - Définition du temps de travail effectif**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Le tpems de tairval efftiecf des pleseonnrs concernés par le présent accord, à l'exception des cndrouctues puor llusqees les dsisoptoiins particulières snot précisées à l'article 4, est défini par les txeets législatifs et réglementaires en vigueur.

### **Article 4 - Définition du temps de travail effectif des conducteurs**

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Les disispioitns du présent arcilte cnreneonct le pnoeresnl conducteur, à tpms cplmoet ou à tpms partiel. Il s'applique également au pneesrol sédentaire lros de journées entièrement consacrées à la conduite.

En effet, les cnnotiidos particulières d'exercice du métier du pnrosenel de ciutnode de tonarrspt riuoetr de vgearyous et le respct du ppircnie d'égalité qui amnie les ptaaierns sociaux, onbiglet à préciser la définition légale du tpems de taarvil eceiffff au reagrd des différentes catégories de tmeps spécifiques aux métiers de la conduite.

Le tpems de traavil etfefficf des cducernotus cneormpd les tmeps de conduite, les tpms de travuax aexnnes et les tmeps à disposition.

#### **4.1. Les tmeps de conduite**

Les tmeps de cdouinte snot les périodes consacrées à la ctduoie de véhicules professionnels.

#### **4.2. Les tmeps de tvrauax annexes**

Les tmeps de tavuarx aexenns comprennent, notamment, les tmeps de psrie et de fin de scireve consacrés à la msie en palce du disque, à la préparation du véhicule, à la fuliele de route, au netogtyae du véhicule, à l'entretien mécanique de prieemr niaveu ctmbopliae aevc ceuli du poenersnl de conduite, ainsi que, puor le conducteur-receveur, les tmeps consacrés à la rsimee de la recette.

La durée et le détail de ces turvaax aennxes snot décomptés puor chuaqe eesptirrne au reagrd des tmeps réellement constatés, snas que luer durée pusise être inférieure à 1 hreue par simanee entière de travail.

S'agissant d'un mimiumm conventionnel, il ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise puls favorable.

#### **4.3. Les tepms à disposition**

Les tpms à dipsiioitson snot des périodes de smiple présence, d'attente ou de disponibilité, passées au leiu de taavril ou dnas le véhicule, suos réserve d'être définies par l'entreprise, et pdenant lesquelles, sur dnedmae de celle-ci, le pnenserol de cinudtoe puet être amené à rdrenrpee le taiavrl ou diot reetsr pohrce du véhicule snot puor le seluleirvr snot puor être à dsoioipitn des clients.

Ces périodes doivent fiurger sur le dcuemont de tvriaal en viuegur dnas l'entreprise (feuille journalière, hebdomadaire, trimestrielle, bleilt collectif...).

Les tpems pndadnet lsueqles le conducteur-receveur est smelniepmt dépositaire de la rtcete ne snot ni des temps à disposition, ni des temps de tavuarx aenenxs (1).

#### 4.4. Cas puriacitler du dboule équipage (2)

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite par le coéquipier pendant la marche du véhicule est rémunéré pour 100 % de sa durée dont 50 % pris en compte au titre du temps de travail effectif.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).* (2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

### Article 5 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées en plus de la durée légale de travail. L'exécution d'heures supplémentaires justifiées par des nécessités de service est prise en compte par l'entreprise.

#### 5.1. Décompte des heures supplémentaires (1)

Les heures supplémentaires sont décomptées selon le dispositif mis en œuvre au sein de l'entreprise :

- soit à la semaine ;
- soit à la quinzaine ;
- soit sur toute autre période dans le cadre de la modulation, dans le respect des dispositions de l'article 14.6 du présent accord.

#### 5.2. Peaufinage des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à bonification (sous forme de majoration de salaire ou de repos équivalent) ou à majoration de salaire.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensatoire de remplacement, dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, avec accord du salarié (2).

Lorsque l'employé est remplacé en totalité par un repos compensatoire, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le congé annuel.

#### 5.3. Concomitance d'heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires conformément à l'article 4 bis de la CNCA 1 est de 195 heures par année civile pour le personnel roulant. Ce nombre sera ramené à 150 heures pour le premier exercice faisant suite à l'entrée en vigueur du présent accord, puis, à compter du second exercice, à 130 heures.

Il est de 130 heures pour toutes les autres catégories de salariés.

#### 5.4. Cas particuliers de la modulation

##### 5.4.1. Concomitance d'heures supplémentaires.

Le nombre annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation telle que décrite dans le présent accord est de 90 heures.

##### 5.4.2. Répartition des heures supplémentaires au-delà de la modulation.

Les heures effectuées au-delà de la modulation de la modulation sont des heures supplémentaires compensées conformément aux dispositions légales en vigueur. Les heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de la période de modulation sont déduites des heures supplémentaires décomptées en fin de période de façon à ne pas perdre en compte 2 fois la même

heure supplémentaire.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 du décret du 22 décembre 2003 susvisé, qui ne s'appliquent qu'au seul personnel roulant (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).* (2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

### Article 6 - Durées maximales du travail

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Les durées maximales du travail sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### Article 7 - Amplitude et coupures

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Les dispositions du présent article sont applicables au seul personnel de conduite, qu'il exerce son activité à temps complet ou à temps partiel. Elles s'appliquent également au personnel sédentaire lors de journées entières consacrées à la conduite.

#### 7.1. Amplitude

##### 7.1.1. Définition.

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle esatixnt entre deux repos journaliers consécutifs ou entre un repos hamaoddrabee et le repos journalier immédiatement précédent au suivant.

##### 7.1.2. Durée.

Dans les activités de services réguliers :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de transport en services réguliers est limitée à 13 heures ;

- dans les cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, l'amplitude de la journée de travail peut être prolongée jusqu'à 14 heures après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisé par l'inspecteur du travail accordée après vérification de l'organisation du service selon les modalités visées au 3e paragraphe de l'article 6 du décret n° 83-40 modifié du 26 janvier 1983 (1).

Dans les activités de transport :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de transport est limitée à 14 heures en simple équipage ;

- en cas de double équipage, l'amplitude maximale et le régime des repos sont déterminés par la réglementation en vigueur.

#### 7.2. Coupures

Les temps non considérés dans les paragraphes 4.1., 4.2, 4.3 et 4.4 de l'article 4, incluent dans l'amplitude de la journée de travail le temps des chauffeurs qui n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ces coupures, inhérentes aux conditions de l'exercice du métier de conducteur, sont indemnisées en fonction du lieu et selon les modalités définies ci-dessous.

#### 7.3. Indemnisation des chauffeurs et de l'amplitude

Les dispositions de l'article 17.2 " Indemnisation de l'amplitude " de la CNCA 1 sont abrogées et remplacées par les dispositions



saenivtus :

2. Istiomnenaïn des coprueus et de l'amplitude.

2.a. Idnnetimosan des coupures.

Les cuepruos cmiosreps enrte 2 voactias et situées dnas un leiu arute que le leiu d'embauche (lieu de la première prise de scievre journalière y cmoiprs le domicile) snot indemnisées de la manière svaitnue :

- coeuups dnas un dépôt aménagé dédié aux cnrcdeuuots de l'entreprise : isaiientdmnon à 25 % du tepms correspondant. Par dépôt aménagé, on eentnd un lcoal chauffé dsonaispt au miumnim d'une sillae de roeps aevc talbe et caiehss et de saaiietnrs à proximité ;

- cuoperus dnas tuot ature leiu extérieur et puor les journées intégralement travaillées dnas les activités oenicalonlscs et truqsuoiiets : iaetmnsiondn à 50 % du tepms correspondant.

Sous réserve d'un arccod ertne l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est pnreavu en buot de ligne, puet rnejdioe son doimcle aevc l'autocar pnanedt une ittunirrepon de son service. Dnas ce cas, le tpmes consacré au tjraet puor rdreiojne son dcimiloe est nlenelauemtrt décompté en tpmes de trvaail eietcfff ; le tepms de la cuorpue au dlcoimie ne fiat l'objet d'aucune indemnisation.

2.b. Isnmdianioten de l'amplitude.

L'amplitude au-delà de 12 heures et dnas la litime de 14 heures est indemnisée au tuax de 65 % de la durée du dépassement d'amplitude.

2.c. Cas particulier.

Dans le cas piaeriucltr où le salarié bénéficie d'une rémunération eetvicffe fixée sur la bsae d'un haorrie théorique déterminé, ctete rémunération eifetvcfe cenmpord tuos les éléments de rémunération, y crmopis les semoms versées au tirte de l'indemnisation des crpeuous et, suos réserve d'un aroccd d'entreprise ou d'établissement, les soemms versées au ttrie de l'indemnisation de l'amplitude visées ci-dessus jusqu'à crneccurnoe de la rémunération conrnrdoeapst à cet hrrioae théorique de référence. Puor ce qui cnoncere l'indemnisation des ceuruops et de l'amplitude, la période de référence puor le culcal de l'imputation sur l'horaire ganrtai en cas d'insuffisance d'horaire est la seinmae ou la quatorzaine. Une arute période de référence puor ctete itmuptaoin puet être fixée par accrod d'entreprise ou d'établissement.

(1) *Teemrs eucxls de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

## Article 8 - Définition de la vacation

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

La vatcoian est définie par une continuité de tpmes rémunéré au ttrie du tpmes de traival eeffticf ou des tpmes indemnisés à 100 % par l'entreprise.

## Article 9 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022*

Tout travial enrte 21 hueers et 6 hruées est considéré cmome tiraavl de nuit.

Une ature période de 9 hruées consécutives, coiprmse etnre 21 hueers et 7 hreeus puet être substituée, par acrocd d'entreprise, à la période ci-dessus mentionnée.

La durée de cuindote ctnoiuene pdneant ctete plage horiare ne

siaarut excéder 4 heures.

*Les hruées de tpmes de tvriaal efiefctf dnoennt leiu à ceopitartrne péculaire ou suos frmoe de rpoes lusqore la durée journalière cntonuie de tvriaal de niut est supérieure à une heure, à rosian de 20 % de luer durée suaf dopsotsiinis puls favorables. (2)*

(1) *Aitrlce étendu suos réserve de son atiiicpooaln au suel pnenorsel roulant, conformément aux dnosiipitss combinées des acltries 224 de la loi n° 2002-73 du 17 jinvaer 2002 modifiée de msreaoinoitdn salicoe et 7 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 modifiée d'orientation et d'incitation à la réduction du tepms de taairvl (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve, s'agissant des salariés qualifiés de tillerauvars de niut au snes de l'article L. 3122-5 du cdoe du travail, qu'un arccod d'entreprise cmoronfe aux dnisipitois de l'article L. 3122-15 du cdoe du tariavl fxie les conraittereys suos frmoe de roeps casteopmner prévues à l'article L. 3122-8 du même code. (Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)*

## Article 10 - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003*

Cpmtoe tneu des modalités particulières d'organisation de la durée du tiraavl isuess de l'application de la mduaoliton (variation des rhyems d'activité, délais de prévenance poanuvt être réduits à 3 jours) et des ejenux économiques et sciaoux (adaptation aux binseos des clients, création d'emplois à tpmes complets) la pseisrofn a souhaité anceoamcgpr ctete modalité en atnbarutit aux salariés concernés une gnriaate de 2 jorus de roeps hadribdmeaoe en meynone sur l'année. Une de ces journées puet être fractionnée en 2 demi-journées. Puor les conducteurs, l'attribution de demi-journées sppsoue un arccod d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

Ctete garantie s'impose qeul que siot le mdoe d'organisation de la moatdloion rneetu dnas l'entreprise.

Chquae cunoetcdur bénéficie d'un nmobre de dimnceahs et jorus fériés non travaillés, hros 1er Mai, par an fixé à :

- 18 puor le cnctdeuour de grand tusroime classé 150 V ;

- 25 puor les ateurs conducteurs, ce nbmore pnouavt être modifié par acorcd d'entreprise ou d'établissement. Luqrose le suel de 25 est réduit à 21, la mjirtaooan de la prmie ceovltennlnnoie puor cuhaqe dncimahe et jorus fériés supplémentaires travaillés du fiat de cette réduction est de 25 % ; en deçà du suiel de 21, puor cquhae dhnmaice et jorus fériés supplémentaires travaillés, la mrojajiotn de la prime clteenoionnnvle est de 50 %.

## TITRE III : Réduction et organisation du temps de travail

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Les dptinsiiiooss du présent trite " Réduction et oniositrgaan du tpmes de tarvail " cnneocnret l'ensemble des salariés à tpmes clmpoet ; elles peneuvt être miess en oevrue dnas les eernsperits

dnas les cdnotoinis svutineas :

- dnas les eispetrners ou établissements puvovus d'un délégué sdacynil ou d'un salarié mandaté, la msie en pcale du dpiistsoif et la détermination de ses modalités de fnntncenieomot peuvent être adaptées par aroccd d'entreprise ou d'établissement coclnu aevc le ou les délégués sydcaunx dnas le crade légal ;

- dnas les eresepintrs ou établissements dépourvus de délégué sdicyanl ou de salarié mandaté, la msie en orueve de ces dosopisinits s'effectue dnas les cndtooiins déterminées ci-dessous après ctustaolinon du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du psneonrl et, en l'absence de représentants du personnel, après ioimanroftn et cuntaloitson des salariés concernés.

La réduction du tepms de tiavarl des pneoenrlss des epsriteerns de tsrrpnoat riteuor de vgoyuaers puet être organisée seoln les modalités stnaeuvis :

- réduction hdoaaiermdbe du tepms de traavil ;

- réduction du tmeps de trvaial à la qounrzatiee puor les pnoeeslnrs de cotidune ;

- réduction du tepms de tivaarl suos frome de jruos de reops ;

- réduction par la msie en place de dtipssiofis de mtoduloian du temps de travail, cpomte tneu des viiarntaos de l'activité des enpitreess liées aux citonodnis d'exercice de luer métier.

Il araniteppt aux enpesrirts d'opter puor le ou les dispositifs(s) de réduction du temps de tavrail le (ou les) puls adapté(s) à luer sitatoiun propre.

## Article 11 - Réduction hebdomadaire du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

L'entreprise puet procéder à une réduction du tmeps de traival dnas le cadre hombaairdde ; la durée nmraole de trivaal etceffif est de 35 heures.

Cette réduction puet être organisée par :

-une réduction journalière de tvairal ;

-une répartition de la durée de triaavil pvanout être réduite jusqu'à 4 jours, conformément aux diointisposs de l'article L. 212-2 du cdoe du travail.

## Article 12 - Réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Compte tneu des spécificités de l'activité, l'entreprise puet procéder à une réduction du tmeps de taavrl dnas le cdare de la

qiatunaozre : la durée nomrale du tvriaal eeitfcff est de 70 heures.

Chaque quatorzaine, le salarié bénéficie d'au monis 3 jorus de repos.

Cette réduction puet être organisée par :

-une réduction journalière de traavil ;

-une répartition de la durée de tavaril puavot être réduite jusqu'à 8 jrous conformément aux dspisoions de l'article L. 212-2 du cdoe du travail.

## Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Pour le pnensroel sédentaire, la réduction du tmeps de tvaairl en deçà de 39 hreues de tvaairl efifctf hdebaioeadms puet être organisée en tuot ou patrie suos fomre de juors ou de demi-journées de ropes dtis jorus de réduction du tmeps de travail.

Pour le pnenoerl rnoalut et cotmpe tneu de la spécificité de l'activité, la réduction du tmeps de tairavl en deçà de 39 heuers de traival etffiecf hdmeeariodabs puet être organisée également suos fmroe de juors de reops dtis jruos de réduction du tmeps de travail, par journées entières.

Ces jruos de reops RTT pneveut être répartis sur tuot ou pairte de l'année conformément aux doioistnsiips ci-dessous.

13.1. Réduction du tmeps de tiarval par aoitubirttn de jruos de repos

sur une période de 4 semaines

L'entreprise fxie les daets de pisre de ces journées ou demi-journées de rpoes dnas des délais pmaenttrt de cnieoilr les impératifs d'organisation de l'entreprise et les aentttes des salariés. Puor les conducteurs, l'attribution de demi-journées spossue un aorccd d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles suivantes, à défaut d'accord d'entreprise :

- 50 % de ces jorus de ropes RTT snot pirs au chioix du salarié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jorus ouvrés dès lros que la pisre de ces juors est cpiotmalbe aevc le bon fonennmcoiott du sivree ;

- 50 % snot pirs aux detas fixées par l'employeur en rspaencett un délai de prévenance identique.

Toute modiotiaifcn de ce cdlaneerir diot être notifiée en rcanpesett un délai de prévenance de 7 jrous calendaires. Les ituititsnons représentatives du penonsrel snot informées des cas de désaccord.

13.2. Réduction du temps de tarival par auirittotbn de jours de ropes sur tuot ou patire de l'année

*La répartition des jours de ropes RTT sur la période renuete est définie saiunvt un cedraenlir établi par l'employeur aevc le coeenmtensnt du salarié (1).*

*En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles définies à l'article 13.1(1).*

Les jours de repos RTT dnrvoet être pirs anvat la fin de la période de référence.

(1) *Alinéa elxcu de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art.*

1er).

## Article 14 - Modulation de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

### 14.1. Données économiques et sociales

Afin de tenir compte des variations d'activité inhérentes à la saisonnalité (saisonnalité, variations de la demande...) via les périodes de l'année, l'entreprise peut mettre en œuvre un dispositif de modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année permettant, en respectant les conditions de vie des salariés, d'adapter l'activité des entreprises à ces variations.

### 14.2. Durée du travail dans le cadre de la modulation

Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, quelle que soit la période retenue de modulation, la durée annuelle maximale du travail ne doit pas excéder 1 600 heures de travail effectif.

### 14.3. Modalités de mise en œuvre de la modulation

L'entreprise devra établir sur la période de modulation un calendrier prévisionnel qui définira les modalités de mise en œuvre :

- des périodes dites " basses " où toute semaine intégralement travaillée doit être programmée pour au moins 22 heures. En cas de semaine incomplète, la semaine de 22 heures est proratisée.

- des périodes dites " hautes " où le plafond de la durée hebdomadaire de la modulation est de 42 heures.

Les parties intéressées précisent qu'il s'agit d'un cadre conventionnel que les entreprises peuvent adapter compte tenu de leurs caractéristiques spécifiques.

### 14.4. Spécificités de décompte dans la semaine

La période de référence du décompte de la durée du travail est la semaine.

Toutefois, l'entreprise peut adapter, par accord d'entreprise, le dispositif de modulation aux règles spécifiques de décompte de la durée hebdomadaire pratiquées par la profession et telles que définies par l'article 4, paragraphe 2 du décret n° 83-40 modifié, du 26 janvier 1983.

En conséquence, l'accord d'entreprise peut opérer pour une référence à la semaine ou à la quinzaine.

### 14.5. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel global peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectif au cours du mois de référence.

### 14.6. Priorité de la modulation

En l'absence de accord d'entreprise, l'employeur fixe, après avis des représentants du personnel, le calendrier prévisionnel de la modulation sur une période limitée à 12 mois en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut d'accord d'entreprise, sur une ou plusieurs périodes ne pouvant dépasser quinze semaines.

Le programme de modulation est communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période.

En cas de modification du programme, compte tenu des conséquences liées à l'exécution du service public ou aux aléas de l'activité occasionnelle, le délai de prévenance des salariés concernés peut être réduit jusqu'à un maximum de 24 heures, sous réserve de l'existence d'une prime égale à l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux firmes de déplacement des ouvriers.

Si, en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, le recours au chômage partiel peut être déclenché selon les modalités de droit commun.

### 14.7. Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

Sauf disposition contraire ou conventionnelle contraire, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur de l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation au prorata de la période de travail effectuée au sein de l'entreprise (1).

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

De même, en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées (1).

Ainsi, et sauf en cas de mesure économique, la rémunération déjà versée ne constitue pas à du travail effectué est prélevée sur le solde de tout compte (1).

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées avec toutes les garanties et majorations applicables aux heures supplémentaires.

L'incidence des absences sera valorisée dans un document annexe.

### 14.8. Dispositions particulières aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En cas de remplacement de salariés absents, les salariés recrutés dans le cadre de travail à durée déterminée ou de travail temporaire, s'inscrivent dans l'organisation du travail du salarié remplacé.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

## Article 15 - Dispositions spécifiques au personnel cadre

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de ses conditions de travail.

En conséquence, les salariés intéressés peuvent bénéficier de la réduction du temps de travail en prenant en compte les contraintes inhérentes à certaines fonctions dont l'exercice est indépendant d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur :

- les cadres dirigeants sont exclus de la réduction du temps de travail et bénéficient d'une contrepartie de forfait sur référence horaire ;

- les cadres dirigeants sont ceux qui assument une responsabilité de gestion dans la mesure où ils définissent la politique et les objectifs de l'entreprise tout en bénéficiant des niveaux les plus élevés de rémunération pratiqués par l'entreprise ;

- les cadres "intégrés" à un service c'est-à-dire pinardés à l'encadrement des salariés soumis à un horaire collectif bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de

tviaral que les autres salariés ;

- les cardes autoetoms dnot la durée du tpmes de taairvl ne puet être prédéterminée du fiat de la nurtae de leurs fonctions, qui densposit d'une réelle aomnotiue dnas l'organisation de luer eolmpi du tpmes et puor lseuqls les peratis au cotanrt de tvaairl ou les pareitnreas soiucax puonrrot cnooiver de coeninnvtos de ffaort horirae sur une bsae hebdomadaire, mesullneeou *annuelle, ou de ctinnovneos de fiorfat en jorus (1)*.

Pour ces catégories de personnels, les modalités de msie en oureve de la réduction du temps de taraivl snot définies au niveau de l'entreprise.

(1) *Temers eclxus de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

## Article 16 - Aides à la réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Conformément aux dsiiitsonops de l'article 19 de la loi du 19 jaienvr 2000, les eeseirtpnrs qui :

- par aroccd d'entreprise (y cporims dnas le cdare du mandatement),

ou,

- par accès drceit dnas le cas des ensepterirs de monis de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, fxeint la durée coleilctve du traavil à 35 hruées hrebddaoemis ou à 1 600 hueres sur l'année au puls et s'engagent à préserver ou à créer des emplois, peuvent bénéficier de l'allègement de careghs prévu à l'article L. 241-13-1 du cdoe de la sécurité sociale.

## TITRE IV : Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003*

Les petiars sagnrtieais snot scoieusues de construire, en commun, relayées par les penreosnls des eentepirsrs de la profession, un nvoaueu mdoe de focnnoementt onseonaiinatgrl dgavnatae tourné vres le client.

Ctete démarche vres une véritable cutrulle de service, qui est la seule réponse à la ftroe crocnurcnee des aurtres mdeos de trpsnarot et à l'exigence de qualité de la clientèle, impuqile dvnaaagte d'innovation dnas le fnmioonectnnet des entreprises.

Ctete vioe ne diot cadeepnnt pas fraie oeulbr les iebesianlspdns coretpientras puor le personnel, coitrarneteps qui dnivoet s'inscrire dnas des rstgrees fedouantmnax tles quel le coihx du développement du tviaral salarié à tpmes plein et l'égalité des dtiros qui pprentiact au reecspt et à la rnnnaocssceiae du pnlonrnsfsoieamie de chacun.

Les ptreias sitaniraegs snot pareantifmet coeseinctns de la frtoe

évolution du cnratot de traavil à tpmes ptraiel au sien de la pifrososen et seohuaitnt aujourd'hui eardencr ctete forme de tairavl aifn d'améliorer le cidtonnios de traavil et d'emploi des salariés.

Elcls sohituneat que le présent arcocd ppiciarte à l'émergence de ciohx stratégiques pnttrmeetat de :

- froeivasr le développement de l'emploi salarié en privilégiant systématiquement le tpmes ceplomt ; à ce titre, les cuuncoredts à tpmes paeirtl dont, à cmtpoer du 1er stemrpbée 2004, le vuolme d'heures en tpmes de traavil etificeff arua atteint au mnios 90 % de la durée du tpmes de travail etifefcf (soit 1 440 hruées aneelnuls sur la bsae des dspooitsinis législatives en vuueigr à la dtae de suriatnge du présent avenant) d'un cuoucnrter à tpmes coepmlt sont, suaf rufes écrit du conducteur, requalifiés coetcrduuns à tepms coepmlt ;

- fivoserar le pasasge du tpmes pietral au tpmes cmloept ;

- définir les règles de rreuocs au tpmes peitral lrsuoqe celui-ci s'avère iinsebsadple ;

- pernrde en cmpote les dndmeeas de temps cihsoi en fianosarvt le paagsse du temps clmepot au temps pteartil ;

- pprendre en ctompe la spécificité de l'activité en période scolaire.

## Article 17 - Définition

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Conformément aux dnopitsioiss législatives en vgeuuir (article L. 212.4.2. du cdoe du travail), tuot salarié dnot l'horaire de tivaral cottueanrcl est inférieur à l'horaire ctoliclef fixé dnas l'entreprise, est considéré à tepms prteail (1).

Toutefois, dnas l'esprit du présent accord, les petrais signraetias cnvneoinent qu'il n'y arua pas, suaf damdene écrite du salarié, de ctoceuundr considéré à tpmes preiatl et aaynt un hrarioe de taairvl inférieur à 550 herues puor une année peilne cmnptoat au mnios 180 juors de travail. Toutefois, dnas l'esprit du présent accord, les parteis stagniiares ceennnvonit qu'il n'y arua pas, suaf denmdae écrite du salarié, de cunoucetdr considéré à tpmes peiartl et aynat un hrarioe de tiavral inférieur à 550 hreeus puor une année pelnie copantmt au mnios 180 jorus de travail. Les dsitiposinos du présent pahaargpre ne snaeraut être considérées cmme un dotipiissf de miuaotdoln d'application directe.

*Alinéa étendu suos réserve de l'application des ditosoispins du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 décembre 2003 art. 1)*

## Article 18 - Egalité des droits

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Les salariés à tepms paetirl bénéficient des mêmes dirtos légaux et cnnvitnoeoens que les salariés à temps cmoplet conformément aux dnipitoisioss légales.

## Article 19 - Contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Le contrat de travail à temps partiel doit être soigneusement écrit (article L. 212-4-3 du code du travail). Il doit comporter notamment les modalités relatives à la durée du travail et à la répartition des heures ainsi que les éventuelles modalités de modification de ces derniers.

## Article 20 - Périodes d'interruption au cours d'une même journée

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Compte tenu de la nature de l'activité, notamment du personnel roulant, et afin de définir une meilleure adaptation à la situation de la branche de travail, les parties conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum 3 vacations séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 heures.

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

- 2 heures en cas de service à 1 vacation ;
- 3 heures en cas de service à 2 vacations ;
- 4 h 30 en cas de service à 3 vacations.

## Article 21 - Heures complémentaires

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, et dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

En cas de recours à des heures complémentaires, l'employeur doit informer le salarié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

## Article 22 - Modification de la répartition des horaires

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire de travail du salarié peut varier, mais également les cas dans lesquels il est interdit

de modifier.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, sous réserve d'attribuer au salarié concerné une contrepartie consistant à une majoration de 10 % au titre des heures de travail de la journée concernée, proportionnée en fonction, le cas échéant, en temps.

## Article 23 - Temps partiel modulé

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Le temps partiel modulé s'inscrit dans les mêmes modalités affichées par les parties signataires en préambule du présent titre.

En effet, le temps partiel modulé permet de lutter contre la précarité de certains secteurs en offrant l'emploi à durée indéterminée et admet l'entreprise à faire face aux variations de l'activité en limitant le recours aux contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire.

Le temps partiel modulé peut s'appliquer à tous les salariés concernés par la branche de la branche de travail. À défaut d'accord d'entreprise définissant d'autres stipulations, il est applicable dans les modalités qui suivent.

### 23.1. Conditions de mise en œuvre (1)

L'employeur peut faire varier sur tout ou partie de l'année la durée du travail ou le nombre de jours de travail.

Les modalités de décompte du temps de travail sont fixées aux articles 4 et 7.2 du présent accord.

Le nombre et la durée des pauses ainsi que la durée journalière de travail sont fixés à l'article 20 du présent accord.

La limite maximale ou minimale du temps partiel modulé est fixée en fonction de la durée déterminée au contrat de travail et peut être minorée ou majorée du tiers de cette durée, sous réserve d'arrêter l'horaire d'un temps complet.

Les horaires de travail effectifs sont communiqués par affichage au plus tard le dernier jour ouvré précédant la semaine concernée. Ils peuvent être modifiés moyennant un délai de prévenance de 3 jours.

### 23.2. Légalité de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être fixé indépendamment de la durée du travail éventuellement accomplie au cours du mois de référence.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire mensuel.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

## Article 24 - Priorité de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Cette priorité est considérée par les parties signataires comme un outil indispensable pour lutter contre la précarité et favoriser le temps choisi.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informant leur employeur par écrit et par lettre recommandée avec accusé de réception, et par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit informer par écrit les salariés qui en ont fait la demande de la disponibilité du poste à pourvoir. Le salarié dispose d'un délai de 7 jours francs pour répondre à son employeur. Les instances représentatives du personnel sont avisées de ces informations.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur cumuler les critères objectifs qu'il a pris en considération lors de son choix, le niveau de compétence du salarié devant être le critère essentiel.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

## Article 25 - Conducteurs en périodes scolaires

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003*

Compte tenu de la part prépondérante prise par le transport scolaire dans l'ensemble des activités régulières assurées par les entreprises de transport de voyageurs, il convient d'adapter, pour les conducteurs embauchés pour travailler les jours d'ouverture des établissements scolaires, des garanties et modalités spécifiques en application de l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000 dite Aruby II.

Les conducteurs concernés par ces dispositions sont dénommés ci-dessous "conducteurs scolaires".

Ces conducteurs bénéficient d'un contrat de travail écrit mentionnant (1) :

- leur qualification ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle maximale hebdomadaire de travail en période scolaire qui ne peut être inférieure à 550 heures pour 1 année civile comptée au mois 180 jours de travail ;
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quota de la durée annuelle maximale de travail fixée au contrat de travail ;
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées.

Toute modification des jours de travail ou de l'horaire type des services effectués est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrables, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs bénéficient de la garantie de tirage à vue journalière liée au nombre de véhicules prévus à l'article 20 ci-dessus ainsi que des dispositions de l'article 7.3 relatives à l'indemnisation des congés et de l'amplitude.

Les conducteurs bénéficient d'une garantie de travail au cours de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité déterminées par le calendrier scolaire. L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son salaire habituel contractuel.

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une anticipation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I à la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de

travail ;

- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fonction de la durée de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, et non décomptées en jours calendaires ;

- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, est décomptée en jours calendaires, que cette période coïncide avec des jours travaillés ou non.

La formation professionnelle des conducteurs peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les conducteurs concernés au cours de cette formation, un congé minimum de 4 heures sera consacré chaque année notamment au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés) (2).

Cette formation est réputée être effectuée l'année au cours de laquelle les formations obligatoires et quotidiennes de sécurité sont programmées. En dehors des périodes d'activités scolaires, les conducteurs peuvent être suspendus pendant ces périodes des emplois distincts de leur activité principale ; dans cette hypothèse les conducteurs concernés bénéficient du droit de l'emploi dit "partiel" qu'ils ne peuvent occuper. En tout état de cause, le cumul de ces différentes activités doit leur garantir 5 semaines de congés payés annuels non travaillés.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

## TITRE V : Rémunération

### Article 26 - Taux horaire et 13e mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Dans les entreprises de transport de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article un taux horaire conventionnel. Celui-ci inclut les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un 13e mois conventionnel.

Ce 13e mois est calculé proportionnellement pour les bénéficiaires ne jouissant pas d'une année civile complète de travail effectif, tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaire dans le cadre d'une activité à temps complet et proportionnellement dans les autres cas. Le taux horaire hiérarchique pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

Toutes les primes à caractère annuel, y compris les 4/30, versées dans les conditions à la date d'entrée en application de l'accord, s'imputent sur ce 13e mois.

Il est institué de la manière suivante :  
? moitié au 31 décembre pour la 1re année civile suivant l'entrée

en vuguer de l'accord ;  
? totalité au 31 décembre de l'année suivante.

À la dtae d'entrée en vueguer du présent accord, les dsiniospoits du présent ailrcte se sbtorsunuiett à la rémunération gloalbe gainarte visée aux atcilers 12 et 13 de la coonivtenn cvitellcoe nlotaiane axnene I. Les moarnaoijts des miinma ceneitnoolvns en fctionon de l'ancienneté, fixées par l'article 13 de la cioenvnotn celticolve nationale, aennxe I, rtesnet en vigneur.

Les tuax hrireaos minmia hiérarchiques et sielraas meusenls gitarans des pnoesrlens de la cnteoovnin cctloevlie nationale, anxene I, feginrut en annexe du présent accord.

## Article 27 - Garantie de rémunération

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

En drehos des cas de miadaotfciin de srceveis liés à la ptaiasson de marché ou à l'évolution des cehiras des charges, il est institué, puor cquahe conducteur, au ttire des 4 premières périodes de 12 mios fiantsat stiué à la msie en oreuve de l'accord, une griatane de rémunération liée, notamment, au pgassae de l'ancienne inmeaiinosdtn des apiumedlts au nvouaeu dtipssoiif d'indemnisation.

Cette gaitnrae juoe de la manière saiuvtne :

- est pirs en cpotme l'ensemble des rémunérations perçues au curos des 12 mios précédant l'entrée en vueguer de l'accord, y cmpiors nanomtemt le 13e mois, l'indemnité des 4/30, les indemnités d'amplitude et de dépassement d'amplitude, hros hreeus supplémentaires, hros pimres liées à des cdniiootsn particulières de tairval (dimanches, jruos fériés...) ou à des pereocarmfns iidnidueellvs ou cevociellts (non-accident, intéressement...) et hros rsnemuebreomt de fairs ;

- ce mtonant est comparé à l'issue de cnuhace des périodes de gïtnaare de 12 mois, visées à l'alinéa 1 du présent article, aux siaerals perçus dnas le carde du navoeuu dispositif, les mêmes éléments complémentaires étant exclus.

Il est effectué une cntmaoeisopn des éventuelles différences constatées en valeur absolue.

Tout au lnog de la période, les eerprntesis suivnet l'évolution de cette garnatie dnot les modalités pevuent fraie l'objet d'un arccod d'entreprise ou d'établissement. L'accord d'entreprise ou d'établissement puet définir des modalités de ctooampseinn périodiques au tirte de la gtraanie aluennle dnot la régularisation se réalisera au puls trad à la fin de chuaqe période de 12 mois.

Dans l'hypothèse où un écart safiintcigif du maonntt de la rémunération résulterait des nveuloles règles acbpipealls en matière d'indemnisation des amplitudes, il est recommandé aux etrneespris de procéder au vseemernt d'acomptes à vaolir sur la smome due au titre de la gtiarnaie de rémunération.

En tuot état de cause, il aairptpnet aux epserinters d'être vaigntleis sur le diistisopf légal de gtaanrie mnleuelse de rémunération (GMR) au regrad de la dtae de réduction du tpmes de tiarval à 35 heures.

## TITRE VI : Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail

### TITRE VII : Dispositions diverses

#### Article 29 - Modalités de décompte du temps de travail effectif et information des salariés

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Dans un sucoi de tsrrancneape et de contrôle de la durée du tarvail du posneenrl des espnreeirts de tarrsopnt de voyageurs, l'entreprise mrteta en plcae un système de sviui du tpmes de taviarl effectif, iutoniqmafre ou manuel, gairatnnsst au salarié la réalité des hiareors effectués.

Le décompte des heures de tarvail effectuées par le salarié dvera être assuré par un système d'enregistrement iraoqfnitmue ou meuanl fbliae et infalsifiable.

Le salarié drvea être informé, mensuellement, de la stiouatin de son cpumteor " durée du tavaril " au moeyn d'un dmeocunt annexé à son bllutein de paie.

Sans préjudice des disiooitspns du pgraahrape 4 de l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 jeniavr 1983 modifié, puor les penrnlesos roulants, ce dnmocuet devra également fiare apparaître, au moins, les décomptes jlenoariurs du tpmes de travail effectif, de l'amplitude et des coupures, conformément au modèle annexé.

Par ailleurs, un décompte paiiuterclr est reims au salarié aifn de pmtrreer le contrôle ecffietf de l'obtention des 2 jorus de repos haebadmodrie en myonnee sur l'année visée à l'article 10.

#### Article 30 - Durée du délai-congé de démission des conducteurs

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*

Cmopte tneu des cnetiroatns particulières albppleicas aux erirestenps de topnarrst riouter de vroegauys en matière d'embauche des conducteurs, la durée du délai-congé en cas de démission de cttee catégorie de pnresnleos est fixée à 2 semaines.

#### Article 31 - Commission de suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Les acdrros d'entreprise ou d'établissement rfaliets à la réduction du tpmes de triaval denvoit prévoir la msie en pclae d'une coimiosmsn de sviui de leurs dotnsspoiis qui se réunit au mmois 2 fios par an.

Il est, par ailleurs, institué une cmmosisoin nonialtae piartarie de sivui de l'accord, composée des pierats snategiars ou non à celuici, anayt compétence puor connaître des difficultés rveealtis à l'interprétation de ses doinoitpiss dnas les esrpineerts en fiasnat une aiociapptln directe.

Au mions 1 fios par an, cette comomssiin nlaitoane pritraiae eanxime les cntonoiids d'application de l'article 28 du présent arccod puor l'ensemble des eieepsrrtns de la branche.

Au crous des 2 premières années sivunat l'entrée en vieuogr de l'accord, cette cmssoimoin se réunira 4 fios par an.

#### Article 32 - Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical - dans les entreprises législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur - afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord qui prévoient la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus ne s'appliquent pas en cause des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord pour lesquelles il n'est pas prévu d'accord d'entreprise ou d'établissement.

## Article 33 - Entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Les dispositions du présent accord modifient profondément les conditions de rémunération et de décompte des temps dans la profession, et suscitent des modifications réglementaires, ainsi qu'un fait-meurtrier public adapté.

Son entrée en vigueur suppose donc un examen, dans chaque entreprise, de la situation des salariés au regard de ces nouvelles règles, afin d'éviter tout déséquilibre lié au cumul de situations parallèles ou similaires.

Sur le plan financier, les parties sont convenues de suspendre l'entrée en vigueur de l'accord à un constat, par les parties s'agissant ou y adhérentes, se réunissant dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, de l'institution d'un fonctionnaire suffisant, comme prévu ci-dessus. Ce constat devra être ratifié par l'ensemble des parties s'agissant du présent accord ou adhérentes à celui-ci.

Ces éléments réunis, les parties conviennent que l'accord entre en vigueur, sous réserve des modifications réglementaires à son arrêté d'extension, à la rentrée scolaire suivante la date d'extension. L'intégralité des dispositions de l'accord devra avoir été mise en œuvre dans les entreprises au plus tard le 1er septembre 2004.

Par exception à ce qui précède, les dispositions des articles 4.7.2, alinéa 1 et 28, sont d'application immédiate et ne dépendent pas des réunions. De la même façon, les dispositions de l'article 25 sont d'application immédiate ; il leur est attribué à minima le coefficient 135 V, dans l'attente des conclusions du comité thématique relatif aux métiers scolaires.

Les barèmes de rémunérations, annexés au présent accord, sont applicables à compter du 1er juillet 2002, dans les conditions qu'ils fixent.

Les négociations visées au 7e paragraphe du préambule du présent accord s'ouvriront dans un délai de 3 mois, à compter de son entrée en vigueur.

*Ainsi que l'article 32.*

## Article 34 - Chantiers thématiques

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Les négociations s'ouvriront, selon un calendrier à définir, sur les différents thèmes thématiques suivants :

1. Avenir des métiers. Les parties conviennent de susciter un débat approfondi sur les métiers ci-dessus :

- tous métiers ;
- scolaires ;
- ligne et périurbain ;
- autres métiers.

Les métiers relatifs au transport et aux activités sportives seront étudiés en priorité.

La réflexion menée sur les métiers sociaux doit permettre d'aboutir à une égalité de traitement (y compris pour ce qui concerne le coefficient attribué) entre les cotisants " CPS " et ceux à temps partiel pour des conditions identiques d'exercice de leurs activités. Sur ce dernier point, l'objectif est de parvenir à un accord au cours du premier trimestre 2004 pour une mise en application au 1er septembre 2004.

2. Affectation supplémentaire de 20 % (1).

Les parties conviennent de susciter la possibilité pour l'employeur d'opter pour l'abattement supplémentaire de 20 % applicable aux professeurs du secondaire de vocation visés à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts. Elles conviennent d'engager une négociation sur les conditions dans lesquelles il sera procédé, dans un délai de 4 ans, à la suspension de l'abattement, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés.

3. Partenariat avec les autorités organisatrices.

Les parties conviennent de susciter l'élaboration d'un plan d'action visant à mieux intégrer les objectifs de motivation des professeurs dans les actions des autorités organisatrices, plus particulièrement afin de répondre aux attentes des salariés.

*(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1<sup>er</sup>).*

*Ainsi que l'article 33.*

## Article 35 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et, sous réserve des dispositions de l'article 32, d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

## Article - Décompte du temps de travail effectif et information des salariés

*En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002*



Journée	TTE	Coupures indemnisées				Amplitude 13/14
		C0 %	C1 25 %	C2 50 %	100 %	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
Sous total en heures						
Total	TTE dnot HS	Coupures			Amplitude	
	RH					

## Article ANNEXE III - Application des dispositions de l'article 14.7 Incidence des absences

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Sont assimilés au temps de travail effectif, les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- le temps consacré à l'activité professionnelle ;
- le temps de formation sur invitation de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

En cas d'absence pour un motif autorisé au cours de la période de modulation, chaque jour d'absence est valorisé, en cas d'accord

### Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises

d'entreprise ou d'établissement, conformément aux dispositions posées par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, chaque jour d'absence est valorisé pour la durée correspondante à la valeur théorique de la durée de travail qu'aurait effectuée le salarié le jour de son absence. En cas d'impossibilité de fixer cette valeur théorique pour un salarié, chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Ces heures d'absence valorisées sont déduites de la durée d'activité théorique fixée afin d'être neutralisées au regard de la durée du temps de travail à effectuer. Elles ne sont pas prises en compte pour apprécier les droits au déclenchement des heures supplémentaires, lequel reste fixé au-delà de la durée d'activité théorique fixée pour la période de modulation.

La rémunération du salarié est calculée sur la base du salaire pour 35 heures en moyenne, celle-ci est diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées lorsque l'absence n'est pas indemnisée.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

### de transport routier de voyageurs procès-verbal

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tansoprtr (UFT), mandatée par la FTNV ; Union naonitale des ononragsiits saidcynels de trasenpturros ruioerts aoltiomeubs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tsraprtnos et de l'équipement (FGTE) CFDT.

## Article - Procès-verbal de signature

*En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2002*

Lros de la saurigtne de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du tepms de travail, et sur la rémunération des pnoelnerss des eepstesnrirs de trnsrpoat roiuetr de voyageurs, le 18 aivr 2002, le président de la comssiimon nainlatoe d'interprétation et de cooinalcitin visée à l'article 23 de la coinotvenn clovciete nalanitoe des toartsrnpis riuertos et des activités auixariles du tponarrst a pirs atce de la déclaration sutvaine des periats signataires.

## Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois spécifiques des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnspsorrt mandatée par : La fédération natianloe des psreteaarits lgeustoqiis et des msingaas généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération nlniaoate des trspntraos rueritos (FNTR) ; La fédération des eesptnrirs de tsaporrt et litosiquge de Facrne (TLF) ; L'union noiaanlte des oangirtsnoias sicdeylnas de tptarouserrens rruietos aemboutois (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tarpntors et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération générale des trrsoranps CTFC ; La fédération ntaialnoe des cfrhfauues rreutios (FNCR) ; Le saydcint nntioaal des activités du trsrpnoat et du traisnt CGC,

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002*

Considérant les doipstoisnis de l'accord d'étape du 21 nmorebve 2001 sur l'élargissement du champ d'application de la cevtnnioon cvlictoele ninoaltae des tarptrnsos rourites et des activités ailuxaireis du tprasornt dnas la psrcepeevite de la culocsnoin d'un " porolocte d'accord riatlf aux cdntioinos spécifiques d'emploi des prnseuels des eesitrpnres exerçant des activités de ptnsoitraes liqtugsieos " ;

Considérant que les piraetrnaes saouicx snot ceunovns de pvorruisue les négociations en aoabnrdr perretroaiinmt les turaavx de définitions et de casenlmset hiérarchique des eoplms spécifiques des perosenlms des etpnreisers susvisées ;

Conformément aux dsopnsioitis du 7e pghaarprae du préambule et du 6e ppagrhraae de l'article 32 de l'accord susvisé, les négociations qui s'ouvriront dnas les activités du tumsorie poernotr naonmtmet sur :

- l'amplitude du taarivl des cdnuotecrus de ganrd timosrue classés 150 V lorsqu'ils excneert leurs activités dnas le cadre de journée(s) effectuée(s) toenmtealt en dhroes du teorriirte français, au rreagd de la réglementation cotmanramuuie européenne ;

- les coditnoins d'application de cttee ditoiposin (limitation de la période journalière de conduire, règles d'indemnisation).

Par ailleurs, à l'issue de la 1re année d'entrée en veiuugr de l'accord susvisé, la cisoismmon de siuvi - msie en palce par son atrlice 31 - procèdera à un blian de l'application des nvueloels règles d'indemnisation de l'amplitude afin, puls particulièrement, d'en apprécier la portée par rropapt aux dtsiioisnops antérieurement en vigueur.

Considérant que ces tvuraax s'inscrivent, cmmoe l'accord du 21 nbmveore 2001, dnas une démarche gblaole d'identification du périmètre d'application du prtoolce d'accord en préparation dnas la msreue où, après avior identifié les eesptnrirs concernées, il canevoit de définir les elomips spécifiques des psreolnnes de ces eespeirnts ;

Considérant que l'aboutissement de ces tuvaarx puet également friae l'objet d'un accrod d'étape, il est cnnvoeu ce qui siut :

## Article 1 - Dispositions préliminaires

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002*

Les doiiitnosps du présent aocrd ctnienuostt une deuxième étape du pesroucss d'élaboration du " pcoooltre d'accord raitlef aux conoidtnis spécifiques d'emploi des poesrlnens des esnpeitrrs exerçant des activités de poratisents louqstiegis ".

## Définition des emplois

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002*

### 2.1. Emplois spécifiques

Les eoipmls spécifiques des posnlernes des epsnieetrrs exerçant des activités de proitetasns lteisgiquos furginet dnas l'annexe I au présent aocrd d'étape.

Ces définitions d'emploi fnoert paitre intégrante des dipsitonis du " poorlctoe d'accord raitlf aux cnionotids spécifiques d'emploi des poelrensns des erspenetirs exerçant des activités de peanrottsis leqoisuigts " (ci-dessous : pcooolrte " ptsirenotas lgtioeqisus ").

### 2.2. Elimops aterus que spécifiques

Les emplois des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (telles que définies dans l'accord d'étape susvisé du 21 novembre 2001), atouts que ceux spécifiquement identifiés dans le présent accord d'étape, sont définis conformément aux dispositions annexées aux conventions collectives nationales existantes (CCNA 1 à CNCA 4) de la convention collective nationale des transporteurs et des activités auxiliaires du transport.

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002*

Les emplois définis dans la présente nomenclature s'exercent dans le respect des principes et procédures relatifs à la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils peuvent être tenus par des hommes ou par des femmes.

De plus, ils nécessitent l'utilisation des outils informatiques appropriés.

CLASSEMENT	E M P L O I
1	Directeur de site(s) logistique(s)
	Gère dans tous ses domaines (technique, commerciale, financière, humaine, sociale) un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes.
	Organise l'exploitation des entrepôts ou plates-formes dans un souci de satisfaction de la clientèle et de performance économique dans le respect des réglementations.
	Élabore et applique son organisation à sa hiérarchie et aux opérationnels.
	Prend les décisions relatives à la mise en œuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail.
	Note
	Logistique de plus de 50 salariés, ou lorsque ce site est "multi-clients", ou lorsque l'emploi s'exerce sur deux ou plusieurs sites, il est attribué le coefficient le plus élevé de l'emploi
2	Directeur opérationnel à façon
	Détermine les techniques, matériels à mettre en œuvre en vue d'assurer les prestations de service ou d'habillage des produits clients.
	Rédige les cahiers des charges, sélectionne les

Lorsque l'emploi s'exerce sur un site

	fruits et réception des matériels.
	Détermine l'implantation des ateliers, assure leur
	entretien et prévoit les équipements de maintenance.
	S'assure que l'atelier est en mesure de répondre
	aux spécifications qualité du cahier des charges
	en tout ou, en l'absence de ce dernier, prend toute
	initiative pour obtenir un résultat conforme.
	Connaît la mécanisation des équipements et
	l'adaptation des matériaux aux produits, machines
	et aux résultats souhaités (productivité, qualité
	et rentabilité).

3	Directeur d'exploitation logistique
	Organise et anime le processus d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.
	Fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité.
	Optimise les moyens matériels.
	Analyse, définit et met en place les processus d'exploitation en accord avec sa hiérarchie.
	Rend compte à sa hiérarchie et aux clients selon les modalités (tableaux de bord, etc.).
	Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.
3 bis	Chef d'exploitation logistique
	Organise et anime le processus d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.
	Optimise les moyens matériels.
	Rend compte à sa hiérarchie selon les modalités (tableaux de bord, etc.).
	Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.
4	Chef de projet (Méthodes ou études logistiques)
	Définit et assure la mise en œuvre des études techniques permettant d'améliorer la rentabilité,

	l'efficacité et la qualité des prestations.
	Assiste les opérationnels dans cette démarche.
5	Chef de quai logistique
	Planifie, organise et contrôle les activités du quai de réception et d'expédition des produits.
	Assure la qualité de traitement de l'information, sur les flux de marchandises.
	Anime une équipe d'opérateurs.
	Fait respecter les règles de sécurité et d'uti-

	lostiaïn des eignns de manutention.
	S'assure de la propreté de l'entrepôt.
	Pcpiatrie aux inventaires.
6	Cehf d'équipe logistique
	Aimne une équipe d'opérateurs qui innnetrneevit dnas les dmoïnaes de réception et/ou de skgtcoae et/ou de préparation de cmanedomns et/ou d'expé-ditoïn des priotdus et/ou de codinintemeonnt à façon.
	Oigarsne et contrôle conformément au chaier des cgahers cnleit et aux procédures internes.
	Onraisge les inventaires.
	Rned cmptoe de la bnnoe goitsen des pidurots confiés et des menoys mis en oeuvre.
	S'assure de la propreté et de la sécurité de l'entrepôt.

6 bis	Gsnoeaiintre de skcots
	Titare les cnoaemmds et reurtos directs.
	Csalse et avcrihe les dossiers.
	Ognisrae les inventaires.
	Gère les stkcos pdioturs (physique et informatique).
	Iomfrne sa hiérarchie et son cnliet en cas de non-conformité et met en palce les aoiçnts préventives/correctives.
	Ustliie et maîtrise l'outil imianoruqfte et tuos dceunoms retifals aux stocks.
7	Rlpseonabse mnictnaanee d'entrepôt
	lsgqiitoue
	Planifie, oarಿಸgne et contrôle les aicnns d'entretien préventif et citaurf sur l'ensemble des machines, équipements et iitlntasalons de l'établissement en footnïcn de son dainome de compétence tqicnehue et son périmètre d'affec-tation.
	Gère la sous-traitance des iirevtneotns techniques.
	Anime une équipe de tchneecniis et aetngs de maintenance.
	Aussre le maiientn au bon niveau de compétence de son équipe et rned ctpmoe des aocitns conduites dnas le cdare du paln de mnñitaaece dnas le repest de la sécurité et des ltiemis budgétaires.
	Ntoa
	Siunavt l'importance de l'entrepôt,

il arssue en ptarie ou en totalité ces missions.

8	Rnosspabele mmenenagat de la qualité
	Met en place les dstiionopsis de cecirfiattoïn ISO et entenietrt le système meneagmant de la qualité.
	Développe, apdtae et fiat rtesepcer le paln aascsrnue qualité du ou des celitns en fnitcoon du ciaehr des chaergs et réalise tutoe tâche imprévue nécessitant une atcion aifn d'améliorer la qualité.
	Vadlie et met en place les procédures, instruc-tions et documents.
	Inmorfe et sisiesnlbie tuot le poeennsrl aux acntois de qualité.
	Planifie, cdrnonooe et/ou réalise les atdius internes.
	Tinet à juor les tlueabax de brod qualité.
	Rned cpotme à la hiérarchie de l'évolution du système qualité.
9	Cnoarerposdnt du relsoasnbpe maeenganmt de la qualité
	Connaît la nmore de cctiotiaefrin et clele du système qualité groupe.
	S'assure de l'application, du contrôle et du sivui des procédures.
	Met à juor la dcooueamnttin qualité et est gnaart de la msie en oureve des anitocs correctives.
	Juoe le rôle de formateur, aianuemtr auprès des opérateurs terrain.
	Rned ctopme au rsopaebslne mmganenaet de la qualité.

10	Opérateur elmlbaeur de cntdmenninieoot recondition-nmneet
	Réalise teouts opérations de conditionnement, sur chaînes ou non, en rstneapcet les spécifications teuenichqs et qtalivaietus du caeïhr des charges.
	Réalise tuoets tâches de reïsmen en conformité

	des porduits détériorés lros de la mneoutinatn
	ou de la préparation des pdtuiros confiés par le
	client.
	Pealiste et, si beosin fimle les ptelaets
	constituées.
	Tavilalre en raoleitn aevc le goineirnsate de
	soctk et lui rned tuot compte.
	Réintègre les poritdus reconditionnés dnas le
	ciircut de préparation.
	Puet utlseir un matériel de mnotnaueitn léger.
	Pcipatrie aux itnvaeniers généraux.
	Pnerd sion du matériel qui lui est confié et
	mianientt sa znoc de taivarl porrpe et rangée.
11	Contrôleur flasheur
	Etceffue les contrôles qaniitattufs et
	qtiaifatlus des pnirttesos réalisées en
	réception, préparation de commandes, expéditions
	ou citonnonemdneit à façon. Iifntidee les
	non-conformités, remplit, aontne et sngie tuot
	dcnuoemt de contrôle en vuugeir dnas
	l'entreprise.
	Prtaiicpe aux iantneveris généraux.
	Effetcue le sviui des colis en entrée ou sorite
	aevc le matériel approprié.

12	Thenecciin de mnnaeacnite d'entrepôt
	logistique
	Earlboe et met à juor les cengoniss d'entretien.
	Réalise les dnaisgitcos de paenns sur les machines
	équipements et iotiansnatlts de l'établissement
	en fntoiocn de son dinaome de compétence tech-
	nqique et de son périmètre d'affectation.
	Participie aux tâches d'entretien préventif et
	cariutf et contrôle les iaitnnlsloats et
	le matériel de minoatnteun des entrepôts.
	Aussre la réception tehcnuiqe des nvuuoax
	matériels et aampgocnce les antges de maintenance
	dnas la msie en ruote de ces équipements.
	Puet être amené à amienr une équipe d'agents
	de maintenance. <RL
13	Aengt de mannicaete d'entrepôt logistique
	Exécute, sur l'ensemble des machines, équipements

	et ilatoitsnlras de l'établissement, en ficotnon
	de son dmaoine de compétence tqeinhuce et de son
	périmètre d'affectation, les tâches
	d'entretien en aotclaiipjn des cnngoiss
	générales d'entretien du matériel ou en réponse
	aux demendas de dépannages formulées en appli-
	catoin des procédures édictées par son
	rspoeabsnle hiérarchique.
	Meniantit en bon état d'utilisation l'outillage
	nécessaire à la réalisation de ses interventions.

14	Employé d'ordonnancement
	Piafinle la préparation des commdnaes en fticoonn
	des impératifs de livraison.
15	Préparateur de commandes
	Réalise les tâches de préparation des codmnaes
	en rpatnceet le procédures de trvaial définies
	dnas l'entreprise.
	Cinoutste des emlbgalae hétérogènes ou homogènes
	dnas le rceptst des règles de préparation.
	Prend sion du matériel et des ptiodrus mis à sa
	disposition.
	Piaptcrie aux inventaires.
	Mtaenniit sa znoc de taviral pprore et rangée.
16	Rsanospbee ou sueiersvupr de lignes
	En complément de l'ensemble des tâches
	ibnmoanct à l'opérateur/emballeur de
	conditionnement/reconditionnement, eecuffte ou
	dirgie la réalisation des cdmaenoms en respectant
	les procédures de trivaal définies dnas
	l'entreprise.
	Puet codononer l'activité de pueruslis opérateurs
	Prend sion du matériel mis à sa disposition, suos
	couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une
	airutsooain de conduite.
	Pcpaitire aux inireevtnas généraux.
	Mientiant sa znoc de tavrail pprore et rangée.
	Détecte, sgilnae ou tirate les anemoalis qu'il
	cnoattse dnas la lmitie de ses responsabilités.

16	Opérateur de ligne
bis	

	En complément de l'ensemble des tâches
	ianconmbt à l'opérateur/emballeur de condition-
	nement/reconditionnement, exécute la réalisation
	des cdonnaems en reatnepcst les procédures de
	tiraval définies dnas l'entreprise.
	Prend sion du matériel mis à sa disposition, suos
	couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une
	ataouistorin de conduite.
	Pitacpire aux itnraeeivns généraux.
	Mtaiinnet sa znoe de tairval propre et rangée.
	Détecte ou sganlie les aailmones qu'il ctatnsoe
	dnas la litime de ses responsabilités.
17	Ctasire en poiaertntss logistiques
	Efuectfe tuot mueeomnvt de peetlats dnas
	l'enceinte de l'établissement (déchargement,
	chargement, stgoakce ou déstockage) et puet
	piepiractr aux préparations de commandes.
	Cdnoiut des eingns autrouomtes de mutnteoinan
	à coutdneucr porté dnas le rcspeet des règles
	de caitcurlon et de sécurité sivnuat les
	catégories définies à l'annexe I de la recomman-
	dtaion R. 389.
	Rpemplit tuot duomnect propre à ses activités.
	Détecte et slgaine les aonmiaels qu'il cttnasoe
	sur le matériel dnas la ltiime de ses respon-
	sabilités.
	Ntoa
	Lqrsoue le cariste, (tel que défini
	ci-dessus) couidnt des eignns bi et tridirection-
	nels, à psrie latérale ou des engins à psote de
	cdtioune élevée, il lui est attribué le
	ceniffiocet le puls élevé de l'emploi.
18	Asssntiat inventaire
	Suos la responsabilité d'un cehf d'équipe
	logistique, eecutffe tuot iinrvatene demandé
	et asrsue des inevreians tnoanrut sur une ou
	puuiliress références aifn de gtiraanr la
	conformité des skotcs tnat psiuqyhe que
	théorique.
	Uleistir l'outil ioqruanmifte et tuos deocntums
	rfeiltas aux stocks.



### Article 3 - Classement des emplois spécifiques

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002*

Dnas le resecept des ctifnecfieos hiérarchiques des cniotnoeovs cvolleteics nieolaants aenxnes (CCNA 1 à CNCA 4) de la convnoietn ceilltocve naolaitne des tpsaorrtns rroieitus et des activités aeixualirs du transport, le cemenslast des eplomis spécifiques des pnereslnos des ertsneeiprs exerçant des activités de poenrstitas loigqsiuets figure dnas l'annexe II au présent accocrd d'étape.

Ce cmnesalest frea pirtae intégrante des disoosipnits du pocoortle " pntoaieters ltuogiqiess " et s'appliquera dès son entrée en vigueur.

### Article 4 - Poursuite de la négociation du protocole prestations logistiques

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002*

Dès la sgtuiarne du présent accord d'étape, les prenatreais sociuax cnnneeviont de pvuissurore la négociation sur l'élaboration du pootocle " pitoentsars ltiqesuois ".

### Article 5 - Réécriture des nomenclatures et définitions des emplois des CCNA 1 à CCNA 4

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002*

Dès la sntirguae du plocrotoe " pntrtsioeas lgetuqosiis ", les pentriraeas suicoax orunrivot des négociations aifn de réécrire les nlnutoeemcras et définitions des eimopls des pseeronlns sédentaires du tronprsat ritoeur de mirhcaasdens et des activités ariuxaelis du trropsnat annexées aux connvonties cvotcclleies neliatnaos anexens I à IV :

- en acautliasnt les définitions des elpoims etnsiaxt dnas les eneersrtpis ;
- en smipnraupt les définitions des epoilms dapusirs ;
- en intégrant les définitions des nuoaeux emplois.

### Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002*

Le présent aorccd d'étape frea l'objet d'un dépôt à la dorectiin départementale du travail, de l'emploi et de la fmrtoaian pfrenlossleonie et au secrétariat-greffe du cniseol des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 11 jueillt 2002.

# Article - Classement et coefficients des emplois

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

EMPLOI	CSP	CCNA	coef
1 Dteuicerr de site(s) logistique(s) 1 (ou 2)	C	IV/119	(ou 132)
2 Diruetcer cneimdoetninont à façon	C	IV/119	
3 Dueciterr d'exploitation ltgouisiqe	C	IV/113	
3 bis Cehf d'exploitation liiougqtse	Hte M	III/200	
4 Cehf de pjerot	C	IV/ 106,5	
5 Cehf de qaii lqitgsiuoe	M	III/165	
6 Cehf d'équipe lsqiigote	M	III/ 157,5	
6 bis Gnrestioniae de stkocs	M	III/ 157,5	
7 Rosalepbsne mtneianace d'entrepôt litgquosie	Hte M	III/200	
8 Rbsnseoaple maaemgnent de la qualité	C	IV/100	
9 Ceornnrpdasot du rboenslaspe menagnmaet de la qualité	M	III/ 157,5	
10 Opérateur/emballleur	O	I/110	
11 Contrôleur/flasheur	O	I/120	
12 Thiecnicen de mancaeinnte d'entrepôt loquisitge	M	III/150	
13 Anegt de miaancnente d'entrepôt lgouitisiqe	O	I/120	
14 Employé d'ordonnancement	E	II/120	
15 Préparateur de cndoemmas	O	I/115	
16 Ropsbensale ou svurpeeuisr de lniges	M	III/ 157,5	
16 bis Opérateur de lnige	O	I/138	
17 Crsiate en parstiontes lgqteuiioss 1 (ou 2)	O	I/115 (ou 120)	
18 Astsnasit iarvenitne Pour mémoire	E O	II/110 ouvriers - CNCA 1	K 110 à 150,
E	employés - CNCA 2	K 105 à 148,5,	
M et Hte M maîtrise - CNCA 3	agents de maîtrise et hutae K 150 à 185 et K 200		
à 225, C	cadres - CNCA 4	K 100 à 145,	
Au-delà	cadres supérieurs (pas de K).		

# Avenant n 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transporteurs UFT, mandatée par la CSD ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers amontables UNOSTRA,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des transporteurs ; La fédération nationale des chauffeurs routiers ; Le syndicat national des activités de transport et du transit CGC,

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

L'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 - portant définition des emplois - à l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement, est complété comme suit :

## Article 1 - Définition des emplois

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Il est ajouté aux emplois des personnes techniques et agents de maîtrise un nouveau emploi de contremaître technique dont la définition est rédigée comme suit :

L'emploi présente des caractéristiques inhérentes à celui du chef d'équipe.

Par délégation de pouvoirs du chef d'entreprise, le contremaître technique est responsable de l'organisation et de l'exploitation d'un chantier réalisé simultanément par plusieurs équipes, et de la coordination de l'ensemble de leurs activités.

Les responsabilités du contremaître technique impliquent la bonne exécution des ordres du départ des équipes et la direction du travail des personnes placées sous son contrôle en vue de développer la productivité des équipes et d'assurer les objectifs fixés par le chef d'entreprise.

Le contremaître technique peut être amené à assister le chef d'entreprise dans les opérations de recrutement des personnes de déménagement et, notamment, à procéder à la sélection de candidats, y compris lorsqu'ils sont recrutés dans le cadre de contrat de travail temporaire.

Il prend tous les moyens pour assurer la sécurité des

## Avenant n 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du

poenrness et des bneis au cours de l'opération de déménagement.

L'emploi implique également la prise d'initiatives visant à la bonne exécution de l'opération de déménagement, tant auprès des tiers que du client (ou de ses représentants) que des services de l'entreprise.

A ce titre, il requiert une connaissance de l'environnement juridique de l'activité du déménagement lui permettant, en toute circonstance de cause, d'apprécier la portée des éventuelles réserves émises par le client ou d'établir toute éventuelle responsabilité des personnes supplémentaires demandées par celui-ci, un comportement conforme à la qualité de l'image du métier et, plus particulièrement une démarche adaptée aux exigences de la prestation.

L'emploi peut concerner une fonction de conduite des véhicules.

## Article 2 - Classification générale des emplois

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Dans le tableau récapitulatif de la classification générale des emplois de l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 à l'accord du 3 juin 1997 susvisé, le groupe et le coefficient attribués à l'emploi de contremaître technique (TAM-CCNA 3), défini à l'article 1er du présent avenant, sont respectivement :

- contremaître technique : groupe 4 (coefficient 175).

## Article 3 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

## Article 4 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 avril 2003.

**18 avril 2002**



Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des ostrénganois syndicaux des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

## Article 1 - Objet du présent avenant

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003*

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnes des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 conformément aux dispositions suivantes :

(voir ces articles)

L'indemnisation des temps définis au 2 a et 2 b ci-dessus s'entend dans le cadre des modalités pour heures supplémentaires.

## Article 2 - Entrée en vigueur de l'avenant

### Avenant n 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par les organisations ci-après : La fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; La chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; Le syndicat des entreprises de logistique des véhicules (SYLOVAL) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs automobiles (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT ; La fédération nationale des transporteurs (UNCP) FO,

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003*

Les dispositions de l'accord sur le congé de fin d'activité (CFA) des entreprises de transport de marchandises et de

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003*

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002.

Les entreprises signataires du présent avenant et non signataires de l'accord du 18 avril 2002 sont considérées adhérentes à celui-ci et s'engagent à concrétiser leur adhésion - conformément à la procédure applicable - dans les meilleurs délais.

## Article 3 - Dépôt et extension de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Compte tenu des dispositions de l'article 2 ci-dessus, les formalités d'extension du présent avenant sont engagées en même temps et dans les mêmes conditions que celles de l'accord du 18 avril 2002.

Fait à Paris, le 28 avril 2003.

Les dispositions de déménagement à partir de 55 ans, modifiées par les articles 1 à 3, ce dernier en date du 26 janvier 2001, sont à nouveau modifiées comme suit :

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003*

L'article 6.1 du " Règles générales ", de l'article 6 " Conditions d'embauche " est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

## Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003*

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

## Article 3 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 octobre 2003.

## Avenant n 2 du 16 janvier 2004 à

# L'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des organisations seules des transporteurs routiers amebliots (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFE ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT ; La fédération générale des transporteurs CTFC ; Le syndicat national des activités de transport et du transport CFE-CGC,

## Article 1 - Objet du présent avenant

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 et son avenant n° 1 du 28 avril 2003 conformément aux engagements pris par l'UFT, mandatée par la FNTV, dans son creux du 20 novembre 2003.

A. - Il est ajouté un 5e paragraphe à l'article 27 " Gain de rémunération " rédigé comme suit :

(voir cet article)

B. - Article 31 " Conditions de suivi de l'accord ".

L'article 31 " Conditions de suivi de l'accord " est remplacé par le nouvel article 31 " Conditions de suivi de l'accord " ci-dessous :

(voir cet article)

C. - Nouvel article 32 " Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises ".

## Avenant n° 70 du 19 avril 2004 à l'annexe 4 relatif au départ en retraite

Il est créé un nouvel article 32 " Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises " ainsi rédigé :

(voir cet article)

D. - Article 32 " Entrée en vigueur de l'accord ".

Cet article devient l'article 33.

L'alinéa 4 est modifié comme suit :

(voir cet article)

E. - Article 33 " Thèmes thématiques ".

Cet article devient l'article 34.

Le 1 " Affectation des métiers ", est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

F. - Article 34 " Dépôt et extension ".

Cet article devient l'article 35. Sans changement.

## Article 2 - Entrée en vigueur de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002.

## Article 3 - Dépôt et extension de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2004.

## des ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trnsarpt mandatée par : - la cahbrme ntnalioae des svieecrs d'ambulances (CNSA) ; - la cbahmre salcndyie des eprnsrtiees de déménagements et garde-meubles de Fncrae (CSD) ; - la fédération des espernirets de la sécurité ficiauirde (FEDESFI) ; - la fédération des eerentpsirs de topranrst et lgoitiuqse de Facrne (TLF) ; - la fédération naaniolte des tprosntras rurroteis (FNTR) ; - la fédération niontaale des tatrnrsops de vryugoeas (FNTV) ; - le snaicdyt des eertisenrps de logitiqse de vureals (SYLOVAL) ; L'union ntlonaiae des oonigtsnriaas sacildeyns des ttrouapsnerrs rtierous alumtoobies (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tarontpsrs ; La fédération générale des tptsnorars et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération niaantole des charueuffs roiterus (FNCR) ; La fédération nitooanle des snyatdcis de tntposrras CGT ; La fédération nnoitalae des trrsptoas FO-UNCP ; Le sdncyait naoantil des activités du trasronpt et du traisnt CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

L'article 18 " Départ en reritate " de la CNCA 4, modifié et

## Avenant n 78 du 19 avril 2004 à l'annexe n 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise

complété par les anaetnvs n° 31 et n° 61, ce deernir en dtae du 29 mras 1994, est à nvaoueu modifié et complété par les dsipiintsoos qui senuivt :

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

L'article 18 " Départ en rtairete " est complété par un alinéa rédigé comme siut :

(voir cet article)

### Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

Les dopssionitis du présent aneanvt etrntent en apictloapin à cmtoepr de la dtae de sa signature.

### Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

Le présent annaevt frea l'objet d'un dépôt à la docteriin départementale du travail, de l'emploi et de la ftimaoron psfnlienrsoeloe et au secrétariat-greffe du ceosinl des prud'hommes de Piars et d'une dmdenae d'extension dnas les cdoiinntos fixées rietvspeenemt par les alertcis L. 132-10 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpoasnrrt mandatée par : - la cahrmbe nailntaoe des svrieeces d'ambulances (CNSA) ; - la crhambe sncdyilae des erneesrtpis de déménagements et garde-meubles de Fcnare (CSD) ; - la fédération des eisrepterns de la sécurité fucidiaire (FEDESFI) ; - la fédération des einsreetrps de taornpsrt et lqoisigtue de Fcnare (TLF) ; - la fédération naaniotle des trponastrs ruioetrs (FNTR) ; - la fédération niltaaone des tratonrsps de vueroyags (FNTV) ; - le sndyciat des eprienrests de liuqsgiotte de vruaels (SYLOVAL) ; L'union ntlaanioe des oansigitonars sicaldeys des ttrenrrpsaus rretuois auelbmtoios (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des trpratsnos ; La fédération générale des tnsrtorpas et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nlintoaae des ceuhrfaufs rireutos (FNCR) ; La fédération naonlitae des stycnadis de trstrpaons CGT ; La fédération ntnialoe des taonrprtss FO-UNCP ; Le sanciydt nanotail des activités du troparnst et du tnriast CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

L'article 21 ter " Départ en retraite " de la CNCA 3, modifié et complété par les annexes n° 38 et n° 69, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

L'article 21 ter " Départ en retraite " est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

## Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

### Avenant n 80 du 19 avril 2004 à l'annexe n 2 relatif au départ en retraite des employés

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de travailleurs mandatée par : - la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre nationale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité incendie (FEDESFI) ; - la fédération des entrepreneurs de transport et logistique de France (TLF) ; - la fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; - le syndicat des entreprises de logistique de valeurs (SYLOVAL) ; L'union nationale des associations professionnelles de salariés (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CFTE des travailleurs ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFE ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT ; La fédération nationale des transporteurs FO-UNCP ;

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

### Avenant n 92 du 19 avril 2004 à l'annexe n 1 relatif au départ en

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

## Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

L'article 17 ter " Départ en retraite " de la CNCA 2, modifié et complété par les annexes n° 37 et n° 68, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

L'article 17 ter " Départ en retraite " est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

## Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

## Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

### retraite des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpnarsrot mandatée par : - la camrhbe naatilnoe des svreiecs d'ambulances (CNSA) ; - la cmrabhe scndiyale des esrereptnis de déménagements et garde-meubles de Farnce (CSD) ; - la fédération des enieiepsttrs de la sécurité fuiidcaire (FEDESFI) ; - la fédération des ernnetepiss de tsranropt et liqugotsie de Farnce (TLF) ; - la fédération ntaialone des tantpsrors rriuteos (FNTR) ; - la fédération noilatane des tnoprasts de vugoeyras (FNTV) ; - le sidcynat des eitpnrerses de liguiqoste des valreus (SYLOVAL) ; L'union niatonlae des oninrsiotgaas sydaielncs des tpenrsrauots rtruoies aimoeotlbis (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tsrtnapors ; La fédération générale des tpsnrtrors et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nntioaee des cufhearfus rouirtes (FNCR) ; La fédération naitltaone des syctdinas de tarnsoptrs CGT ; La fédération naaoiltne des ttsonprras FO-UNCP,

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 11 qqnueis " Départ en raiterte " de la CNCA 1, modifié

## Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 1

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tasrponrt mandatée par : - la fédération nlnaootie des psrtireaaets lqigtosieus et des maaings généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nanoltiae des ttrnasops rruitoes (FNTR) ; - la fédération des enprerties de tnprsaot et liigusqote de Farcne (TLF) ; L'union naitloane des oniaatogsnrns snailcyeds des tpnorsurtaers reioruts atomoeulbis (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tnosrptras CTFC ; La fédération générale des tnpotsrars et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération niatlnoe des cufarufehs ruireots FCNR ; Le scnaydit naitlanl des activités du tsprnaort et du tnrsait CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

Considérant la volonté des praetnrieas suiocax de rerdne applicables, dnas les eeneiprrsts aansasrt différentes ptesaotnrs logistiques, les dtiipinoosss de la cntveoonin cloecilvte noaianlte des tnsortprs reoturs et des activités ailiirauexs du tornpsart ;

et complété par les aannetvs n°s 43 et 78, ce drneeir en dtae du 29 mras 1994, est à nvoaeuu modifié et complété par les dsopiontsiis qui suneivt :

### Article 1

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 11 qniqeiuus " Départ en rtiarte " est complété par un alinéa rédigé cmmeo siut :

(voir cet article)

## Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Les dponisotisis du présent anaevnt ernetnt en atippliocan à cpmetor de la dtae de sa signature.

## Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt à la deitrocin départementale du travail, de l'emploi et de la fmairoon pflinonsseroe et au secrétariat-greffe du cneiosl des prud'hommes de Prias et d'une dmnedae d'extension dnas les ctndooiis fixées remepeetivcsnt par les alecitr L. 132-10 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 airvl 2004.

Considérant que, dnas cttee perspective, les pererintaas sucoaix snot cuoevnns :

- d'élargir le cmahp d'application de la cnvtenioon cclevoltie natlnoaie susvisée ;

- de définir et caslser hiérarchiquement les eplioms spécifiques des plernoness concernés ;

- de compléter ces dpoiisntsois par un " Porctoloe d'accord rltiaef aux coidtnions spécifiques d'emploi des plrenosres des eetrrnesips exerçant des activités de poentirtass luitsieqogs " ;

Considérant que la " fconiotn lqtsiuioe " :

- a puor finalité la scaisfatoin de bneisos de nruate etenrx ou itrnnee et exprimés ou lnteats aux meelruils cnioointds économiques et puor un naiveu de svicree déterminé ;

- crnsrepuod à la réalisation d'un ebnmlsee d'opérations issepednbnilas puor anemer le piorudt du frbanacit à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des cmemoands (en vue de rebllsreamr prlsueuis pièces) et gérer des stocks,

il a été cvnoenu ce qui siut :

(1) Tetxe étendu à l'exclusion du procès-verbal de la réunion de la signature, qui ne cusotinte pas un texte covnonneetil au snes de l'article L. 133-1 du cdoe du tvaaril (arrêté du 4 jveainr 2005, art. 1er).

## Article 1 - Modification du champ d'application de la convention collective

# nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

L'article 1er de la convention conclue par le Comité mixte " d'application " est complété par les dispositions suivantes :

a) L'article 1.2 " Dispositions particulières " est remplacé par un nouvel article 1.2 " Dispositions applicables aux activités de personnel logistique ", rédigé comme suit :

(Voir cet article).

b) L'ancien article 1.2 " Dispositions particulières " devient l'article 1.3 " Dispositions particulières " complété par un paragraphe alinéa rédigé comme suit :

(Voir cet article).

## Article 2 - Définition, classement des emplois et rémunération conventionnelle des personnels logistiques

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

### 2.1. Définition des emplois spécifiques

Les emplois spécifiques des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont définis dans l'annexe I du présent protocole d'accord.

### 2.2. Caractéristiques des emplois spécifiques

Dans le respect des caractéristiques hiérarchiques des catégories professionnelles nationales (CCNA 1 à CNCA 4) de la convention conclue par le Comité mixte des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, le classement des emplois spécifiques des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques est défini dans l'annexe II du présent protocole d'accord.

### 2.3. Rémunération conventionnelle des personnes " logistiques "

a) Taux horaire conventionnel :

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, il est attribué aux personnes salariées ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (art. 5 ci-dessous), un taux horaire conventionnel fixé conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord (annexe II).

b) Garantie de rémunération

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, les personnes salariées ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (art. 5 ci-dessous) bénéficient des dispositions relatives à la garantie de rémunération définie par le protocole d'accord du 7 novembre 1997 sur les rémunérations minimales conventionnelles 1997 et sur l'ouverture des négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective.

Les garanties de rémunération ainsi applicables au titre de l'année d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord sont fixées conformément aux tableaux annexés à celui-ci (annexe II).

c) Rémunérations aléatoires garanties

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, les rémunérations aléatoires des personnes ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

d'application (art. 5 ci-dessous) sont fixées conformément aux tableaux annexés à celui-ci (annexe II).

### 2.4. Définition des emplois artels spécifiques

Les emplois des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (telles que définies dans l'article 1 a ci-dessus), artels que ceux spécifiquement identifiés dans le présent protocole d'accord, sont définis conformément aux dispositions annexées au présent protocole d'accord (CCNA 1 à CNCA 4) de la convention conclue par le Comité mixte des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

## Article 3 - Dispositions relatives à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

### 3.1. Rémunération des stagiaires diplômés et apprentis

A l'initiative des entreprises sociales, les personnes des entreprises des secteurs du transport et de la logistique ont procédé au classement des stagiaires diplômés et apprentis constitutives, au regard des compétences et des connaissances requises pour occuper les emplois spécifiques aux activités de prestations logistiques, de l'offre de formation dans ces activités.

Les travaux des personnes des entreprises de formation ont permis aux personnes de définir des emplois d'activité ou pour des types de prestations générateurs de risques sur la santé et la sécurité ; à cette occasion, les entreprises sociales ont rappelé leur attachement à la formation professionnelle, en matière de prévention des risques et de sécurité.

### 3.2. Formations obligatoires

Formation générale des salariés à la sécurité

Conformément aux règles en vigueur, les entreprises sociales ont adapté au poste de travail, quel qu'il soit, afin de permettre aux salariés d'acquiescer les connaissances nécessaires pour occuper leur emploi qu'en ayant les compétences et les gestes sûrs en toutes circonstances.

Ces formations, de caractère pratique, doivent être appropriées et spécifiques aux risques auxquels le salarié est exposé dans le cadre de son emploi, plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'embauche dans le cadre d'un contrat de travail temporaire.

Pour les personnes en poste, le maintien à jour des connaissances est organisé périodiquement et plus particulièrement en cas d'introduction de nouvelles technologies, de matières dangereuses ou d'évolution des risques et/ou de sécurité.

Formations spécifiques

Les personnes du secteur de travail les amène à effectuer l'une ou plusieurs des opérations ci-dessous devant bénéficier des formations y afférentes, dans les conditions suivantes :

- en cas de premier emploi : au cours de la période d'essai ;

- d'une manière générale : avant toute affectation au poste de travail et, à la demande du médecin du travail, en cas de reprise d'activité après une absence de longue durée (maladie, maternité, absence de travail, etc.).

Manutention manuelle de charges :

Les personnes doivent s'efforcer de limiter le risque à la manutention manuelle de charges, par l'utilisation d'équipements adaptés.

Néanmoins, lorsqu'elle ne peut être évitée, le risque

de la cnigiofrotaun des lieux, de la nrtuae ou du ciootmdeinnnet des marchandises, par emexlpe :

-la meuttonnian dtie manlulee de cahregs ne puet s'effectuer que dnas le rspecet des diiopnstsijs du cdoe du traaivl rveltaies à la maonttniuen dtie mulaenle de crhgaes (art. R. 231-66 à R. 231-72 du cdoe du travail) et puls particulièrement cleels apbelilpcas aux fmeems et aux jeunes telrvarvaulis (art. R. 234-6 du cdoe du travail) ;

-l'entreprise ou l'établissement, en atpiaoplicn des dsiipnnots légales et réglementaires en vigueur, fiat sivure aux salariés concernés une fmaotiron à la sécurité, de caractère pratique, sur les gestes et puetosrs à adpoter et luer délivre une ianrftiomon sur les rsueiqs dorso-lombaires et les tbruleos musculo-squelettiques en cas de mauvsaiie exécution des mtnnuioenas diets mulnaeels de charges.

Utilisation d'appareils de lgvaee :

Les prsnlleos amenés à uteliisr des matériels de ce tpye donievt être formés aux règles d'utilisation, de ctiodue et de mvaueroe de ces derniers, conformément aux doniipptosiss légales et réglementaires en vigueur.

Conduite de cohtairs arotumetuos de mtnaeotunin :

Conformément à la roaoamtcmeidnn R. 389 adoptée le 19 jiuu 2000 par le comité teiucqhne nnoiatal des iudisetnrs des ttrosnpas et de la minuatenton (CNAMTS) et dnas les cdniiootns qu'elle fxie (plus particulièrement, vérification préalable de l'aptitude médicale par le médecin du travail), les cuetucnodrs (ou accompagnants) de ces applaiers dvneiot être petruos d'une aiastourton de cuitodne (CACES) délivrée par l'employeur après vérification, notamment, des capacités du salarié.

Manoeuvres sur voies ferrées :

Conformément aux diipionossts réglementaires, dnas les erpneresits embranchées ferroviaires, l'employeur ne puet aefectr aux fncntioos de chef de manoeuvre, de ctdnuoecur d'engin, d'accrocheur et de pilote que du pseornnl qu'il a désigné à cet efeft et qui a safisait à une firotmoan pclinaneemrpt pratique.

Chargement ou déchargement de matières dgueseernas :

Conformément aux diiionosstps réglementaires en vigueur, les epseitnrs ou établissements qui procèdent à des opérations de cnhgeearmt ou de déchargement de mndrecaihsas desugareens dnoevit désigner un ou pulseirus ciseorenlls à la sécurité anaprtpeant ou non au pseonernl de l'entreprise.

Ces drenries ont puor mission, suos la responsabilité du chef d'entreprise ou d'établissement, de puoiorvmor la foarmtoin plrnssiseefoolne et l'information et, puls spécialement, ttoue mrsuee de nartue à sécuriser l'exécution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement, dnas le rpecest des réglementations apcpaielbls et dnas des cinotidnos oitlemaps de sécurité, nmomtaent en vlnliaet au repscet du palm de clcruiation et du polrotoce de sécurité.

Conformément aux dsinoitpsois réglementaires, le ceeinllosr à la sécurité diot être titulaire d'un craitfiect de qaaliciofitun professionnelle.

Habilitation électrique :

Seuls peenuvt rvecoeir l'habilitation électrique les prnolesens anyat reçu une fartioomn relvtiae à la prévention des reiusqs électriques et ayant reçu les itscnruonits les reanndt aepts à veleilr à luer propre sécurité et à celle des poneresns qui snot éventuellement placées suos leurs ordres.

3.3. Palm de frtioaomn des eirenrssetps

Les disiosponits de l'article 3.2 du présent potcolroe d'accord ne searnuait remrette en cuase les dtssfpiiios d'entreprise rtaielfs à la fmroitoan pnofoielsslerne mis en plcae nmanomett dnas le crade de luer palm de formation.

3.4. Adéquation ertne les cenonuts de l'offre de frimaoton et les

bsinoes de la famrtoion

En complément des réflexions menées sur l'identification des formations, diplômes et trties homologués exttnisas dnas les activités des peattiaerrss logistiques, les peiaatnrrs sauiocx ont pu s'assurer de l'adéquation entre le ceotnnu des mloeuvs de peigrossron pédagogique des formations, diplômes et titres, et les cenaniacsonss ou compétences rusiquees aux différents neuviax de qfoliactuaian des eilmpos spécifiques à ces activités, d'une part, et de l'adaptation de la srcrttuae des filièeres de foiamrton aux lqiugoes d'évolution des salariés dnas les epmiols concernés, d'autre part.

Sans préjudice des dooitinspsos de même ntraue qui forigrunet dnas d'autres arccdos ou pteorcools cnnveonenitlos (notamment ritalfes à la faotrmoim pnooroelnsleisfe et à l'emploi) les pnriatreas scuoaix cnenenovint de s'assurer régulièrement de l'adéquation visée ci-dessus, dnas les mêmes coointdins d'analyse, à saoirv à piartr d'un dueoncmt réalisé par un gorpue de taraivl prtiraiae au sien de la coissoimn nliotnaae paaiirte pnnollresesofie de l'emploi et de la ftamoioin psnlrfeoselione des ttsonrnpas rreuios et des activités aaeuexiilrs du tnroasprt (CNPE).

## **Article 4 - Intégration des emplois spécifiques Prestataires logistiques dans les familles professionnelles du transport routier et des activités auxiliaires du transport**

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005*

Les peetarirans siuacox considèrent que les taruvax susvisés menés par les ognraseims ploeninosfrses de fmriaootn cetsntuonit un iietcaudnr pientrent en vue de l'intégration des eipmols spécifiques aux activités de pnreitaosts luioisqeigts dnas les feaimlls pseiflleenroonss qu'ils ont d'ores et déjà identifiées. Cttee réflexion pourra uenientlt teinr cpomte de la ssegiugotn fiate de romerunegpet des eimpos spécifiques au rraegd de l'organisation des entreprises.

Pour préparer ctete démarche d'intégration des eopimls spécifiques « pesrtaateirs luiisteqogs » dnas les faelimls posnnfsoelieerls en anurssat à ce cnoeopt sa taolte cohérence, la CPNE procédera à une epcotiaxln du cnoentu des emplois, snas exclure, si nécessaire, l'hypothèse de la création d'une nvlleuee fmaille professionnelle.

Au regard des ppsrooontiis de la CNPE, les ptiearrenas siuacox procéderont à l'intégration des elpmois spécifiques « pesrartieas luiqoeistgs » définis dnas le présent plotocore d'accord au sien des feailms poflseolreienss du tpnraorst reuotir et des activités aiairxuleis du tsrnaoport telles qu'elles ont été identifiées par la CNPE.

## **Article 5 - Personnels concernés par le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques**

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005*

Les ditispnsoois du présent plocoorte snot aceplblips :

- dnas les etsipnrrees ou établissements exerçant les activités de potentsrais lgotqsuiies définies à l'article 1 a ci-dessus, aux plosrnenes opunccat les elpmois spécifiques définis dnas l'annexe I ;

- dans les entreprises ou établissements existant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale et exerçant les mêmes activités, à leurs propres ou par les mêmes emplois spécifiques.

## Article 6 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005*

6.1. Réécriture des nomenclatures et des définitions des emplois des CNCA 1 à CNCA 4. Dès la signature du présent protocole d'accord, les partenaires sociaux ouvriront, par ailleurs, des négociations afin de réécrire les nomenclatures et définitions des emplois des professions sédentaires du transport routier de marchandises et des activités annexes du transport annexées aux conventions collectives nationales, annexes I à IV :

- en annulant les définitions des emplois existant dans les entreprises ;

- en supprimant les définitions des emplois disparus ;

- en intégrant les définitions des nouveaux emplois.

6.2. Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport

Les dispositions du présent protocole d'accord seront intégrées dans la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport.

6.3. Validation des acquis de l'expérience

Conformément aux dispositions légales en vigueur et dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valoir les acquis de son expérience, en vue de l'acquisition d'un diplôme (CAP, BEP, par exemple), d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, titres et certifications de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, les personnes concernées par la validation des acquis de l'expérience, en vue de l'acquisition d'un diplôme (CAP, BEP, par exemple), d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, les diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire.

À cette occasion, les partenaires sociaux examineront l'opportunité de la mise en place de dispositifs de qualification des personnes dans les activités visées par le présent accord.

## Article 7 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005*

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Article 8 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005*

Dès sa signature le présent protocole fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Prias et d'une demande d'extension dans les

conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

## Article - Définition des emplois spécifiques

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005*

Les emplois définis dans la présente nomenclature s'exercent dans le respect des exigences et procédures touchant aux dimensions de la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils peuvent être tenus par des hommes ou par des femmes.

De plus, ils nécessitent l'utilisation des outils appropriés.

### 1. - Définition de site(s) logistique(s)

Gère dans toutes ses dimensions (technique, commerciale, financière, humaine, sociale) un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes.

Optimise l'exploitation des entrepôts ou plates-formes dans un souci de satisfaction de la clientèle et de performance économique dans le respect des réglementations.

Conseille et approuve son organisation à sa hiérarchie et aux opérationnels.

Prend les décisions relatives à la mise en œuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Nota : lorsque l'emploi s'exerce sur un site unique de plus de 50 salariés, ou lorsque ce site est " multi-clients ", ou lorsque l'emploi s'exerce sur deux ou plusieurs sites, il est attribué le coefficient de l'emploi élevé de l'emploi.

### 2. - Définition de l'organisation à façon

Détermine les techniques, matériels à mettre en œuvre en vue d'assurer les prestations de montage ou d'habillage des produits clients.

Rédige les cahiers des charges, sélectionne les fournisseurs et réceptionne les matériels.

Détermine l'implantation des ateliers, assure leur aménagement et prévoit les équipements de maintenance.

S'assure que l'atelier est en mesure de répondre aux spécifications qualité du client des cahiers des charges ou, en l'absence de ce dernier, prend toute disposition assurant un résultat conforme.

Connaît la mécanisation des équipements et l'adaptation des matériaux aux produits, machines et aux résultats souhaités (productivité, qualité et rentabilité).

### 3. - Définition de l'exploitation logistique

Dirige et amène le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité.

Optimise les moyens matériels.

Analyse, définit et met en place les besoins matériels d'exploitation en accord avec sa hiérarchie.

Rend compte à sa hiérarchie et aux clients des résultats (tableaux de bord, etc.).

Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.

### 3 bis. - Définition de l'exploitation logistique



Dirige et amène le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Optimise les moyens tant humains que matériels.

Rend compte à sa hiérarchie selon les modalités (tableaux de bord, etc.).

Se conforme aux procédures et s'assure en veillant dans l'entreprise et les fait respecter.

#### 4. - Chef de projet (méthodes ou études logistiques)

Définit et assure la mise en œuvre des études techniques visant à améliorer la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations.

Assiste les opérationnels dans cette démarche.

#### 5. - Chef de quai logistique

Planifie, organise et contrôle les activités du quai de réception et d'expédition des produits.

Assure la qualité de l'information sur les flux de marchandises.

Anime une équipe d'opérateurs.

Fait respecter les règles de sécurité et d'utilisation des équipements de manutention.

S'assure de la propreté de l'entrepôt.

Participe aux inventaires.

#### 6. - Chef d'équipe logistique

Anime une équipe d'opérateurs qui interviennent dans les domaines de réception et/ou de stockage, et/ou de préparation de commandes, et/ou d'expédition de produits et/ou de matériel à façon.

Organise et contrôle conformément au schéma des charges celni et aux procédures internes.

Organise les inventaires.

Rend compte de la bonne gestion des produits confiés et des moyens mis en œuvre.

S'assure de la propreté et de la sécurité de l'entrepôt.

#### 6 bis. - Gestionnaire de stocks

Traite les commandes et retours directs.

Classe et archive les dossiers.

Organise les inventaires.

Gère les stocks physiques et informatiques).

Informe sa hiérarchie et son client en cas de non-conformité et met en place les actions préventives/correctives.

Utilise et maîtrise l'outil informatique et tous les outils relatifs aux stocks.

#### 7. - Responsable maintenance d'entrepôt logistique

Planifie, organise et contrôle les actions d'entretien préventif et curatif sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation.

Gère la sous-traitance des interventions techniques.

Anime une équipe de techniciens et agents de maintenance.

Assure le maintien au bon niveau de compétence de son équipe

et prend en compte des aspects humains dans le cadre du plan de développement de la sécurité et des aspects budgétaires.

Nota : suivant l'importance de l'entrepôt, il assure en partie ou en totalité ces missions.

#### 8. - Responsable management de la qualité

Met en place les dispositifs de certification ISO et met en œuvre le système management de la qualité.

Développe, applique et fait respecter le plan qualité de l'entreprise ou des clients en fonction du cahier des charges et réalise toute tâche imprévue nécessitant une action afin d'améliorer la qualité.

Valide et met en place les procédures, instructions et documents.

Informe et sensibilise tout le personnel aux aspects de qualité.

Planifie, organise et/ou réalise les audits internes.

Tient à jour les tableaux de bord qualité.

Rend compte à la hiérarchie de l'évolution du système qualité.

#### 9. - Responsable du processus de management de la qualité

Connaît la norme de certification et celle du système qualité groupe.

S'assure de l'application, du contrôle et du suivi des procédures.

Met à jour la documentation qualité et est garant de la mise en œuvre des actions correctives.

Joue le rôle de formateur, assiste auprès des opérateurs terrain.

Rend compte au responsable de la qualité.

#### 10. - Opérateur de conditionnement-reconditionnement

Réalise toutes opérations de conditionnement, sur chaînes ou non, en respectant les spécifications techniques et qualité des charges.

Réalise toutes tâches de remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés par le client.

Palettise et, si besoin, filme les palettes constituées.

Travaille en étroite collaboration avec le gestionnaire de stock et lui rend tout compte.

Réintègre les produits reconditionnés dans le circuit de préparation.

Peut utiliser un matériel de manutention léger.

Participe aux réunions générales.

Prend soin du matériel qui lui est confié et maintient sa zone de travail propre et rangée.

#### 11. - Contrôleur-flasheur

Effectue les contrôles qualité et qualité des produits réalisés en réception, préparation de commandes, expéditions ou opérations à façon.

Identifie les non-conformités, remplit, attribue et signe tout document de contrôle en vue de l'entreprise.

Participe aux réunions générales.

Effectue le suivi des coils en entrée ou sortie avec le matériel approprié.

## 12. - Tneceihcn de metniacnae d'entrepôt logistique

Élabore et met à jour les connexions d'entretien.

Réalise les diagnostics de pannes sur les machines, équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation.

Participe aux tâches d'entretien préventif et curatif et contrôle les installations et le matériel de maintenance des entrepôts.

Assure la réception technique des nouveaux matériels et accapote les agents de maintenance dans la mesure en route de ces équipements.

Peut être amené à former une équipe d'agents de maintenance.

## 13. - Agent de manœuvre d'entrepôt logistique

Exécute, sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement, en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation, les tâches d'entretien en application des consignes générales d'entretien du matériel ou en réponse aux demandes de dépannages formulées en application des procédures édictées par son hiérarchie.

Maintient en bon état d'utilisation l'outillage nécessaire à la réalisation de ses interventions.

## 14. - Employé d'ordonnancement

Planifie la préparation des commandes en fonction des impératifs de livraison.

## 15. - Préparateur de commandes

Réalise les tâches de préparation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Constitue des emplacements hétérogènes ou homogènes dans le respect des règles de préparation.

Prend soin du matériel et des produits mis à sa disposition.

Participe aux inventaires.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

## 16. - Responsable ou responsable de lignes

En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur-emballeur de conditionnement-reconditionnement, effectue ou dirige la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Peut coordonner l'activité de plusieurs opérateurs.

Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite.

Participe aux réunions générales.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

Détecte, signale ou traite les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.

## 16 bis. - Opérateur de ligne

En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur-emballeur de conditionnement-reconditionnement, exécute la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite.

Participe aux réunions générales.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

Détecte ou signale les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.

## 17. - Cariste

Cariste 1er degré

Effectue tout mouvement de plates dans l'enceinte de l'établissement (déchargement, chargement, stockage) et participe aux préparations de commandes.

Conduit des engins automobiles de manœuvre à conducteur porté dans le respect des règles de circulation et de sécurité prévues les catégories définies à l'annexe I de la réglementation R 389.

Remplit tout document propre à ses activités.

Détecte et signale les anomalies qu'il constate sur le matériel dans la limite de ses responsabilités.

Cariste 2e degré

Même définition que pour le cariste 1er degré, assurée sur la répartition des marchandises qu'il transporte.

## 17 bis. - Cariste en patentes logistiques

Procède à l'ensemble des opérations effectuées par les caristes 1er et 2e degré au moyen d'engins :

- bi ou tri-directionnels ;

- à prise latérale ;

- à poste de conduite élevé ;

- à mât rétractable ;

- et/ou équipés d'informatique embarquée.

Procède à toutes les opérations nécessaires aux préparations de commandes.

## 18. - Aatssnit inventaire

Sous la responsabilité d'un chef d'équipe logistique, effectue tout inventaire demandé et assure des inventaires réguliers sur une ou plusieurs références afin de garantir la conformité des stocks théoriques.

Utilise l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.

## Article - Réserve émise par la CGT

*En vigueur étendu en date du 13 févr. 2006*

Réserve émise par la fédération CGT des transports acaagnompnt la signature de l'avenant n° 5 modifiant l'accord du 28 décembre 1994, portant création de l'OPCA Tonartrps

Après consultation auprès des syndiqués, la FNST-CGT n'a pu apposer sa signature lors de l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestataires logistiques du 30 juin 2004, pour les raisons énoncées ci-dessous.

Dès le début des négociations, la fédération a alerté qu'elle ne pouvait intervenir ni interférer en lieu et place des salariés ne faisant pas partie intégrale de la CCN-TR.

Cela aura pour effet, par le biais d'une annexe supplémentaire, d'amener les salariés déjà existants dans la profession à se retrouver divisés en deux un peu plus.

Une fois de plus par l'intégration de nouveaux gilets de travail et des qualifications des salariés de la logistique, nous ne pouvons que constater que le niveau du travail et les qualifications n'ont

pas été priess en compte.

Nous asotsinss deuips pesiruuls années à des tsfrtraens de pnas eenitrs d'activités itnselurdiels vres les sociétés de trntsoraps et logistiques.

Ces pceurooss vnot s'accentuer par une pqltuiuoe libérale de rentabilité à oacnture et de cctauriolin de puls en puls ripade des picuordtnos au détriment des salariés oagtes d'un prnoatât cseaur de social, et ce snot etrne 50 000 et 200 00 (1) salariés qui vnot sbuir ctete mrgitiaon dnas un délai très court.

Les cdinotons d'accueil de ces salariés, définies dnas le polotcore d'accord, vnot prretmee aux etnrsreepis ireutsdlnelis de réduire lreus coûts, aux eeieprtsrns de torrntsas et/ ou de lqtougiise de se développer mias elels vnot mrehnlusueeeamt entraîner puor tuos ces salariés transférés une bssiae des nouveix de rémunérations, une détérioration des ciiootdnns socleais par rpprot aux niaveux eitaxtnss dnas les sreueets industriels.

L'exemple le puls farglant étant bein edenntu le 13e mios que la puaprlt ne rvrroeouetnt puls dnas ntroe steceur d'activité.

Certaines esrrineteps ilesnreuitdls ont eoncre des conducteurs, appelés puls communément « lrriuvevs » ou « chauffeurs-livreurs », que l'on a du mal à comptabiliser. Qnuad ces esiteenrrps fnot le cohix de transférer luer liusqigtoe aux esrtinepres de trtspaonrs et logistique, ces cheuufafrs fnot systématiquement partie du transfert.

Les citnndoios d'accueil qui luer snot alors appliquées, au-delà de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail, ne luer arntepopt que des désagréments :

## Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnsraopr (UFT) ; L'union natlaonie des ooiasnitganrs sndcaileys des toursnpatrers rtuoreis aleboutmois (UNOSTRA) ; L'union des tsportnars plbcuis (UTP) ; La cmginaope itloiantrnee des wagons-lits et du tsrmioe (CIWLT),
Syndicats signataires	La fédération des cmhethios coilectlf ntiaonal des réseaux et régies soeicdrneas CGT ; La fédération des cmtniohes FO ; La fédération générale des trorpatnss (FGT) CTFC ; La fédération générale des ttsrnroas et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération naoantile des chrffuufafes rtoueurs (FNCR) ; La fédération niaatnloe des sciatydns de totsarrpns CGT ; La fédération nilanotae des taortpnrss FO-UNCP ; Le sdayinct nianaotl des activités du taoprnrst et du tsirnat CFE-CGC ; L'union des snctydaïs des wagons-lits CGT,

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2004*

Conformément aux dosspinoits de l'article 4, alinéa 2, de l'accord

## 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

-allongement de la durée du tairval ;

-diminution du neaivu de rémunération.

De plus, ils snot privés et exclus d'un véritable aicqus scoial eixsnatt dnas notre cnovinoetn : la possibilité de piatrr en congé de fin d'activité. Ce CFA ne prned tuojuors pas en coptme la pénibilité de tuos les salariés du transport.

La grtanaie d'emploi n'existe pas. Cet acocrd va entraîner un développement de la précarité au fil des renégociations de cntoarts ernte les iniludetsrs et lrues paerniraets logistiques.

La FNST-CGT dnademe qu'il y ait une ooatiiglbm de rreispe des salariés en cas de canmhgenet de pertatarise ou de prete d'un apepl d'offres, que siot appliqué l'article L. 122-12 du cdoe du travail. Les salariés ne dvneiot pas farie les faris d'une piloiqute pnlaartoie menée au détriment du social.

Nous dénonçons cette puriqtae des apelps d'offres, nuos rvnueeondqis la création d'une véritable sécurité sliacoe professionnelle, qui gtnraasse à tuos le maintien des monyes d'existence quels que snioet les aarvts de la vie professionnelle.

L'accord suioms à sirnagtue est très lion de ces anetttes des salariés, il va même entraîner une très ftore dégradation de leurs cntodiios de vie et de travail. C'est purouoqi nuos ne l'avons pas signé.

Fait à Montreuil, le 1er mras 2006.

(1) Publié tel qeul dnas le BO 2006-14.

du 5 mras 1986 modifié, et après avior examiné :

- les cspotmes des années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 ;

- les rptporas de solvabilité pnratot sur ces mêmes dates, les pierats sniigateras décident de confier, puor une durée de 5 ans, la gsotien du régime de prévoyance à caractère otgilbiaore en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT-Prévoyance.

### Article 2 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2004*

Le présent aorccd est aaplpcibe à cptmoer de la dtae de sa siurantge ; il est annexé à l'accord du 5 mras 1986.

### Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2004*

Le présent aorccd frea l'objet des mureess de publicité prévues par le cdoe du tiavarl et d'un dépôt à la dciroetn départementale du travail, de l'emploi et de la famorotin pfsresoloneline et au secrétariat-greffe du cnoisel des prud'hommes de Piars et d'une dmeadne d'extension dnas les cndotiions fixées rimecsveeetpnt par les alitrces L. 132-10 et L. 133-8 et stinuavs du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 9 smertpbee 2004.

## entreprises de transport routier de voyageurs

## Signataires

Patrons signataires	Union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des enseignants sénégalais des établissements privés (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des enseignants et de l'équipement FGTE-CFDT.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004*

Présentent les périodes scolaires telles que définies par les établissements académiques, les enseignants de TRV c'est-à-dire une forte activité sur l'ensemble de l'année scolaire, réguliers, que périodiques et occasionnels de proximité. Cette dernière se situe à l'issue des vacances scolaires et d'activités qui débouche à un haut niveau. L'ensemble des périodes de l'année se trouve donc mobilisé pendant les périodes scolaires.

Dans la majorité des situations, les services liés aux activités scolaires, à savoir le service de garde et le retour le soir, ne sont pas assurés à des conditions dont le temps de trajet n'atteint pas celui d'un trajet complet. Afin de permettre le maximum d'activités rémunérées pendant la période scolaire aux enseignants qui le souhaitent, l'organisation des enseignants tend à favoriser la réutilisation de ces périodes de l'année sur des services périodiques, des lignes de bus, voire des établissements scolaires à cette période de forte activité.

C'est dans cet esprit que les enseignants sociaux ont créé le concept de congés en périodes scolaires, dans la perspective de répondre aux besoins des enfants pendant la période scolaire, tout en améliorant les conditions de travail des enseignants concernés (garantie de TTE, indemnités de congés et coupures, 13e mois...).

Par ailleurs, et pour des raisons juridiques, le service au travail de travail à temps partiel modulé n'étant pas envisageable, les enseignants sociaux ont cherché à aboutir à une égalité de traitement (y compris pour ce qui concerne le coefficient attribué) entre les enseignants " CPS " et ceux à temps partiel pour des raisons d'équité d'exercice de leurs activités. C'est dans ce sens que l'avenant n° 2 à l'accord AOTRT du 18 avril 2002 a été conclu.

En dehors de la période scolaire, l'activité scolaire est suspendue. Les enseignants en périodes scolaires peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une activité complémentaire.

Les enseignants sociaux ont cherché à élargir le service au travail en périodes scolaires en améliorant l'identification des temps d'activité concernés dans la perspective d'une utilisation conforme à l'esprit de cet accord. Les enseignants en périodes scolaires bénéficient des mêmes avantages et conditions que les enseignants à temps complet et à temps

partiel.

Dans la mesure où le décompte annuel du temps de travail effectif de l'ensemble des activités exécutées pendant les périodes scolaires et en dehors de celles-ci atteint 90 % de la durée de travail d'un enseignant à temps complet, le principe de la répartition du congé en périodes scolaires en congé à temps complet est automatique.

En conséquence, les dispositions de l'article XXV de l'accord AOTRT du 18 avril 2002 prennent en compte la nécessité pour les enseignants de répondre à la période de pleine activité pendant l'ouverture des établissements scolaires par l'embauche de professeurs vacataires les jours correspondants. Ce qui exclut les dimanches.

## Article 1 - Approche globale du contenu de l'activité de conduite

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004*

Les jours scolaires, l'activité de conduite du professeur CPS peut se faire sur les services :

- scolaire (desserte des établissements scolaires) ;
- périscolaire (cantine, piscine, locaux aérés, activités sportives et culturelles...);
- activités pédagogiques ;
- classes vertes, classes de neige ;
- ligne régulière publique ou privée ;
- occasionnel.

## Article 2 - Classification

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004*

Dans la mesure de ses activités pendant les périodes scolaires, le coefficient du professeur en périodes scolaires ne peut, en aucun cas, être inférieur au coefficient 137 V, conformément aux principes ci-dessous :

- le coefficient du professeur en périodes scolaires est le coefficient 137 V si les activités de conduite comprennent les services suivants : scolaire (desserte des établissements scolaires), périscolaire (cantine, piscine, locaux aérés, activités sportives et culturelles...), activités pédagogiques, ligne régulière publique ou privée (sans être soumise de recette) ;
- le coefficient du professeur en périodes scolaires est le coefficient 140 V si, en complément des activités ci-dessus, le professeur exerce les activités suivantes, qui comprennent les départs : classes vertes, classes de neige, services de ligne régulière publique ou privée (susceptible de recette), occasionnel à la journée (sans être soumis de recette).

Le coefficient 137 V est porté à 140 V si le conducteur en périodes sociales effectuées pendant les périodes scolaires, une des activités relevant du coefficient 140 V identifié ci-dessus. Dès lors, ce nouveau coefficient sera attribué au conducteur " CPS " à compter de la première période de paie suivante.

## Article 3 (1) - Rémunération conventionnelle

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004*

A compter du 1er septembre 2004, le taux horaire du conducteur en périodes sociales au coefficient 137 V est fixé à 7,71 ?.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une grille mensuelle de rémunération (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er).

## Article 4 - Contenu du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004*

Doivent figurer dans le contrat de travail des conducteurs en périodes sociales :

- la qualification (y compris la classification) ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle maximale annuelle de travail en périodes scolaires, qui ne peut être inférieure à 550 heures pour une année pleine comptée au mois 180 jours de travail (1) ;
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle maximale de travail fixée au contrat de travail ;
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées ;
- la référence, lorsqu'il existe, à l'accord d'entreprise ou d'établissement instituant la modulation du temps de travail ;
- le lieu habituel de service.

Le contrat de travail précise ou renvoie à une annexe mentionnant les périodes travaillées. Cette annexe est mise à jour à chaque rentrée scolaire lorsque l'évolution du calendrier scolaire nécessite (2).

(1) Point étendu sous réserve que les durées de 550 heures et de 180 jours soient des durées minimales de travail au sens de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve que l'annexe soit signée par le salarié (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er).

## Article 5 - Dispositions diverses

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004*

Les conducteurs en périodes sociales bénéficient d'avantages équivalant à ceux des conducteurs à temps partiel et à temps complet.

5.1. Gestion de l'horaire

Annuel de 550 heures pour 180 jours de travail.

Journalier, selon le nombre de vacations.

5.2. Intensités de l'amplitude et des périodes Les conducteurs en périodes sociales bénéficient de la même intensité des périodes et de l'amplitude que les autres catégories de conducteurs.

5.3. Gestion particulières

Indemnisation des jours fériés non travaillés inclus en période d'activité sociale (par exemple le 8 Mai, corinalement au 15 août).

Règlement des congés payés (sous forme d'une indemnité en fin de période scolaire).

Indemnisation en cas d'absence pour maladie.

Requalification à temps complet des conducteurs en périodes sociales dès lors que le volume total des heures de temps de travail effectif, y compris les hypothèses visées à l'article 5.5 ci-dessous, atteint 1 440 heures annuelles (1 600 h x 90 %). Pour apprécier le seuil défini ci-dessus, il convient de retenir également les heures indemnisées prises en compte au titre de la modulation du temps de travail.

5.4. Formation

Une formation minimale à la sécurité des conducteurs est prévue ; cette formation est réputée acquise l'année où le conducteur a suivi la FMIO ou la FCOS.

5.5. En dehors des périodes d'activités scolaires

En dehors des périodes d'activités scolaires, l'exécution du contrat de travail est par nature suspendue.

Cependant, les conducteurs sociaux peuvent, sur leur demande, accéder à des emplois disponibles pendant les périodes scolaires. Dans cette hypothèse et pendant ces périodes au cours desquelles le conducteur occupe cet(ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du coefficient correspondant à cet(ces) emploi(s).

Cet éventuel cumul d'activités doit faire l'objet d'un écrit et être compatible avec la prise des congés payés légaux (5 semaines de congés payés pour un salarié présent sur toute la période de référence).

## Article 6 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004*

Le présent accord entre en application à compter du 1er septembre 2004.

## Article 7 - Dépôt de publicité

*En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

**conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de**

**Procès-verbal du 24 septembre 2004  
relatif à l'accord sur l'activité des**

# voyageurs

Le délégué général.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des entreprises de services de transport des professionnels des transports (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération générale CTFC des transports.

*En vigueur non étendu en date du 24 sept. 2004*

Paris, le 15 juillet 2004.

Union des fédérations de transport, 68, rue Cadreix 75017 Paris,  
à UNOSTRA, FGTE-CFDT bahcrne route, FG-CFTC des transports,  
CGT, FO-UNCP, FNCR, CFE-CGC.

M. le président, chère Madame, chér Monsieur,

Suite à la réunion de la commission de suivi du 8 juillet dernier et  
comme nous en sommes convenus, vous trouverez, ci-joint, le  
projet modifié de fiche relative au calcul des CPS.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les conditions dans lesquelles  
l'indemnisation des chauffeurs et de l'amplitude peut être imputée  
sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire, nous vous  
confirmons que la période de référence pour le calcul de  
l'imputation est la semaine ou la quinzaine.

Enfin, nous vous prapposons de vous réunir avec nous pour  
vérifier que nous sommes en accord avec les entreprises pour  
recommander, en cas d'écart significatif du montant de la  
rémunération résultant des nouvelles règles applicables en  
matière d'indemnisation des amplitudes, de procéder au  
versement d'acomptes à valoir sur la somme due au titre de la  
participation.

Nous vous souhaitons bonne réception de ce courrier et vous  
prions de croire, Monsieur le président, chère Madame, chér  
Monsieur, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

## Avenant du 30 septembre 2004 relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel

## Article - Procès-verbal de signature

*En vigueur non étendu en date du 24 sept. 2004*

Après la signature de l'accord sur la définition, le contenu et les  
conditions d'exercice de l'activité des chauffeurs en périodes  
soirées des entreprises de transport de voyageurs, le 24  
septembre 2004, le président de la commission nationale  
d'interprétation et de consultation visée à l'article 23 de la  
convention collective nationale des transporteurs et des  
activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration  
sanctifiée des représentants :

- conformément à son engagement exprimé dans un courrier du  
15 juillet 2004 adressé à l'ensemble des entreprises suscitées et  
annexé au présent procès-verbal de signature, l'UFT confirme  
que, pour ce qui concerne l'indemnisation des chauffeurs et de  
l'amplitude, la période de référence pour le calcul de l'imputation  
sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire est la semaine  
ou la quinzaine ;

- dans l'hypothèse où un écart significatif du montant de la  
rémunération résulterait des nouvelles règles applicables en  
matière d'indemnisation des amplitudes, l'UFT recommande aux  
entreprises de procéder au versement d'acomptes à valoir sur la  
somme due au titre de la participation ;

- la disposition de l'accord ATORT du 18 avril 2002 qui prévoit  
qu'il n'y a pas, sauf demande écrite du salarié, de déduction  
considérée à temps partiel et ayant un caractère de travail inférieur à  
550 heures pour une année pleine correspondant 180 jours de travail,  
ne saurait être considérée comme un versement de modération  
d'application ;

- enfin, l'UFT demande aux entreprises d'être vigilantes sur le  
respect légal de la durée mensuelle de rémunération (GMR) au  
regard de la durée de réduction du temps de travail à 35 heures.

Fait à Paris, le 24 septembre 2004.

## et versement direct des droits au titre de la participation

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tanporrst mandatée par : - la cbmhrae noilatnae des seicvres d'ambulances (CNSA) ; - la crhambe scinalyde des eirentpress de déménagements et garde-meubles de Fancre (CSD) ; - la fédération des eprenistres de la sécurité furacdiie (FEDESFI) ; - la fédération nnaltiaoe des tarntrosp rrtiuoes (FNTR) ; - la fédération naolatine des trsprtoans de verauyogs (FNTV) ; - le syndicat des enetreirpss de liuisqtoge des vealrus (SYLOVAL) ; - la fédération des espneerrts de tronsrpat et lqjgtusioe de Fcanre (TLF) ; L'union natniaole des onasiotainrgs snaylecids des tsarrupetnos ruireots aiebtolmous (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des ttsanproprs ; La fédération générale des ttonasrprs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération niltnaaoe des chuuefrs rtueoris (FNCR) ; La fédération naotnaile des sdainctys de tptnarsors CGT ; La fédération naantlioie des tatponsrrs FO-UNCP ; Le sadnyict nanaoitl des activités du tpsornrat et du trnasit CFE-CGC,

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004*

Considérant l'article 5 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 latevie au setoiun à la cmsoomionatn et à l'investissement cnromoatpt un diptosisif ectnoxipneel et limité dnas le tmpes de déblocage anticipé ou de venemsert drecit des dtiros des salariés au titre de la participation, de l'intéressement et des aviros en paln d'épargne saarlilae ;

Considérant les doiiintposss rtielaevs à la paiitoatpircn des salariés aux résultats de l'entreprise de l'annexe VI de la coevnintn cietlclove ntnlaaioe des tospanrtrs rtouiers et des activités aieuxiirls du tsaporrt ;

Considérant la nécessité de déterminer les modalités de ce déblocage anticipé ou de ce veneemsrt par acrcod de bcanrhe puor les enrpeteirrs dépourvues d'accord de participation, il a été convne ce qui siut :

## Article 1 - Objet du présent accord

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004*

Le présent aroccd a puor suel et unquie oeitbjcf de foirvsar l'application des dioositsipns visées par l'article 5 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 précitée snas rsieme en cause des dioniistospns connrenact la ppciirtaoatin prévues à l'annexe VI de la ctnoivoenn cclteoilve ntoilanae des totsnrarps rieourts et des activités alixueiiras du tpnoarrst ni les peauqitrs d'entreprises en la matière.

Il s'applique aux seeuls etnirpreses alpnpaiqut les dostinposiis de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

## Article 2 - Déblocage anticipé et versement direct des droits à participation

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004*

Les bénéficiaires de l'accord de priatoatpciin seoln les dniiptissoos de l'annexe VI à la cnnoevtoin cclveloite susvisée pnuveet otbenir :

- le déblocage eoneecitnxpl avnat le 31 décembre 2004 de tuot ou ptiare des smeoms iseuss de la paociptiatirn aux résultats de l'entreprise constitués anavt le 16 jliulet 2004, suoismes au délai de bcolgae de 5 ans, affectées à un cptmoe croaunt bloqué ;

- le vnsemeret dcerit du 16 jiun au 31 décembre 2004 de tuot ou pirate de lerus dortis à potractiaipn snas rmseie en csau des exonérations scleoais et feiclsas attachées au blocage.

## Article 3 - Plafond

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004*

Le monnat des vnetesmres dceitrs ou la délivrance des dtoris à piartctoiaqn que puot demedanr le bénéficiaire s'effectue dnas la liitme d'un pfanold galbol alibpapcle à l'ensemble des sommes versées au ttrie de la participation, de l'intéressement et des pnlas d'épargne salariale, net de prélèvements sociaux, de 10 000 Erous par bénéficiaire.

Ce pfnold est calculé sur les mntanots perçus après déduction des cnrubnitotios sioclaes au tirte de la CSG et de la CDRS et, le cas échéant, du prélèvement sociol de 2 %.

## Article 4 - Demande du bénéficiaire

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004*

Les ddmneeas de délivrance des dorits pnuveet être tsnrmaiees dès la stganirue du présent acocrd et jusqu'au 31 décembre 2004 puor une délivrance dnas les mreilules délais.

## Article 5 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004*

Le présent aocrcd etrne en aacptlpoiin à cmpteor de sa signature.

## Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004*

Le présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt à la dticorein départementale du travail, de l'emploi et de la firoatmon pfeielnonlrssoe et au secrétariat-greffe du cseonil des prud'hommes de Paris et d'une ddnamee d'extension dnas les ctiooinnds fixées par les aterilcs L. 132-10 et L. 133-8 et suaitnvs du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 30 stpbemere 2004.

# Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport (UFT) mandatée par : - Cramhbae syndicale des entrepreneurs de déménagements et garde-meubles de France ; - Union nationale des otanangoisras scyeandils des terroutnapss rreutois aaimbuetlos (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération générale CTFC des transporteurs ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FCNR ; Syndicat national des activités du transport et du travail CFE-CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

Les entreprises de déménagement connaissent des variations d'activité tout au long de l'année mais aussi au cours du mois ou de la semaine du fait des impératifs de la vie sociale de leur clientèle de particuliers (déménagement pendant les congés scolaires, déménagement en fin de mois lié à date de la résiliation des baux d'habitation), comme de ceux de la poursuite des déplacements de leur clientèle d'entreprises (transferts interdits pendant les périodes de congés payés ou les week-ends).

Ces fréquentes variations d'activité et leur caractère non prévisible nécessitent pour ces entreprises des adaptations permanentes par le recours soit à des dispositifs d'aménagement du temps de travail, soit à des aménagements de postes dans le cadre de contrats à durée limitée (utilisation de l'intérim ou des contrats à durée déterminée d'usage ou saisonniers).

Le recours à ces types de contrats est également rendu nécessaire par le fait qu'en déménagement, le déménageur-conducteur ne peut effectuer seul les opérations de déchargement, et ne peut non plus requérir la présence d'un client, et ce pour des raisons à la fois sécuritaires, réglementaires, économiques et qualitatives.

La nécessité du recours à ces contrats a également été renforcée par les évolutions réglementaires en droit relatif sur le statut du personnel d'accompagnement qui ne jouent pas pendant la durée du véhicule.

Ces évolutions réglementaires font obstacle au développement de l'activité en équipe, pour des raisons à la fois économiques et sociales créant les conditions d'une dégradation de conditions de travail des salariés et les travailleurs indépendants en

matière de décompte de leur durée de travail d'une part, et vis-à-vis de l'entreprise " extra-nationale " d'autre part.

En leur apportant les adaptations nécessaires, les entreprises de déménagement pourront :

- leur permettre d'organiser qui tend à la fourniture de prestations complètes de déménagement avec une même équipe, le travail d'équipe, gain de productivité et meilleure intégration de la " culture " de la profession ;

- leur permettre de garantir des conditions de sécurité qui les amènent à privilégier l'accompagnement des personnes de confiance par d'autres personnes qualifiées ;

- en s'assurant des possibilités de ces personnes d'accompagnement sur le lieu de déchargement, leur volonté de lutter contre la précarité de l'emploi.

Pour généralement, les entreprises souhaitent définir des règles régissant l'ensemble des temps de liaison et d'accompagnement (hors temps de trajets) qui ne peuvent être qualifiés temps de repos, ne sont pas nécessairement non plus temps de travail effectif.

Dans un souci de prévisibilité et de sérénité en compte des réalités économiques de demain, l'objectif est d'éviter des divergences d'interprétation, sources de litiges, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.

Ainsi, les présentes dispositions réalisent un compromis entre le besoin d'organisation des entreprises et les droits légitimes de leurs salariés en :

- permettant aux entreprises d'organiser leur activité dans un cadre juridique favorisant la non-prise en compte, totale ou partielle, des temps d'accompagnement dans le temps de service, tout en prévoyant les modalités d'une telle prise en compte des temps qui ne sont pas décomptés dans leur intégralité comme temps de travail effectif ;

- limitant le recours au contrat de travail à durée indéterminée et en développant le contrat de travail à durée déterminée ;

- préservant les mesures sociales mises en œuvre au regard de la pénibilité du métier.

La mise en œuvre de l'accord dans les entreprises a pour objectif principal de permettre à la profession et aux salariés de travailler en équipes de déménageurs capables d'exercer une profession globale de déménagement (en assurant le déménagement et l'acheminement), dans ce sens les entreprises doivent s'assurer de ne pas développer les temps de liaison, mais adaptés à des situations particulières, au détriment des temps d'accompagnement.

Par ailleurs, les entreprises souhaitent par cet accord leur volonté de lutter contre la précarité de l'emploi, ainsi que leur



détermination à ne pas rruoeicr au cnrtoat de trivaal à tmeprs prtaiel annualisé.

## Article 1 - Temps de liaison et d'accompagnement

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

### Atricle 1.1

Pnserlenos concernés

Les présentes ditipossnios snot apeapilblcs à l'ensemble des poseenlrns ruatlons des eirstenpres de taporrnst de déménagement, définis cmmoe les plnenroses de cinoutde et les auerts pnornesels de déménagement à brod du véhicule, dès lros qu'ils aoplinscesmt une ptsaeotrin de déménagement en équipe ou équipage dnas le cadre d'un déménagement ruietor et qui entraîne la prise d'un repos joerainulr hros du domicile, qu'il s'agisse du poseernnl ouerivr de la CNCA 1 ou du ponnresel agnet de maîtrise de la CNCA 3.

### Aritcle 1.2

Tmpes de liaison

Les tmeprs de liaison, tles que définis ci-dessous, ont puor obejt de pmerrette aux enprtieesrs de trosaprrnt de déménagement de compléter une équipe de déménagement sur rtuoe ou déjà sur site.

#### 1. Définition.

Snot qualifiés puor l'activité de déménagement de " tmeprs de loasiin ", les tepms de tpnasrort des salariés visés à l'article 1er du présent accord, hros véhicule de déménagement ou de service. Puls précisément, il s'agit de tpmes qui snas pooviuir être qualifiés de tepms de tavriral efftiefc creornepdsnot aux tpmes d'acheminement vres et au rutoer des lueix de chnateir du déménagement effectués par le salarié au moyen :

- du trian ;
  - ou du ferry ou betaau ;
  - ou de l'autocar ;
  - ou de l'avion ;
- et à l'exclusion des déplacements urbains.

Ces tmeprs de liaosin s'entendent huree de départ - herue d'arrivée icnrsties sur le cnraet hdmridoabae visé à l'article 4 du présent accord, sur présentation du titre de transport, augmentés le cas échéant des éventuels rtedars de traoprrnst validés à l'arrivée par le transporteur.

Si les tepms de treajt du pnroesenl concerné puor se rnrrede sur le lieu de départ - arrivée du tmeprs de lsaaiion (gare, port, aéroport ...) excèdent le tmeprs de tjaret hibeautl diclmoie - taairvl du salarié considéré, les tmeprs excédentaires dvnroet firae l'objet le cas échéant de ctantreoiereps définies au niveau de l'entreprise (1).

Ces tepms de lasioin dnveoit fregiur sur le crneat hrodaadiebm visé à l'article 4 du présent accord.

Pdneant les tmeprs de losaiin les indemnités de fiars de déplacement s'appliquent dnas les tmeers définis au pcrtoloe de la CNCA 1 au titre des fiars de déplacement traprrnst rieotur de marchandises.

#### 2. Indemnisation.

Dnas les epnerseitrs dotées d'un ou de pusueilrs délégués saicduynx ou d'un ou pusurelis salariés mandatés dnas les cnoidtois prévues par les aciretls L. 132-26 et saivtuns du cdoe du travail, les " tmeprs de liosian " tles que définis dnas le présent aocrd onuvret diort à iidisonetnamn et/ou cnmotpeioasn sloen des modalités fixées par arccod collectif, et snas que les modalités prévues peniusst être moins fvrboaeals au salarié que le présent accord.

Fatue de pverniar à un arccod et dnas les erprteeisns dépourvues de délégués suacnyidx ou de salariés mandatés, les tmeprs de liiaosn tles que définis dnas le présent accord, et bein que n'étant pas du temps de tavriral effectif, ovurent dorit à la cmtnepasooin pécuniaire suaitvne : 5,5 Euros par heure de liaison, cttee indemnité, soiusme à cntiotaisos sociales, étant revalorisée dnas les mêmes cnoidtoids que le tuax haorrie du cioncieefft 150 DC 2 des psnlreones oirvuers déménagement.

#### Airtlce 1.3

Temps d'accompagnement

#### 1. Décompte (2).

Suos réserve d'un ttexe réglementaire en fnxait le principe, le temps d'accompagnement en équipage à brod des véhicules de déménagement du pnseenrol raulnot concerné, en aaitcliopppn de l'article 1.1 du présent accord, qui ne ciuodnt pas paednnt que le véhicule rloue est décompté comme temps de tavriral ecifetff puor 50 % de sa durée et diot frugier sur le craent heodarabdmie visé à l'article 4 du présent accord.

#### 2. Indemnisation.

Le temps d'accompagnement en équipage à brod des véhicules de déménagement puor les plennseros rnlutas qui ne cuoeindnst pas pednnt que le véhicule roule, décompté dnas les ctndoiios visées ci-dessus, est rémunéré puor 100 % du temps d'accompagnement.

#### Atclire 1.4

Iforaniomtn du salarié

Les temps de lsaioin et/ou les temps d'accompagnement du peosnrenl concerné dovinet fraie l'objet d'une iettfoacniidin spécifique sur la fulelie de piae ou sur le bltulien qui y est annexé.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpiiosntoiss du quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du tivaarl (arrêté du 31 ootcbre 2006, art. 1er).* (2) *Ponit étendu suos réserve de l'application des dptnoiosis des dvitecries 2002/15/CE et 2003/88/CE selon lseeqlelus l'équivalence instituée ne diot pas*

ciourdne à un dépassement de la durée mlmixae hdebiomaarde de 48 hurees en myennoe sur qturæ mios (arrêté du 31 ortcboe 2006, art. 1er).

## Article 2 (1) - Amplitude journalière

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

L'amplitude de la journée de trvaail est l'intervalle esixatnt ertne duex ropes jnliouraers sceusicfss ou entre un rpoes hideraodbmae et le reops jaenuirolr immédiatement précédant ou suivant.

L'amplitude mmaxlaie de la journée de taairvl des pesolernns visés à l'article 1.1 du présent arccod est de 16 hures en période de ftore activité (15 jiun - 15 septembre).

En drehos de cttee période, l'amplitude est limitée :

- à 16 hurees au puls 2 fios par snaimee ;

- à 14 hereus le retse du tmpes et dnas cttee situioatn précise denonra leiu puor les hereus excédant une aliudptme de 12 hurees au vnesmeert d'une indemnité puor dépassement d'amplitude dnot les modalités et le mtnonat dnovret être définis au nievau de la brcnhae tles que prévus à l'article 8 du présent accord.

*(1) Aritlce étendu suos réserve du repscet des dsipnioosits de l'article 8 du règlement (CEE) 3820/85 en matière de reops joleuranr (arrêté du 31 obcorce 2006, art. 1er).*

## Article 3 - Décompte du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

Le présent arccod porte cmitaofroinn qu'en tnrsproat de déménagement la durée de tairavl des peornselns visés est décomptée conformément aux dioisonpsits en vuieugr dnas la profession.

## Article 4 - Modalités de décompte et de suivi

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

Puor le prnoensl runlaot non auttjsesi au disque contrôlographe ou à la carte à puce, il est créé un cneart hiodbareadme numéroté oilgaotirbe cotparnmot des feeluils de rtuoë qui pemret au snes du décret n° 83-40 du 26 jievenr 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du tmpes passé au siverce de l'employeur des pnoeselrns visés par le présent accord.

Ce carnet, qui a voctiaon à se sesbtuutir au leirvt iievdundil de contrôle (LIC) et à le remplacer, diot faire l'objet d'un arrêté ministériel le reandnt obirltagoie dnas l'ensemble des eenreitpss concernées.

Les flleiuës de rtuoë de ce caernt hbaroimaddee autocarboné numéroté doenivt être établies caquhe juor en tlrpe emlxarpiee de manière criardirootce et crnropdmee nmnotaemt les hraerois de début et de fin de service, les lieux et harieros de prise de repas, les hrraioes et mdoe de vygaœ (liaison ou accompagnement) et une priate réservée aux observations.

Les prelonenss rltunaos dnviot athctaer le puls garnd sion à la

tnue de ces fuillees de rtuoë qui ppiactnrnt au décompte du tmpes de triaval et de la rémunération.

Les dlueobs de ces flleieus de rtuoë snot communiqués au salarié snas frias et en bon orrde cuqahe fin de mios aevc un récapitulatif en axnnee de la flileue de paie.

## Article 5 - Clause de sauvegarde salariale et principe de non-cumul

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

### 5.1. Cuslae de srvaaugede salariale

Puor caquhe pseneornl rnaulot concerné, l'entrée en alaippotcic du présent acorcd liée au psasage de l'ancienne imneistnadien des tpeps d'accompagnement et/ou de lisaoin au nuaoevu dospistiif ne diot entraîner puor une même durée d'activité ancuue dmouiiitnn du naveiu de sa rémunération etivffcee alenunle constatée dnas l'entreprise au cours de l'année précédant la dtae de son entrée en application.

En cas d'année incomplète, la rémunération eieftvfce aenlunle est appréciée au partroa du nmobre de mios cpomtles travaillés.

Tuos les éléments de rémunération snot pirs en ctmope au ttrie de la rémunération ecveiffte aennlule hros primes.

Régime des primes

La msie en oeuvre du présent arccod dnas l'entreprise ne diot pas conduire, en tnat que telle, à la rsmiee en cause du mnoantt des prmeis attribuées dnas l'entreprise.

### 5.2. Pncriipe de non-cumul

L'indemnisation des tepms de lisaoin et/ou d'accompagnement prévue reneceemtpivst aux aeitclrs 1.2 et 1.3 du présent aorcd ne siruaat se clumuer aevc tuot atrue dpiisoistf de décompte ou d'indemnisation du temps, de même nuarte et/ou de même objet qulele qu'en siot la périodicité, pratiqué dnas l'entreprise.

## Article 8 - Dispositions diverses et poursuite de la valorisation professionnelle du déménagement

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

Les paeitrs steriiaangs du présent aorcd s'engagent :

- à oiurvr dès le 6 ootrbcœ 2005 la dcssiuousin sur la création du modèle tpye de filuele de rtuoë visée à l'article 4 du présent acrocd ;

- à ouvrir, anvat la fin de l'année 2005, une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des epmolis et des grlelis de rémunération cenotolnenlivne en tnapsort de déménagement, dnas la pcrseevtipe de peivranr à un acrocd au puls trad au 30 jiun 2006 ;

- à orivur une négociation sur les modalités et le mtaonnt de l'indemnité puor dépassement d'amplitude prévue à l'article 2 du présent accord, dnas la prvtcespiee de parienvr à un aroccd au puls trad au 30 jiun 2006 ;

- à puurvrosorie la mriosionedtand slaiocce du déménagement en orunavt esnitue des négociations sur la pisre en ctopme de la pénibilité du métier et puls particulièrement en poraospnt aux salariés des fntaonrios fniaitcalt luer accès à d'autres métiers.

## Article 9 - Portée juridique de l'accord

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

Les piretnaares saioucx considèrent d'une façon générale que les doisptnoisis rvelaties aux modalités de décompte des temps d'une prat et à l'utilisation des ctartnos de tiaavrl à durée déterminée d'usage (contrats journaliers) d'autre part, dnoveit aovir un caractère sratrtrcnuut au nvaeiu de la brhcnæ et ne deivnot pas être seroucs d'aggravation des dooitsrisns de cnrrcnuocce ernte entreprises.

Au rgerad de ces considérations, les pnierareras souacix dnoent un caractère ntmraoif à l'ensemble des dooinsspitis du présent acord auqexluls il ne puet être dérogé par acrcod d'entreprise ou d'établissement, suaf dnas un snes puls favorable.

Le prncipie fixé au phrapaagre ci-dessus ne remet pas en cuase les possibilités d'aménagement par acord d'entreprise ou d'établissement de ctireneas disoiposntis du présent acord lorsqu'il les a expressément prévues.

## Article 10 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

1. Dsiipostnis générales.

Les dtopsiionsis du présent aroccd ernentrot en vugueir le 1er juor du mios sniuvrt la pictloabiun au Joanurl oefcfiil du supropt réglementaire suel à même d'apporter la sécurité jiquidiure nécessaire aux règles particulières de qltcfauuion des tpems du sceeur d'activité.

2. Modalités d'entrée en vueiugr des donisoisitps riveletas à la psrie en cmotpe de l'ancienneté des salariés bénéficiaires de la trtimfonsaon de luer cotarnt de taarvil en CDI à pilen tmeps (art. 7 du présent accord).

Les périodes de tavaril effectuées suos la frome de ctantros d'usage ssuiescfcs ne snot psries en compte au ttrie de l'ancienneté, stuie à la taimatrsronrofn du coarntt en CDI à peiln temps, qu'à ctpeor de l'entrée en vueiugr du présent accord.

## Article 11 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

Le présent acord frea l'objet d'un dépôt à la dcieoirtn départementale du travail, de l'emploi et de la frtoiaomn

pnoresefniollse et au secrétariat-greffe du cnesoil des prud'hommes de Pairs et d'une dnmdæe d'extension dnas les coioitnnds fixées rieecmenspvtt par les arcielts L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 22 septrbmee 2005.

## Article - PROJET Contrat de travail à durée déterminée journalier 1

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

Entre les soussignés :

- société ... représentée par ..., againsst en qualité de ..., iiscnrte à l'URSSAF de ... suos le numéro ... cdoe APE ; ci-après dénommée la société ..., d'une prat ;

- et M. ou Mme ... prénoms ...,demeurant à ..., n° de sécurité sioacle ..., né(e) le ... nationalité ..., d'autre prat ;

conformément aux uaegss csttannos de la pforeosin puor friæe fcae aux aitaotngmens ceciyuqls d'activité, il est clncou un cantort de travaail dnas le cdare des diotsiopliss des acrtiels L. 122-1-1 et D 121-2 du cdoe du travail,

Le présent contrat, qui a puor obejt d'effectuer une misoisn de déménagement, est cnoclu puor une durée mialmine non fcralnobainte de 7 heures, la pisre de servcie étant fixée à ... heures.

Les pitraes se réfèrent expressément aux dpinisoostis de la coivetnnon cellctvioe naointale des tnosartprs ruetrois et des activités ailiauxeris du transport, à la coentvionn colcetlive Axenne I et à l'article 6.2 de l'accord sur les tepms de liaison, d'accompagnement et la vtarioulsan du métier par l'encadrement du crnoatt à durée déterminée d'usage en tnrporast de déménagement du ... (dispositions particulières alabpacpielsu poesnrlnel déménagement).

Le (la) salarié(e) dnone son acord aux dionstsiips ci-après :

1. Il (elle) eercræa les fnctonois de déménageur ..., elompi ..., cfeofeniict ... par référence à la cneovniton cotivcllee nationale, annexe I (personnel de déménagement).

2. Il (elle) prveeca un tuax hriræe burt égal à ... Eorus par hræe de tivaarl cpoanrdonesrt à l'heure de tiarval constaté sur le cnraet hebdomadaire.

A ctete rémunération s'ajouteront éventuellement les indemnités fraieoritafs de déplacement, et/ou de liaison.

Cette rémunération srea versée sur relevé en fin de sinamee ou de qnanizue par reoengpumert des heures de taviarl aomcplices aevc rémunération des heerus supplémentaires éventuellement constatées.

3. Il (elle) frea l'objet d'une déclaration aux oangmsreis aexuluqs l'entreprise est tneue d'être affiliée, nmenmaott à l'URSSAF de ...

4. Il (elle) déclare aivor pirs coanscaisne du règlement intérieur de l'établissement.

Fait en dolbue eprmeiaxle dnot un rmeis au salarié qui reconnaît l'avoir reçu à ..., le ...

Le (la) salarié(e)

Le représentant de l'entreprise

Signature des ptreais précédée de la mneotin macrtsnuie "Lu et approuvé".

Le/la salarié(e), qui au curos d'une période qqnouuecle de 12 mios consécutifs a réalisé dnas la même eprerntsie puls de 190

leur droit de travailler à temps partiel et/ou saisonnier, a la possibilité à son initiative par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois qui suit le franchissement de ce seuil, de demander à son employeur la modification de son contrat en contrat à durée indéterminée. Cette disposition est d'ordre de droit et automatique, sans qu'il soit nécessaire d'effectuer d'autres démarches.

Contrat enregistré sous le numéro ....

(1) *Anxieuse étendue sous réserve de comporter, conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, l'ensemble des mentions réglementaires (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).*

## Article - Procès-verbal de la réunion de signature du 22 septembre 2005

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005*

Lors de la réunion de signature du 22 septembre 2005 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la prise en compte du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en matière de déménagement, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visé à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations faites par les représentants des organisations professionnelles paritaires représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés signataires.

1. Les parties conviennent de confier au représentant chargé des relations sociales de l'entreprise les démarches nécessaires à la mise en œuvre des arrêtés ministériels relatifs aux modèles types de contrat de travail et du contrat de travail à durée déterminée d'usage.

## Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de

l'entreprise.

2. Cet accord constitue une étape importante dans la prise en compte du métier de déménagement et permet de mieux encadrer l'utilisation des contrats d'usage journaliers, tout en permettant d'acheminer du personnel qualifié sur le lieu de destination finale du mobilier.

Sa mise en œuvre dans les entreprises, notamment par la non-prise en compte intégrale des temps d'accompagnement au titre des temps de service doit avoir pour objectif de permettre à la profession et aux salariés de créer des équipes de déménageurs capables d'exercer leur métier en assurant le déménagement et l'acheminement dans le respect global de leur métier.

En aucun cas, au sein individuel, l'entrée en application de cet accord ne doit avoir pour effet ou conséquence d'entraîner une diminution de rémunération à durée de travail équivalente d'une année à l'autre, l'objet de la clause de sauvegarde étant justement d'assurer pendant 2 ans le maintien du niveau de revenu.

3. Cet accord constitue une étape, et les parties conviennent de s'engager à poursuivre dans la voie de la mise en œuvre du déménagement, et demandent dans un délai l'ouverture de négociations portant sur la possibilité de faire bénéficier des régimes IRPIAC et/ou FFNOGCEA l'ensemble des personnels routiers de déménagement, y compris les salariés non routiers de véhicules poids lourds. La mise en place d'une mesure de sauvegarde dans le cadre des institutions existantes sera étudiée.

## l'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de torpsnat mandatée par : - la cambrhe noialntae des sicerves d'ambulances (CNSA) ; - la crmbhae slaydcnie des epnrteseris de déménagements et garde-meubles de Fncare (CSD) ; - la fédération des eisnrpeerts de la sécurité fcairudiie (FEDEFI) ; - la fédération naoitalne des peeatrtrasis lsgetiquos et des msaangis généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nnotaaie des trprnotass reutros (FNTR) ; - la fédération ntolaaie des tsoaprrnts de vageruyos (FNTV) ; - la fédération des erpnretseis de tasrrnpt et liogsitque de Fnrae (TLF) ; L'union ntalioane des oiionrtsnagas sedacynyls des tnrepatroruss ruoites aolumebtios (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tprotrans CTFC ; La fédération générale des ttsnroarps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nnoitaale des caehrufufs rrueiots (FNCR) ; La fédération ntaloniae des tsonarptrs FO UCNP ; Le snyacidt naonatil des activités du tpnrrroast et du tirasnt CFE-CGC,

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005*

Considérant les dpoontniiss de l'article 39 de la loi n° 2005-842 du 26 jiuellt 2005 puor la cfiaocne et la mdnisoeciartn de l'économie retvealis au vrmneseet diecrt ou au déblocage, à trtie exceptionnel, des dirtos à pioaaritcptin aux résultats de l'entreprise attribués aux salariés en 2005 au tirtu du dneierr erixecce cols ;

Considérant les dnssoiitiips reieatlv à la piatptiocairn des salariés aux résultats de l'entreprise fgiranut dnas l'annexe VI de la convietonn cioltcevl nlnaiaote des topratrns ruietros et des activités auilxiaies du tsarrnpt ;

Considérant les modalités d'application de ces mrsees (versement d'acrt ou déblocage exceptionnel) fixées par cricriluae interministérielle et puls particulièrement par la crliciuraie du 4 orotcbe 2005, il est cvenonu ce qui siut :

## Article 1 - Objet du présent accord

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005*

Le présent aorccd a puor obejt la msie en atlippiocan des dotniospsis de l'article 39 de la loi n° 2005-842 du 26 jleliut 2005 puor la ccanonfie et la moeisatnridd de l'économie snas riemse en cause, asusi bein des dsioipostns raltvees à la prpaactoiitn fagiurnt à l'annexe VI de la cnoietovnn cvetlolcie nlaaotine des ttspronars retiorus et des activités axieliuiras du

transport, que des prtueiqas des eprestirens en la matière.

Cet aroccd ne cnocne que les eneersptirs qui aequnlipt les diiinptososs de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

## Article 2 - Versement direct ou déblocage, à titre exceptionnel, des droits

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005*

Sulees snot visées par les dtoisniisps du présent accrod les semmos iseuss de la papitiairoctn versée en 2005 au trite du derneir eixecce clos.

Les pseonnles bénéficiaires des dinpioosstis de l'accord cnioveentnl sur la paatticoipirn (annexe VI de la centovnon cielotclve nntilaoae des tpsrorntas reutiros et des activités auxiraeils du topsrnat susvisée) puneevt obtenir, jusqu'au 31 décembre 2005 :

- le venemesrt decirt dsetdeis smoems non eoncre affectées ;
- le déblocage, à titre exceptionnel, dietdess semoms affectées à un cmotpe caorunt bloqué.

## Article 3 - Demande des bénéficiaires

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005*

Les bénéficiaires des doisoiipts du présent aocrcd pvneut demander, dès la surigntae de celui-ci et jusqu'au 31 décembre 2005, le vseernemt dicret ou le déblocage eixnontpeecl de tuot ou pratie des smmeos isuess de la paoaptiicrtin versée en 2005 au tirtu du direner eecricxe clos.

Le vmrneest drceit ou le déblocage einxpeontecl diedests smmeos diot être réalisé en une suele fios et dnas les mlleerus délais.

## Article 4 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005*

Le présent aocrcd ertne en atpicailopn à cpometr de sa signature.

## Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005*

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la derticion départementale du travail, de l'emploi et de la foriomatn psnlneiesofrole et au secrétariat-greffe du cneiosl des prud'hommes de Prais et d'une dnmdae d'extension dnas les cnodiions fixées par les atiecrs L. 132-10 et L. 133-8 et sivnuats du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 9 nobvemre 2005.

# Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport mandatée par : - Fédération nationale des transporteurs rouliers (FNTR) ; - Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; - Syndicat national des transporteurs légers (SNTL),
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération nationale des chauffeurs rouliers (FNCR) ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005*

La convention collective nationale annexée I " Dispositions particulières aux ouvriers " en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 93, ce dernier en date du 24 septembre 2004, est à nouveau modifiée comme suit :

## Article 1

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005*

L'article 26 " Emplois spéciaux " du chapitre IV " Dispositions particulières au personnel roulant marocain " de la CNCA 1, abrogé par l'avenant n° 18, est remplacé par un nouvel article 26 ainsi rédigé :

Article 26

Personnel coursier. - Diverses

(voir cet article)

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005*

Les notions et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités annexes du transport (Personnel roulant " marocain ") sont complétées comme suit :

(voir ce texte)

## Article 3 - Clause de sauvegarde

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005*

Il est institué, pour chaque personnel coursier, au titre de la première période de 12 mois faisant suite à l'entrée en vigueur du présent avenant, une garantie de rémunération liée à la mise en place du nouveau dispositif de rémunération variable.

Au cours de chaque mois de la période de 12 mois susvisée, la rémunération effective ne pourra être inférieure à la rémunération mensuelle effective antérieure pour un nombre mensuel de heures identique.

Pour un nombre de heures différents, la rémunération effective perçue sera proportionnelle au nombre de heures effectuées.

Sont pris en compte au titre de la rémunération effective visée ci-dessus tous les éléments de rémunération hors primes, hors heures supplémentaires et hors remboursements de frais.

## Article 4 - Poursuite des négociations

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005*

### 1. Carnet de route autocopiant

Les partenaires sociaux conviennent d'engager, dès la signature du présent avenant, la négociation sur la création du carnet de route autocopiant visé à l'article 1er ci-dessus (nouvel article 26.2.3 de la CNCA 1).

### 2. Frais de déplacement

Les partenaires sociaux - concernés de la situation particulière des postaux courriers, compte tenu du type de véhicule utilisé et de la zone d'intervention (zone urbaine et/ou périurbaine) qui pousse à ne pas prévoir que rennent les indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement - souhaitent passer à des conditions d'attribution plus adaptées et, si possible, généralisées, des indemnités, tenant compte de la particularité du métier.

A ce titre, ils conviennent de l'ouverture d'une négociation sur ce sujet à compter de la deuxième quinzaine du mois de janvier 2006.

### 3. Contenu et durée des modules de formation

Les travaux de la CPNE relatifs au contenu et à la durée des modules de formation s'ouvriront au cours du premier trimestre de l'année 2006.

### 4. Exemple de " d'identification " "

La négociation sur le contenu et le processus hiérarchique de l'emploi de conducteur s'ouvrira également au cours du premier trimestre de l'année 2006.

### 5. Moyen d'identification du coursier

Les partenaires sociaux étudieront dès la signature du présent avenant, dans le cadre d'un groupe de travail, la faisabilité de la mise en place d'un moyen d'identification du coursier.

## Article 5 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel du dispositif réglementaire susceptible d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux règles particulières de qualification des postes du secteur d'activité.

A compter de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent des dispositions nécessaires afin de permettre au livreur d'assurer le contrôle, tel que prévu par les dispositions réglementaires, le document de contrôle mis en place par les dispositions de l'article 2.3 du présent avenant (carnet de route autocopiant).

## Article 6 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005*

### Avenant n 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des otrogainniss silneycads des trrtseoarprus rriuoets aoueitmblos (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tsrantrpos et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération nationale des syndcats de tprsrtnaos CGT ; Fédération générale CTFC des trnraptoss ; Sndicat ntiaoanl des activités du tpsaronrt et du tarinst CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Lors de la signature de l'accord sur la définition, le contenu et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes surlégalement des entreprises de transport routier de voyageurs, le 24 septembre 2004, le président de la commission nationale d'interprétation et de clarification visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport a pris acte de la déclaration des parties signataires visée au procès-verbal de signature dudit accord.

Les partenaires sociaux ont souhaité donner une portée législative plus large à leurs engagements par le présent avenant dont l'extension sera sollicitée.

Dans ce contexte, le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des professionnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 et ses avenants n° 1 du 28 avril 2003 et n° 2 du 16 janvier 2004.

### Article 1 - Modification des dispositions de l'accord ARTT du 18 avril 2002

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

I. - Modalités d'indemnisation des chauffeurs et de l'amplitude

L'article 7.3.2 c " Cas particuliers " est modifié et rédigé comme suit :

(voir cet article)

II. - Définition du travail à temps partiel

Le paragraphe 2 de l'article 17 " Définition " est complété par une phrase rédigée comme suit :

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-6 du code du travail.

(voir cet article)

III. - Éléments de rémunération

a) Dans le premier paragraphe de l'article 27 " Éléments de rémunération ", les termes : " au titre des 2 premières périodes de 12 mois " sont remplacés par : " au titre des 4 premières périodes de 12 mois ".

b) Il est ajouté à l'article 27 " Éléments de rémunération " 2 paragraphes complémentaires rédigés comme suit :

(voir cet article)

### Article 2 - Négociation des chantiers thématiques

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

I. - Les entreprises sociales concernées luer attention à la négociation des chantiers thématiques énumérés dans les points 1, 2 et 3 de l'article 34 de l'accord ATORT du 18 avril 2002.

Ils devraient de mener leurs réflexions plus particulièrement sur les chantiers suivants :

- tourisme ;

- aide supplémentaire de 20 % ;

- contenu et conditions d'exercice de l'activité des conducteurs amenés à transporter des personnes à mobilité réduite ;

- professions sédentaires.

II. - Dès la signature du présent avenant, les partenaires sociaux fournissent le calendrier et les modalités de déroulement des travaux du chantier thématique consacré au tourisme.

### Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002 modifié.

### Article 4 - Dépôt et extension de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du

# Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers

de couerss puor les psoenrnels considérés.

## Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2006*

Les dniiosospits du présent aroccd erornntet en viuegur à ceptmor de la piboltuiacn au Jonraul oioifectl de l'arrêté ministériel nredant otlaioribge leidt dmnuocet de contrôle.

## Article 3 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2006*

Le présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt à la dtriecoin départementale du travail, de l'emploi et de la fmoioarn pooilersefsnlne et au secrétariat-greffe du ciseonl de prud'hommes de Piras et d'une dadneme d'extension dnas les conidtions fixées rpecmsietnevet par les acteirls L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tosrnaprt (UFT) mandatée par : - Fédération nnotltaiae des tprnraors reituors (FNTR) ; - Fédération des eeetrspins de tsonarrt et lqsutiigoe de Farcne (TLF) ; - Sidanyct naitonal des tntrsparos légers (SNTL).
Syndicats signataires	Fédération générale des tnartpsors et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération nataiolne des cfuherufas rioutres (FNCR) ; Syndicat naiaotnl des activités de tnrosapt et du tnisart CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2006*

Dans le repecst des dsopiinstois de l'article 26 de la CCNA-1 et de son pphragraae 2.3 " Contrôle de la durée du tarvail ", il est créé un cnerat de rtuoe constitué de feeuils de tpmes comnfroe au modèle jnoit au présent accrod en annexe.

Ce canret et les fieelus de tpmes qui le cspnmoeot ont vciootan à se steusbuir au lrevit ieiddvinul de contrôle et à le relpmacer et connitutest puor le posnrneel ciruesor un dnmceuot ogatbiolrie qui peemrt au snes du décret n° 83-40 du 26 jvneair 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du tmeps passé au sircvee de l'employeur.

En conséquence, les peatirs saaijgetrns dmnedat aux sivecers compétents du ministère chargé des tanptsrros de prdenre les mueesrs réglementaires qui s'imposent peantetrmt de rdenre le modèle défini otaroibilge dnas l'ensemble des epentirsres diets

## Article - Personnel coursier

*En vigueur étendu en date du 12 avr. 2006*

Feuille de tpems n°  
N° Siert estinperre :

Nom et prénom du salarié :

Emploi occupé :

Année : Mios :	Amplitude et durée de travail			Informations véhicules		Frais de déplacements	
	Heure de prsie de service	Heure de fin de service	Amplitude journalière (temps de psauve compris) limitée à 10 heerus (1)	Durée du taiarvl journalière (2)	N° d'immatriculation du véhicule	Kilométrage journalier	Protocole du 30 airvl 1974
Jour 1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							



22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
Cumul (3)							

(1) L'amplitude journalière est limitée à 10 heures ; elle peut être prolongée à 11 heures 2 fois par semaine quand les conditions d'exploitation le rendent nécessaire.

(2) Conformer à l'amplitude journalière diminuée d'une durée forfaitaire de 1 heure (art. 2.2, annexe n° 94).

(3) La durée du travail effectif s'effectue sur la base du cumul mensuel des durées d'activité journalières;

Observations et signatures

Employeur ou son représentant

Salarié

## Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du bonus exceptionnel

*En vigueur étendu en date du 7 juin 2006*

**Grand routier ou Ingénieur et artier que grand routier ou  
Ingénieur distance**

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	8,17
128 D	8,18
138 D	8,21
150 D	8,85
120 DC1	8,18
128 DC1	8,41
138 DC1	8,44
150 DC1	8,87
120 DC2	8,19
128 DC2	8,47
138 DC2	8,50
150 DC2	8,94

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,82 ou 20,55 , travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

**Entreprises de transport de déménagement personnel  
 sédentaire**

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	8,17
128 D	8,18
138 D	8,21
150 D	8,85

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2005	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	26 870,4	2 015,28
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 616,96	2 146,27
3	113	jusqu'à 5 ans	30 363,86	2 277,29

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,82 ou 20,55 , travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

**Entreprises de transport de déménagement personnel employé  
 A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)**

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
105	8,17
110	8,18
115	8,19
120	8,28
125	8,35
132,5	8,44
140	8,5
148,5	8,65

**Entreprises de transport de déménagement personnel  
 technicien et agent de maîtrise**

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
1	150	8,85
2	157,5	8,95
3	165	9,2
4	175	9,77
5	185	10,31
6	200	11,16
7	215	12
8	225	12,56

**Entreprises de transport de déménagement personnel ingénieur  
 et cadre**

Rémunérations au moins égales aux précédentes garanties

A compter du 1er juillet 2006

(En euros.)

4	119	jusqu'à 5 ans	31 975,34	2 398,15
5	132	jusqu'à 5 ans	35 468,64	2 660,15
6	145	jusqu'à 5 ans	38 962,09	2 922,16

(1) Aiclrte 5, alinéa 4.

de délégués scdyuinax ou de salariés mandatés, le mtnanot et les modalités de vrnmeseet du bunos ennioexptel snot fixés par l'employeur après cistnutaloon des représentants du personnel, s'ils existent, et à défaut par décision de l'employeur.

## Article 1 - Première étape de revalorisation des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

### 1.1. Tuax haireors (1)

A cpmoetr du 1er jliuult 2006, les tuax horaeirs cvilnetnneeos des prolneenss ouvriers, employés et tcennhiiecs et agtnes de maîtrise snot fixés conformément aux taabelux jitons au présent accord.

### 1.2. Rémunérations aelleunns garanties

A cetpmor du 1er jeulilt 2006, les rémunérations aennulles gnaertias des pneolernss ingénieurs et cardes au ttrie de l'année 2006 snot fixées conformément aux tulbeaax jiotns au présent accord.

(1) Point étendu suos réserve des dnstioipisois réglementaires partnot fiixoaatn du siaalre mnumiim inspeeeoirrstfnol de caocrsisne (arrêté du 21 février 2007, art. 1er).

## Article 2 - Mise en oeuvre du bonus exceptionnel

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

En apiiacplton de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de fneeaminct de la sécurité soalice puor 2006, il est prmeis aux eptnsereirs de déménagement de verser un bouns exnnteepciol d'un matonnt muiaxmm de 1 000 par salarié exonéré de ctsoniiatos et ciuorinntotbs d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Dans les epsnrerietis dotées d'un ou piuseruls délégués sudhyaicx ou d'un ou peiulurss salariés mandatés dnas les cdnoitnios prévues par les aierclts L. 132-26 et snaivuts du cdoe du travail, le mtnaont et les modalités de vrneesemt du buons etoennepxcil snot définis par acrocd collectif.

Faute de pvarienr à un aorccd et dnas les eerirsptnes dépourvues

## Avenant n 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage

En tuot état de cause, le bonus :

-peut être modulé en ficnoton du salaire, de la classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ;

-doit être versé aanvt le 31 julleit 2006, le mnaontt des smomes versées ainsi que le mnaotnt par salarié devnat être notifiés aux UARSSF anavt le 31 décembre 2006 ;

-ne puet se ssiuebuttr à des aunaoemttigns de rémunération et à des pimers prévues par arcocd siaralal ou par crontat de travail. Il ne puet non puls se setistbuur à auucn des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité siclaoe versés par l'employeur, ou qui dnieceennvt otraogibeils en vertu de règles légales ou contractuelles.

(1) Arlitce exclu de l'extension, comme étant ciranrtoe aux dspisotionis de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de finnameect de la sécurité soaicle puor 2006 (arrêté du 21 février 2007, art. 1er).

## Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Les dospoisiintis du présent acrocd eteonrnt en vieiugr le juor de sa sragtniue dnas le repcset de l'article 1er.

## Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dioectrn départementale du travail, de l'emploi et de la ftaromoin pnofseisnolerle et au secrétariat-greffe du ceoinsl des prud'hommes de Piars et d'une dmdnaee d'extension dnas les cootidnnis fixées rvcnepetiemest par les atilrecs L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 7 jiuin 2006.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tsnrorapt (UFT) mandatée par la cmrhbae snlcdyaie des estrnipeers de déménagements et garde-meubles de Frnace ; Union notialane des onotigaiansrs sedlnycias des tsrnutaeorprs ruotries aobtiuloems (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tpoetrnass et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération générale des trpoatnsrs CTFC ; Fédération naintolae des cuhrafefus reoiutrs (FNCR) ; Syndicat noaitnal des activités du tsanroprt et du tsirat CFE-CGC.

# Article 1 - Indemnisation des dépassements d'amplitude

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Conformément aux dispositions des articles 2 et 8 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la visioconférence du métier par l'encadrement des CDD d'usage en matière de déménagement du 22 septembre 2005, le montant et les modalités de versement de l'indemnité pour dépassement d'amplitude sont fixés dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par les articles L. 132-26 et suivants du code du travail, il revient à l'accord collectif de déterminer le montant et les modalités de versement de l'indemnité pour dépassement d'amplitude, sans que ce montant puisse être inférieur au montant repère fixé par le présent accord ;

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés ou faute d'être parvenu à un accord collectif dans celles dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés, le montant de l'indemnité pour dépassement d'amplitude est temporairement fixé à 5,5 par heure de dépassement d'amplitude au-delà de 12 heures puis de deux fois par semaine en période creuse, définie par l'accord susvisé comme étant la période s'étendant du 15 septembre au 15 juin.

À l'issue de la première année d'application du présent accord, ce montant repère sera l'objet d'une révision de 7,7 %.

Au-delà de cette première année d'application, dans ces mêmes entreprises, l'indemnité pour dépassement d'amplitude est revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire de coefficient 150 DC2 des pénalités de déchargement.

Par ailleurs, compte tenu de sa nature juridique, cette indemnité pour dépassement d'amplitude est soumise à cotisations sociales.

L'application des dispositions du présent accord ne fait pas obstacle à l'application des dispositions de l'accord national pénalisant du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mesurée des performances « grandes ruées ou gouges cinaste ».

# Article 2 - Relevé hebdomadaire d'activité

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Le modèle type de relevé hebdomadaire d'activité tel que défini à l'article 4 de l'accord du 22 septembre 2005 est annexé au présent avenant (1).

# Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la visioconférence du métier par l'encadrement des CDD d'usage en matière de déménagement du 22 septembre 2005 auxquelles elles se rattachent.

# Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Considérant la loi du 15 décembre 2005 relative à l'intermédiation en assurance.

Considérant que les statuts de la CARCEPT-Prévoyance doivent être en conformité avec ces dispositions légales avant le 31 décembre 2006.

Considérant par ailleurs la nécessité de nommer un commissaire aux comptes, l'institution ayant été désignée entité nominative dans le cadre de la constitution des comptes des institutions de prévoyance du groupe D & O, décident en conséquence de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

L'article 2 " Obejt " est complété comme suit :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

L'article 13 " Commission pratique " est modifié et complété comme suit :

(Voir cet article).

# Avenant du 14 décembre 2006 à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des agents syndicaux des transporteurs autotouristes (UNOSTRA) ; L'union des transporteurs publics UTP,
Syndicats signataires	La fédération des cheministes nationale des réseaux et régions CGT ; La fédération des cheministes FO ; La fédération générale des transporteurs (FGT) CTFC ; La fédération générale des équipements (FGTE) CDFT ; Le syndicat national des activités du transport et du train CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs ferroviaires FCNR ; La fédération nationale des conducteurs CGT ; La fédération nationale des agents FO-UNCP ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

## Article 3 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006*

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature, il est annexé à l'accord du 5 mars 1996.

## Article 4 - Dépôt et publicité

### Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV).
Syndicats signataires	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des créafuhus rteruios (FNCR) ; La fédération générale des transporteurs CTFC ; Le syndicat national des activités de transport et du transit CFE-CGC,

Article 1 - Objet

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2007*

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour frais professionnels conformément aux engagements actés au point 2 de l'article 34 « Carences thématiques » de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des professionnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, modifié par l'avenant n° 1 du 28 avril 2003, lequel dispose que les entreprises souciaient « convenir d'engager une négociation sur les conditions des salaires il sera procédé, dans un délai de 4 ans, à la suppression dudit abattement, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés ».

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2007*

#### 2.1. Professions concernées

Sont concernés par les dispositions du présent accord les personnes relevant des professions mentionnées à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts. Il s'agit des salariés des entreprises d'autocars à services réguliers, saisielles ou occasionnelles auxquelles la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels est appliquée conformément à la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

#### 2.2. Entreprises concernées

Sont concernées les entreprises qui appliquent la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels à la date de la signature du présent accord.

Cet accord ne s'applique donc pas aux entreprises qui, à la date de signature du présent accord, ont :

? d'ores et déjà supprimé l'abattement supplémentaire de 20 % par accord d'entreprise ou d'établissement ou par avenant au contrat de travail ;

? d'ores et déjà défini les modalités de suppression dudit abattement au 1er janvier 2008.

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement signé postérieurement à la date de signature du présent accord ne pourra déroger aux dispositions dudit accord.

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006*

Le présent accord a pour objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt, à la direction générale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2006.

Article 3 - Modalités du maintien du niveau de la rémunération

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

Il est institué pour les professionnels des entreprises visés ci-dessus une garantie du niveau de rémunération sous la forme d'une indemnité différentielle dont les modalités de mise en œuvre sont les suivantes :

Est prise en compte la rémunération nette allouée dénommée S0 calculée en appliquant un taux d'abattement de 20 % plus un taux forfaitaire de charges sociales de 23,2 % sur le salaire brut perçu au cours de l'année 2006 (salaire mensuel brut par 12), auquel on ajoute le treizième mois et les frais professionnels au sens du pourcentage relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, à l'exclusion des autres éléments de rémunération.

Le taux forfaitaire de charges sociales de 23,2 % composé d'un taux moyen calculé sur un salaire attribué tenant compte des cotisations de prévoyance qui, elles, sont calculées sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette S0 est révisée chaque année selon l'échéancier suivant :

- 1,7 % au titre de l'année 2007,
- porté à 3,43 % au titre de l'année 2008 ;
- porté à 5,19 % au titre de l'année 2009 ;
- porté à 6,98 % au titre de l'année 2010 ;
- porté à 8,79 % au titre de l'année 2011.

Cette rémunération nette annuelle révisée est dénommée :

- S0 pour 2006, pour mémoire ;
- S1 pour 2007, pour mémoire ;
- S2 pour 2008 ;
- S3 pour 2009 ;
- S4 pour 2010 ;
- S5 pour 2011.

Elle est comparée à la rémunération nette de l'exercice concerné calculée en appliquant un taux forfaitaire de charges sociales de 22 % et majorée du montant des frais professionnels, au sens du pourcentage susvisé, de l'exercice 2006. Les frais professionnels réels perçus au cours de l'exercice concerné ne sont pas pris en compte.

Le taux forfaitaire de charges sociales de 22 % composé d'un taux moyen calculé sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette majorée du montant des frais professionnels de l'année 2006 est dénommée :

- N0 pour 2006, pour mémoire ;
- N1 pour 2007, pour mémoire ;
- N2 pour 2008 ;
- N3 pour 2009 ;

- N4 pour 2010 ;

- N5 pour 2011.

L'indemnité différentielle dénommée « I » est la différence entre « S » et « N » pour les années concernées :

- I0 pour 2006, pour mémoire ;

- I1 pour 2007, pour mémoire ;

- I2 pour 2008 ;

- I3 pour 2009 ;

- I4 pour 2010 ;

- I5 pour 2011.

Elle est recalculée en burt avec un taux forfaitaire de charges sociales de 22 %.

Le droit à indemnité différentielle il y a eu est apprécié chaque année. Le montant dû au titre de l'indemnité différentielle est ensuite calculé de la manière suivante :

- I0 = S0 - N0 pour 2006 (sans objet) ;

- I1 = S1 - N1 pour 2007 (sans objet) ;

- I2 = S2 - N2 pour 2008 ;

- I3 = S3 - N3 pour 2009 ;

- I4 = S4 - N4 pour 2010 ;

- I5 = S5 - N5 pour 2011.

En cas de réduction ou d'augmentation du nombre d'heures de travail effectif liée à la transformation du contrat de travail (passage du temps partiel au temps complet ou inversement) entre l'année de référence et l'année à comparer, l'indemnité différentielle est calculée proportionnellement de la nouvelle durée contractuelle.

Cette indemnité différentielle est payée en un seul versement avec le salaire de décembre des exercices concernés. Elle est versée, par calcul individuel, pendant une période maximale de 4 années qui prend effet le 1er janvier 2008 et qui se termine le 31 décembre 2011 (2008, 2009, 2010, 2011).

Compte tenu des modalités de calcul de l'indemnité différentielle fixées ci-dessus, tout bénéficiaire peut, le cas échéant, être amené à soit du dispositif avant l'expiration de la période de 4 années.

Tout bénéficiaire est informé chaque année de sa situation au moyen d'une fiche individuelle annexée à son bulletin de paie du mois de décembre 2008 et / ou 2009 et / ou 2010 et / ou 2011. Un modèle de fiche individuelle est présenté en annexe.

En cas de rupture du contrat de travail d'un bénéficiaire de l'indemnité différentielle en cours d'année civile, cette indemnité, calculée sur la base du dernier salaire de l'année en cours, lui sera versée, proportionnellement, avec son solde de tout compte.

Les modalités de versement de l'indemnité différentielle peuvent être aménagées par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction de leurs caractéristiques et / ou spécifiques pour prévoir, notamment, des versements échelonnés.

Quelles que soient les modalités retenues, celles-ci ne doivent pas avoir d'incidence sur le montant de calcul de l'indemnité.

Article 4 - Valorisation de l'indemnité différentielle

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2007*

La garantie du niveau de rémunération visée à l'article 3 ci-dessus est assortie d'un dispositif de majoration de l'indemnité différentielle pour le pensionné concerné.

L'indemnité de l'exercice en cours (I) est majorée chaque année par application d'un coefficient. Ce dernier est égal à 1 % par année d'ancienneté constatée dans l'entreprise au 31 décembre 2006.

Au titre de l'indemnité différentielle n'est due au titre des exercices 2006 et 2007.

Article 5 - Date d'application de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 %

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2007*

La suppression de l'abattement est effective à compter du 1er janvier 2008. En conséquence, le 1er exercice de cotisation débute au 1er janvier 2008.

Article 6 - Commission de suivi du présent accord

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2007*

Il est institué, dans le cadre de la conciliation, une commission mixte de suivi du présent accord, composée des représentants des salariés ou adhérents à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions.

Au moins 1 fois par an, cette commission mixte de suivi examine les conditions d'application du présent accord, traite les éventuelles difficultés et propose des solutions pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 7 - Portée du présent accord

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2007*

Les présentes dispositions s'appliquent de plein droit au présent accord une fois signé par le représentant de la branche.

En conséquence, l'abattement de 20 % pour frais professionnels est supprimé pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter du 1er janvier 2008.

Article 8 - Dépôt et extension de l'accord

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2007*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2007*

### Observations liminaires

La suppression des déductions supplémentaires pour frais professionnels adoptée dans le cadre de la loi de finances pour 1997 et accordée aux professions mentionnées à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts, ainsi qu'à des professionnels ayant bénéficié de décisions ministérielles favorables était programmée sur 4 années pour prendre fin avec la déclaration des revenus effectuée en 2002.

Selon le rapport d'information déposé en juillet 1998 par la commission des finances, de l'économie générale et du plan, la période transitoire devait être mise à profit pour favoriser la croissance entre les pouvoirs publics et les professionnels concernés afin de dégager une situation équitable et durable.

Dans ce contexte, l'analyse des conséquences en matière sociale de la suppression de la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels pour les pensionnés de cotisation divaet amener les professionnels à prendre possession de leur droit de référence à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts pour mettre en œuvre les règles de calcul des cotisations sociales en vigueur dans les entreprises.

Le ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées a pris acte de ces évolutions pour modifier les dispositions régissant les conditions de la déductibilité des frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Les arrêtés de 1975 ont été modifiés en décembre 2002 puis en juillet 2005.

Les partenaires sociaux ont pris en compte les évolutions législatives et réglementaires en matière fiscale de 1997 et sociales de 2002 et 2005. Un accord a été conclu en avril 2003 pour mettre en place les nouvelles obligations, et

particulièrement les citoyens de la cotisation des salariés dans les entreprises, notamment celles dépourvues de représentation syndicale.

Les partenaires sociaux viennent d'alerter l'ensemble des acteurs concernés (opérateurs, douanes d'ordre...) des conséquences économiques et sociales du présent accord.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Modèle type de fiche individuelle de calcul de l'indemnité différentielle (En euros.)

Nom	DURAND	Prénom	Jean											
	Date d'embauche	Ancienneté dans l'entreprise												
				SMIC annuel										
Calcul avec abattement							Calcul sans abattement							
Exercice	Echéancier fixé à l'article 3	Salaire brut y compris hors primes	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire brut abattu	Charges forfaitaires 23,2 %	Salaire net perçu	Augmentation en pourcentage des rémunérations	Salaire brut y compris hors primes	Salaire net charges forfaitaires 22 %	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire net sans abattement avec frais professionnels	Indemnité différentielle nette	Indemnité différentielle brute	
2006	100,00						100,00							
2007	101,70													
2008	103,43													
2009	105,19													
2010	106,98													
2011	108,79													

## Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT

### Signataires

Patrons signataires	La fédération des entrepreneurs de transport routier (TLF) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers amateurs (UNOSTRA) ; L'union des transporteurs (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des cheministes (CGT) ; La fédération des cheministes FO ; La fédération générale des transporteurs (FGT) CTFC ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Le syndicat national des activités de transport et du transit CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des conducteurs de transport CGT ; La fédération nationale des transporteurs FO-UNCP ; L'union des syndicates des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

Considérant l'article 2 du décret n° 2004-965 relatif au fonctionnement et au contrôle des institutions de retraite complémentaire, qui prévoit que les institutions de retraite complémentaire et les fédérations intéressées doivent procéder à la modification de leurs statuts et de leur règlement intérieur afin de les rendre conformes aux dispositions du décret ;  
Considérant qu'en application de l'article R. 922-32 du code de la sécurité sociale, mis en œuvre par le décret précité, le conseil d'administration de l'ARRCO a adopté le 16 décembre 2004 des statuts types auxquels doivent être conformes les statuts des

institutions ;  
Considérant que pour répondre aux normes fixées par les pouvoirs publics, les statuts de la CAPECRT doivent donc s'aligner sur ces statuts types, agréés par arrêté du ministre de la sécurité sociale du 22 mai 2006,  
décident que les statuts régissant la CAERPT soient modifiés comme suit :

### Article 1

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

« Titre Ier. Généralités  
Article 1er  
Constitution

Il est créé par l'article 1er du décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 une institution de retraite complémentaire des salariés régie par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale qui prend le nom de CARCEPT, institution de retraite complémentaire régie par le code de la sécurité sociale, adhérente de l'ARRCO.  
L'institution est autorisée à fonctionner par le décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 et par l'ARRCO sous le n° 150 N.  
Ses opérations prennent effet à compter du 1er janvier 1955.

### Article 2

Siège social et durée

Le siège social est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris.  
Il peut être transféré en tout autre endroit du territoire français par décision du conseil d'administration notifiée au ministre chargé de la sécurité sociale, au ministère des transports ainsi qu'à l'ARRCO.  
L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion ou la dissolution doit être prononcée et réalisée dans les conditions prévues à l'article 19 des présents statuts.  
L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

### Article 3 Membres

L'institution comprend des membres adhérents et des membres participants.  
Les membres adhérents sont :

1. Les ersiertneps de tsrnaorpts visées par les actirles 5 et 6 du décret du 3 ortocbe 1955 et dnas les cniidoits fixées par ldesits aitercls ;

2. Les erpetsrines de tporstnas aleuxeulqs le bénéfice du régime complémentaire a été étendu par cenootnvin collective, dnas les ciodionts prévues à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 sembterpe 1954 modifié et, d'une manière générale, les etnieprers dnst la ddnmaee d'adhésion a été acceptée dnas les ctidnonios prévues par l'accord du 8 décembre 1961 modifié et le règlement intérieur de l'institution.

Les mmeerbs prcnataiptis snot les salariés des eseirnetps adhérentes aernpaanptt aux catégories représentées dnas le beillutn d'adhésion ansii que les aicnens salariés et assimilés bénéficiaires dtciers d'avantages de rriatee complémentaire, amdis au bénéfice d'une aibottitrun de dotirs ou d'une aoclitaton en vteru du trtie IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

#### Article 4 Objet

L'institution a puor ojebt de premttree aux adhérents de fraie bénéficiers lerus salariés du régime de rietarte complémentaire par répartition créé par l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Elle fotcnonnie en se cnaofnromt aux dtpoiinsois de cet accord, de ses aneexns et annaevts et aux délibérations adoptées par la csmoomiin ptariarie naialnote instituée en apcolliitpn de son alricte 7.

L'institution adhère à l'ARRCO dnst elle s'engage à oesbverr les stutas et les règlements, à apeiplqur les décisions et à pretetrm le contrôle.

Elle est autorisée, par délibération du buerou du cnsoiel d'administration de l'ARRCO en dtae du 23 avril 2003, à adhérer à l'association de mneyos D & O à effet du 1er jevinar 2004.

#### Titre II. Administration Article 5 Composition du cieonsl d'administration

L'institution est administrée par un cnsoiel d'administration composé de 30 merebms tilieutars comprenant, puor moitié, des représentants des ertienpesrs pinipteaatrcs et puor moitié des représentants des bénéficiaires, pirs pmari ceux-ci.

Les administrateurs, nommés par arrêté du mntrisie chargé des transports, snot :

- puor le collège des eirpernstes participantes, désignés cnintoeomnjt par le MEDEF, la CPMGE et l'UPA, sur piooitsropn des onairoginatss polrefosennesils compétentes.

- ils devniot rveeler d'une eprnteirse adhérente de l'institution à juor de ses csnitotaios à la dtae de luer désignation ;

- puor le collège des participants, désignés par les oninagatoirs sidalyens siienaatgrs de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, représentatives au paln natioatl et au paln professionnel.

CFDT : 4 sièges ;

CGT : 4 sièges ;

CFE-CGC : 1 siège ;

CGT-FO : 4 sièges ;

CFTC : 1 siège ;

FNCR : 1 siège.

Cette répartition reopse sur les dreierns résultats cuonns aux élections pioeesnlsneorfs aux comités d'entreprise. Elle srea rveue à chquae roeelmeuvennl du maadnt des administrateurs.

Chacun des duex collèges cpnreomd oegominetlbrat au mions un représentant des chniems de fer saciedeonrs d'intérêt général, d'intérêt loacl et des taamwrys et un représentant des tasortpns pclubis sur rotue de voyageurs.

Dans cahuqe collège, les mmerbes tiateriuls snot assistés de 6 mmerbes suppléants, à raison, puor le collège des participants, d'un mebmre par oarioasgnitn syndicale.

Les meermbs suppléants, nommés par arrêté du mriitsne chargé des trrntsaops snot :

- puor le collège des esrrneiptes participantes, désignés cnjneooetmint par le MEDEF, la CMGPE et l'UPA, sur poitriospon des oorantgsniias psnolsifeerioens compétentes ;

- puor le collège des bénéficiaires, désignés par les onnogasaiits sydncailes représentatives au paln nntoaiel et au paln professionnel.

Les mbeerms suppléants ne prnneent prat au vtoe qu'en l'absence d'un titulaire.

Les asmntiaturedrs dveinot être mrjueas et ne pas aoirv fiat l'objet de coodimnaatns prévues à l'article L. 922-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Une même porsenne ne puot aienatpprr simultanément à puls de 4 cieolnss d'administration d'institutions de raiterte complémentaire ou de fédérations.

Lorsqu'une porsenne qui accède à un naueovu mndaat se tuovre en icranfiotn aevc cttee disposition, dnas les 3 mios de sa nomination, elle diot se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, à l'expiration du délai de 3 mois, elle est réputée s'être démise du madant le puls récent. La validité des délibérations auxqleelus elle a pirs prat n'est pas remise en casue de ce fait.

La qualité d'administrateur est incompatible, pandent la durée de son mandat, aevc l'exercice d'une activité salariée puor le cmotpe de l'institution, du germneoupt dnst elle est membre, de ttoue ponrense mrloae à lqualeale elle est liée dmteeniact ou ienmedtrniect par convention, de l'une des iitnnuisotts d'adhésion du pronesel de l'institution, d'une fédération, d'une inittotusin de rrittaee ou d'un grpuoe d'institutions dnst l'une relève de l'ARRCO.

Un auesttniradmir ne puot dvneier salarié de l'institution, du gempurneot dnst elle est membre, d'une prosnnee marole liée drmctieeet ou idremteeenint à l'institution par cnvetioonn ou d'une fédération qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à cepmotr de la fin de son mandat.

Les aienncs salariés de l'institution, d'un gronumepet dnst est mmerbe l'institution, d'une poernnse marole liée dmceitnreet ou iedimcnerntt à l'institution par ctenovoin ou d'une fédération, ne puenevt deeivnr admuinrretatis qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à cteopmr de la rpuurte de luer cntarot de tarvail ou de la fin de tutoe aurte mission.

Tout cdnaaidt au poste d'administrateur diot friae connaître les aurets fointncos qu'il execre à la dtae de sa candidature.

Toute désignation innteuvere en vialootin des dinstpiooiss des alinéas précédents est nlule de pelin droit. Cttee nullité n'entraîne pas clele des délibérations aeuuxqlles a pirs prat l'administrateur irrégulièrement désigné.

Le nomrbe d'administrateurs aanyt dépassé l'âge de 70 ans ne puot être supérieur, dnas chucan des duex collèges, à 1 / 3 des aeiurnrdnttiass en exercice. Si en curos de mandature, cttee litime est fichrnae dnas l'un ou l'autre collège, l'administrateur le puls âgé est réputé sortant.

#### Article 6 Durée du mandat

La durée du mnaadt des audestanrtimris est fixée à 6 ans. Les mmerbes sttoarns snot renouvelables.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, prete de la qualité de mbreme participant, ou de représentant d'un mbreme adhérent, raeirtt du madnat par l'organisation intéressée, aietttne de la liimte d'âge dnas les cndtinionis prévues au driener alinéa de l'article 5.

L'administrateur sonartt est remplacé, dnas les 3 mios qui suivent, par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du maadnt du neuvol atitrnaidusmer étant égale à la durée ranetst à ciourr du manadt de son prédécesseur.

#### Article 7 Réunions et délibérations

Le consiel d'administration se réunit aussi snuevt que l'intérêt de l'institution l'exige et au mnois 3 fios par an sur ctvoacooinn de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, adressée aux aearuiistndmtrs 15 jruos au minos anvat la dtae de la réunion.

La covonoacitn du consiel d'administration est obatrgoilie si elle est demandée par la majorité de ses membres. Dnas ce cas, la réunion a leiu dnas un délai qui ne puot être inférieur à 15 jruos et

supérieur à 1 mois à compter de la date de la demande.

La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'institution et relatives à son ordre du jour par le président et le vice-président. Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au président 15 jours au moins avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration. Toute demande formulée par au moins 1 / 3 des membres d'un collège doit être inscrite à l'ordre du jour par le président et le vice-président.

Quand il n'en est pas disposé autrement par les présents statuts, les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents ou représentés.

En cas de prorogation des voix, la décision est reportée à une prochaine réunion devant se tenir dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois, et dont l'ordre du jour ne doit comporter que la question en cause.

Dans les rapports avec les tiers, l'institution est engagée par les actes du conseil d'administration, même lorsque ceux-ci ne relèvent pas de son objet social, sauf à prouver que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances.

## Article 8. Pouvoirs du conseil d'administration

### A.. Attributions

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'institution conformément aux présents statuts, et sous réserve des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, des décisions de la commission paritaire nationale, de clauses de l'ARRCO periss pour l'application de l'accord, et du règlement financier de l'ARRCO.

En particulier, et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'ARRCO :

1. Fait assumer sous son entière responsabilité par l'association de membres D & O, conformément au contrat d'objectifs, la gestion administrative de l'institution, notamment en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des droits des participants, le service des adhésions et l'établissement des comptes de l'institution.
2. Le conseil d'administration est responsable de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre des conditions qui lui sont allouées et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;
3. Décide de son adhésion à tous groupements d'institutions (GIE, etc.), toute association ou groupe de personnes sociales, sous réserve de l'accord du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO ;
4. Approuve les modalités de répartition des fonds du groupe dont est membre l'institution ;
5. Fixe le lieu du siège social de l'institution ; décide des conditions d'achat ou de location des locaux ;
6. Arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur général ;
7. Examine le rapport de gestion soumis au comité paritaire d'approbation des comptes ;
8. Examine, à la demande du président, les rapports d'audit et de contrôle, dont un exemplaire a été préalablement adressé à chaque administrateur ; tous les 6 mois : suit l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations de l'audit, copie du procès-verbal étant communiqué à la fédération, et assiste le conseil d'administration d'objectifs ;
9. Examine chaque année les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes et les adresse à l'ARRCO ;
10. Transmet à l'ARRCO le rapport spécifique du conseil d'administration sur une question ou une activité particulière de l'institution ;
11. Auprès la signature de toute convention :
  - entre l'institution ou toute personne morale à qui elle a délégué tout ou partie de sa gestion et l'un de ses dirigeants au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;
  - à laquelle un tiers est directement intéressé ou dans

lequel il participe avec l'institution par personne interposée ;

- entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de toute personne morale, le dirigeant concerné étant tenu d'informer le conseil d'administration dès qu'il a connaissance d'une convention à laquelle est applicable l'article 922-30 du code de la sécurité sociale. L'administrateur intéressé ne peut pas prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée ;

11. Est informé du montant et des conditions des prêts accordés au cours de l'année à chacun des dirigeants de l'institution visés à l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;
12. Donne mission, soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur compétence, d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son actif toutes les opérations de contrôle dont il définit l'objet ;
13. Décide de la création et de la dissolution des sociétés ou délégations régionales ou provinciales ;
14. Contrôle les opérations de gestion financière sous réserve de l'agrément préalable de l'ARRCO ;
15. Détermine les conditions de fonctionnement des sociétés d'administration ou de gestion sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;
16. Sous réserve de l'accord préalable du bureau de l'ARRCO, nomme le directeur général. Le cas échéant, il procède à son licenciement. L'institution étant membre du groupe D & O, il peut agréer le directeur général du groupe comme directeur général de l'institution et peut déléguer son mandat ;
17. Définit le programme social et l'utilisation des fonds sociaux en tenant compte des axes stratégiques définis par l'ARRCO. Il fixe le barème des prestations sociales et les conditions d'attribution des aides. Il émet toute demande de subvention ;
18. Décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières ;
19. Décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;
20. Décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;
21. Souscrit ou réalise toute opération ;
22. Donne l'aval, la caution ou la garantie de l'institution dans les conditions qu'il définit conformément au titre IX du règlement de l'ARRCO ;
23. Décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;
24. Procède à la désignation, au remplacement et à la révocation des représentants élus de l'institution ;
25. Se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de coopération en matière de protection sociale ;
26. Se prononce sur la compatibilité du statut de l'allocataire et d'une rémunération salariale en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 32. 2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
27. Décide de l'admission en non-valeur des cotisations et des cotisations de maintien de droits irrécouvrables, inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
28. Décide de l'admission en non-valeur des cotisations indûment versées inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
29. Se prononce sur les demandes de réduction de cotisations de rattrapage et sur les demandes de réduction de cotisations au titre d'allocations versées à tort.

### B. Pouvoirs délégués

A l'exclusion des compétences énumérées du 1 au 17 du § A ci-dessus, le conseil d'administration peut déléguer certains de ses pouvoirs au bureau, à un ou plusieurs administrateurs choisis en son sein et à son directeur général, à charge pour eux d'en rendre compte périodiquement au conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut également déléguer des pouvoirs aux représentants élus de l'institution, à la demande de celui-ci. Toute personne à laquelle le conseil d'administration a donné délégation est considérée comme déléguée de l'institution au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale.

Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée de contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'ARRCO, étant précisé que les attributions énumérées du 18 au 25 du § A ci-dessus ne peuvent être déléguées qu'au bureau. Ces délégations sont soumises à l'accord préalable de l'ARRCO.



## C. Commissions

Le conseil d'administration peut créer de nouvelles commissions qu'il juge nécessaire au bon fonctionnement de l'institution. Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut instituer une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur le fondement des orientations qu'il arrête, d'attribuer des aides individuelles. Cette commission lui rend compte annuellement de l'exercice de son mandat.

### D. Mandat des élus et du règlement intérieur

1. Le conseil d'administration peut modifier les présents statuts. Cette décision est prise à la majorité des membres présents ou représentés. Les modifications n'entrent en vigueur qu'après l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale dans les conditions prévues par l'article R. 922-4 du code de la sécurité sociale, sur proposition de l'ARRCO.

2. Le conseil d'administration établit et modifie le règlement intérieur de l'institution. Le texte et les modifications de ce règlement sont adoptés à la majorité des 2 / 3 des suffrages exprimés. Ils n'entrent en vigueur qu'après l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale, sur proposition de l'ARRCO.

#### Article 9 Procès-verbaux

Les délibérations du conseil d'administration sont consignées dans des procès-verbaux approuvés par le conseil d'administration, signés par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut par un adhérent élu de chacun des collèges ayant pris part à la réunion, et conservés au siège de l'institution.

#### Article 10 Bureau

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres, un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres, dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire-adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, modifier le bureau aux fonctions du président et du vice-président.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 2 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution de rattachement complémentaire ou d'une fédération.

La structure de gestion D & O, dont est membre l'institution, gérant d'autres activités que la rattachement complémentaire AGIRC-ARRCO, les mandats de président et vice-président de l'institution sont incompatibles avec les fonctions d'administrateur des organismes exerçant d'autres activités et faisant appel aux moyens de gestion.

Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en conflit avec les dispositions des deux alinéas précédents, elle doit, dans les 3 mois suivant sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, à l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

#### Article 11 Pouvoirs du bureau

1. Le président, ou à défaut le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux présents statuts et à l'accord du 8 décembre 1961 modifié, aux décisions de la commission paritaire nationale et aux décisions de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord.

Il convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration, signe tous actes, délibérations ou conventions, notamment le rapport d'objectifs mentionné avec le vice-président et le directeur général ; représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile ; fournit au ministre chargé de la sécurité sociale les documents prévus par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale ; transmet à l'ARRCO tous les renseignements dont celle-ci peut avoir besoin et lui fait

rapport des opérations de contrôle.

Il donne avis aux commissions aux compétences des instances réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale, dans le délai de 1 mois à compter de leur conclusion, et les soumet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes.

Lorsque l'exécution des opérations courantes et autorisées au cours d'exercices antérieurs a été poursuivie au cours du dernier exercice, les commissions aux compétences sont informées de cette situation dans un délai de 1 mois à compter de la clôture de l'exercice.

Il établit conjointement avec le vice-président l'ordre du jour des réunions du bureau et du conseil d'administration.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, convoque le comité paritaire d'approbation des comptes.

2. Le bureau s'assure du bon fonctionnement de l'institution, procède à l'étude des questions qui sont renvoyées par le conseil d'administration à son examen et exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration.

À ce titre, il est notamment appelé à :

- examiner, de concert avec ses réunions la soumission d'ensemble de l'institution, à la lumière, notamment, du rapport d'audit ;

- examiner, par délégation du conseil d'administration, les demandes de réduction de montant de la cotisation sur cotisations et les demandes de réduction de cotisations au titre d'allocations indûment versées ;

- effectuer une étude particulière des cas sociaux et l'attribution des sommes correspondantes, examiner toutes demandes de subventions cumulatives ne dépassant pas un montant déterminé par le conseil d'administration.

#### Article 12 Gratuité des fonctions

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les avantages matériels ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour en service lié avec l'exercice de leurs fonctions, ainsi qu'éventuellement à des indemnités de perte de salaire subie à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions définies par le conseil d'administration.

Dans l'hypothèse où les rémunérations sont versées par l'employeur, celui-ci peut verser à l'institution le montant des rémunérations versées aux administrateurs pour les activités liées à l'exercice de leur mandat qui sont effectuées sur le temps de travail. Les activités liées à l'exercice de leur mandat sont cotisées par une cotisation versée à l'ARRCO.

#### Article 13 Secret professionnel. Droit de discrétion

Les membres du conseil d'administration et des commissions prévues à l'article 8C sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration est tenue à la même obligation.

#### Article 14 Directeur général

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration.

Sa nomination est soumise préalablement à l'agrément du bureau de l'ARRCO, qui autorise les délégations de pouvoir qui lui sont consenties.

En cas de dépassement du délai fixé pour prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect du contrat d'objectif, conclu entre l'institution et l'ARRCO, ou en cas d'infraction grave, le bureau de l'ARRCO peut, après avoir entendu le président et le vice-président, et le directeur général de l'institution, retirer l'agrément de celui-ci, faisant ainsi cesser ses fonctions.

Le directeur général s'engage à exercer son activité au bénéfice exclusif de l'institution. Néanmoins, l'institution étant membre du groupe D & O, il peut exercer également les fonctions de directeur général, ou faire partie de l'équipe de direction, du groupe dont est adhérente l'institution ainsi que des autres organismes membres de celui-ci.

Tout candidat aux fonctions de directeur général doit informer le conseil d'administration des auers fonctions qu'il exerce à la date de sa candidature, afin que le conseil d'administration puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution, en conformité avec le statut de l'ARRCO, les décisions de la commission paritaire nationale et les décisions de l'ARRCO pour leur application.

Le directeur général de l'institution est tenu d'informer le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée ultérieurement. Le conseil d'administration statue dans le délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsqu'il atteint la limite d'âge, le directeur général est réputé démissionnaire d'office.

La rémunération du directeur général est déterminée par le président en accord avec le vice-président.

Lorsque le directeur général est également le directeur général du groupe D & O dont l'institution est adhérente, sa rémunération globale est fixée par le président et le vice-président de l'association sommitale du groupe D & O après avis des président et vice-président du conseil d'administration de l'association de groupes D & O et après consultation avec le président et le vice-président de l'institution. Cette dernière prend en charge une quote-part de la rémunération conformément aux clés de répartition des charges en vigueur dans le groupe.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration, auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :

- il établit le projet de budget de gestion ;
- il organise les services de l'institution et en assure la marche générale ;
- il reçoit toutes les recettes et engage :
- tous les dépenses ayant un caractère ordinaire résultant de l'application stricte de l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration, dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoir et de signature qui lui ont été confiées par le conseil d'administration ;
- il exécute les décisions relatives aux immobilisations et aux placements financiers par le conseil d'administration et le bureau ;
- il procède au paiement des cotisations et à l'utilisation des fonds sociaux ;
- il gère le contrat d'objectifs multi-annuels avec le président et le vice-président et rend compte deux fois par an de son avancement au conseil d'administration ;
- il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant.

La responsabilité de l'institution est engagée par les décisions du directeur général et de ses collaborateurs sauf lorsque celles-ci excèdent le cadre de la délégation mentionnée au § B de l'article 8.

#### Titre IV. Comité paritaire d'approbation des comptes

##### Article 15

##### Comité paritaire d'approbation des comptes

###### 1. Composition et fonctionnement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres dans les mêmes conditions que les membres du conseil d'administration.

Ils sont désignés, à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employés, par le MEEDF cessionnaire avec la CPGME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;
- 6 membres au titre du collège des salariés, un pour chacune des organisations représentatives au palan national et professionnel, stagiaires de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, parmi les participants de l'institution.

Les organisations professionnelles et syndicales susmentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à concurrence de 6 pour chacun des 2 collèges.

Les fonctions de membre du comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec le mandat d'administrateur de l'institution.

La durée de leur mandat est de 6 ans. En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité paritaire d'approbation des comptes, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que pour les membres du conseil d'administration de l'institution.

Le comité paritaire d'approbation des comptes nomme tous les 3 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

###### 2. Réunions. Délibérations

Le comité paritaire d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an au siège social de l'institution ou en tout autre lieu du même département ou de la même région, sur convocation du président du conseil d'administration, ou, en cas d'empêchement, du vice-président, au moins 1 mois avant la date fixée pour la réunion.

En cas de carence, le comité peut également être convoqué par le commissaire aux comptes. Il peut aussi être convoqué par le conseil d'administration de l'ARRCO.

L'ordre du jour est arrêté par le président et vice-président et envoyé aux membres du comité avec la convocation.

Sont joints à cet ordre du jour tous documents utiles à la préparation du comité, notamment le rapport de gestion du conseil d'administration, les rapports du commissaire aux comptes, les comptes et bilan de l'exercice écoulé, éventuellement les informations relatives aux conventions de gestion entre l'institution et un organisme extérieur et, le cas échéant, le projet de traité de fusion avec une ou plusieurs institutions affiliées de l'ARRCO. Est également mis à disposition des membres du comité le rapport spécial sur le mode de détermination des charges du groupe et la mise en œuvre des clés de répartition.

L'inscription à l'ordre du jour du comité paritaire d'approbation des comptes de toute question relative de sa compétence est de droit quand elle est demandée par la moitié des membres de l'un des collèges du comité.

Le comité ne peut délibérer sur une question qui n'est pas à l'ordre du jour. L'ordre du jour du comité ne peut être modifié sur deuxième convocation.

Le comité ne peut valablement délibérer que si, lors de la première convocation et dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice est présente ou représentée.

Pour vérifier la réunion de ce quorum, une feuille de présence est soumise, par collège, à l'émargement des membres du comité à l'entrée de la réunion.

À défaut de ce quorum, un second comité est convoqué dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et qui délibère seul que si le quorum.

Les décisions ne sont valables que si elles ont recueilli, dans chaque collège, la majorité des voix.

Toutefois, lorsqu'il se prononce sur la fusion de l'institution avec une autre institution ou sur sa dissolution, les délibérations sont acquiescées à la majorité des 2 / 3 des suffrages exprimés dans chaque collège.

Tout membre du comité paritaire d'approbation des comptes peut, en cas d'empêchement et en cas d'indisponibilité du suppléant, déléguer ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce justificative cette délégation. Chaque membre ne peut être titulaire que d'un seul pouvoir par réunion.

Les délibérations du comité paritaire d'approbation des comptes sont constatées par des procès-verbaux faisant état du nombre de membres présents ou représentés, signés par le président et le vice-président paritaires ou, à défaut, par un membre de chacun des collèges ayant pris part à la réunion.

###### 3. Attributions

Le comité paritaire d'approbation des comptes entend, d'une part, le rapport de gestion du conseil d'administration, d'autre part, le rapport général de l'activité des comptes annuels du commissaire aux comptes, accompagné de son rapport spécial relatif aux conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de sécurité sociale.

Il approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.

Il approuve les conventions visées au premier alinéa du 3 ci-dessus du présent article.

Il est informé de la conclusion et de la modification de toute convention dont l'objet est de déléguer à un organisme extérieur tout ou partie des opérations liées au renouvellement des installations ou au versement des prestations.

Sur proposition du directeur général, il désigne un ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants dans les conditions prévues à l'article 16 des présents statuts.

Il se prononce sur la fusion et la dissolution de l'institution.

Article 16  
Commissaires aux comptes  
1. Nomination

Pour effectuer le contrôle de l'institution, le comité prairite d'approbation des comptes désigne un ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants pour un mandat de 6 ans.

Pris en dehors du conseil d'administration et du conseil de l'institution, les commissaires aux comptes doivent être choisis sur la liste visée à l'article L. 822-1 du code de commerce. Les droits et devoirs du code de commerce concernent les pouvoirs, les fonctions, les obligations, la responsabilité et la révocation des commissaires aux comptes not attribués aux commissaires aux comptes de l'institution.

Les hautes fonctions des commissaires aux comptes sont à la charge de l'institution. Leur mandat est fixé d'un commun accord entre les commissaires aux comptes et l'institution, eu égard à l'importance effective du travail nécessaire à l'accomplissement de la mission légale de contrôle.

Le commissaire aux comptes, nommé par le comité prairite d'approbation des comptes en remplacement d'un autre, ne dure que jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur.

Lorsqu'à l'arrivée à échéance des fonctions d'un commissaire aux comptes, il est proposé au comité prairite d'approbation des comptes de ne pas le renouveler, le commissaire aux comptes doit être, s'il le demande, réélu par le comité.

2. Incompatibilités

Les commissaires aux comptes ne peuvent être nommés dirigeants, au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale (administrateurs, directeur, directeur général) de l'institution qu'ils contrôlent moins de 5 années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, fondateurs ou dirigeants d'une société de commissaires aux comptes. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède 1 / 10 du capital hors de la cession des actions du commissaire aux comptes.

Les personnes ayant été dirigeantes ou salariées de l'institution ne peuvent être nommées commissaires aux comptes moins de 5 ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées commissaires aux comptes dans les sociétés dont l'institution détenait 1 / 10 du capital hors de la cessation de leurs fonctions. Ces interdictions sont applicables aux sociétés de commissaires aux comptes dont un ancien dirigeant ou un ancien salarié de l'institution sont associés, fondateurs ou dirigeants.

Les commissaires aux comptes doivent être différents de ceux de l'association Alexandre-Dumas ainsi que de ceux des autres membres du groupe exerçant d'autres activités que la fonction complémentaire.

3. Attributions

Les commissaires aux comptes exécutent leur mission conformément à la loi et aux règlements de la profession.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toutes les réunions du conseil d'administration qui émettent ou arrêtent les décisions annuelles ou intermédiaires ainsi qu'à celles du comité prairite d'approbation des comptes.

Les commissaires aux comptes établissent un rapport général de l'exécution des comptes annuels, accompagné du rapport spécial relatif aux conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale. Ils exercent dans leur rapport général les fonctions de l'accomplissement de leur mission en montrant le cas échéant les difficultés de toute nature qu'ils ont rencontrées.

Les commissaires aux comptes établissent également et présentent au conseil d'administration un rapport spécifique, portant sur une fonction ou sur une activité particulière de l'institution et relatif en matière d'analyse du risque. Ce rapport est transmis par l'institution à l'ARRCO.

Quand les commissaires aux comptes n'obtiennent pas des renseignements nécessaires à la bonne exécution de leur mission, ils en informent sans délai l'ARRCO pour la mise en œuvre éventuelle du droit de suite prévu à l'article L. 922-5 du code de la sécurité sociale.

Les commissaires aux comptes ainsi que leurs collaborateurs et employés sont tenus au secret professionnel pour les faits, actes et renseignements dont ils ont pu avoir connaissance à raison de leurs fonctions.

Lorsque les commissaires aux comptes constatent, à l'occasion de l'exercice de leur mission, un grave manquement à un ou plusieurs critères de gestion prévus par le règlement de l'ARRCO, ou l'existence d'actes, d'acquisition ou de pratiques déterminées par ce règlement, ils en informent l'ARRCO.

Dans tous les cas, le commissaire chargé de la sécurité sociale est informé de la mise en œuvre du devoir d'alerte par le ou les commissaires aux comptes.

Les commissaires aux comptes signalent, au plus haut comité prairite d'approbation des comptes, les irrégularités ou manquements relevés par eux au cours de l'accomplissement de leur mission.

Ils révèlent au procureur de la République les faits délictueux dont ils ont eu connaissance, sans que leur responsabilité puisse être engagée par cette révélation.

Titre V. Gestion financière de l'institution

Article 17  
Ressources

Les ressources de l'institution comprennent notamment :

- les cotisations dues par les membres adhérents et les membres participants, y compris les majorations de retraite dans les conditions prévues par l'article 12 à l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les dotations éventuellement attribuées par l'ARRCO au titre de la mission prévue par l'article 4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les remboursements faits par l'État au titre de l'anticipation de la retraite, en application de l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
- les dotations de gestion et d'action sociale calculée par l'ARRCO en application de l'article 14 des statuts de l'ARRCO ;
- les produits des fonds placés.

Article 18  
Dépenses

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- le service des intérêts de retraite ;
- le paiement du complément de pension du régime général dans les conditions prévues par l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
- les frais de gestion à prélever dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
- les versements effectués à l'ARRCO dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'ARRCO ;
- les sommes versées au titre des fonds sociaux ;
- les ressources attribuées conformément aux articles 12 et 14 du décret du 3 octobre 1955 à la caisse autonome multilatérale de retraite (CAMR) instituée par la loi du 22 juillet 1922 ;
- les frais de fonctionnement du comité prairite d'approbation des comptes de la commission paritaire, de médiation ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés, en application de l'article 14 du décret du 3 octobre 1955.

Titre VI. Fusion-liquidation de l'institution

Article 19  
Fusion de l'institution avec une ou plusieurs institutions adhérentes de l'ARRCO. Dissolution

1. La fusion de l'institution est opérée dans les conditions fixées par l'article R. 922-4 du code de la sécurité sociale, soit par règlement de l'ARRCO au sein d'une nouvelle institution créée conformément aux articles R. 922-1 et R. 922-2 du code de la sécurité sociale, soit au sein d'une institution déjà agréée, relevant de l'ARRCO, dont les statuts sont modifiés en conséquence. Elle est décidée par le comité prairite d'approbation des comptes.

2. La dissolution volontaire de l'institution est décidée par le comité prairite d'approbation des comptes.

Article 20  
Liquidation de l'institution

En cas de dissolution volontaire de l'institution, ou de retrait d'agrément par le commissaire chargé de la sécurité sociale, la liquidation sera effectuée conformément à l'article R. 922-5 du code de la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le règlement de l'ARRCO.

Article 21  
Juridiction compétente en cas de litige

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions sarsiteuues et réglementaires et toute contestation qui pourrait s'élever en matière de l'application des présents statuts et des règlements émane de l'institution et un adhérent ou un participant pendant la durée de l'institution ou de sa liquidation ou de sa dissolution à la juridiction compétente en matière de procédure civile. »

## Article 2 - Entrée en application

## Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises de transport routier de France (TLF) ; Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des associations professionnelles de transporteurs routiers (UNOSTRA) ; Union des transporteurs publics (UTP),
Syndicats signataires	Fédération des confédérations nationales des réseaux et régions syndicales CGT ; Fédération des confédérations FO ; Fédération générale des transports (FGT) CTFC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Syndicat national des activités de transport et du transport CFE-CGC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers FCNR ; Fédération nationale des salariés de transport CGT ; Fédération nationale des transporteurs UNCP-FO ; Union des salariés des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

Considérant l'évolution de la réglementation en vigueur, qui nécessite une modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance, décident que les conditions générales régissant la CARCEPT-Prévoyance soient modifiées en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

## Article 1

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

L'ensemble des textes relatifs aux conditions générales de l'institution est modifié comme suit :

## « Conditions générales

## Partie A. Dispositions communes aux conditions générales

## Généralités

## Article 1er. Objet

Les dispositions des présentes conditions générales définissent les modalités générales de fonctionnement des bénéficiaires ou cotisants d'adhésion conclus par la CARCEPT-Prévoyance. Elles comprennent :

- ? les dispositions communes aux conditions générales ;

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

## Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

Le présent accord fixe l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

? les dispositions spécifiques à chacune des garanties.  
Les présentes conditions générales sont établies pour préciser les modalités des garanties suivantes :

- ? décès, invalidité abusive et définitive ;
- ? incapacité, invalidité ;
- ? faits médicaux ;
- ? faits d'obsèques.

Les dispositions s'appliquent au même titre que les statuts aux adhérents ou personnes liées qui y ont adhéré par lettre ou contrat d'adhésion, aux membres participants et ayants droit au bénéfice desquels l'adhésion a été donnée, aux anciens participants qui souhaitent bénéficier des prestations prévues dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Les dispositions particulières sont prévues à chaque bannière ou contrat d'adhésion. Elles présentent notamment le détail précis des conditions ainsi que les taux de cotisation.

Il est possible de déroger dans les conditions particulières aux dispositions des présentes conditions générales.

Article 2  
Base légale

Tous les contrats ou adhésions conclus par la CARCEPT-Prévoyance sont régis par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, et sous contrôle de l'autorité de contrôle des assurances et mutuelles (ACAM), 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

Article 3  
Révision

Les présentes conditions générales peuvent faire l'objet de révision.

Lorsqu'une décision législative ou réglementaire vient à modifier la portée des engagements de la CARCEPT-Prévoyance, l'ensemble des cotisants et / ou des bénéficiaires.

Toute révision des conditions et / ou des garanties ne résultant pas des dispositions de l'article 12 des présentes fait l'objet d'un avenant signé entre le chef d'entreprise et l'institution conformément à l'article L. 932-3 du code de la sécurité sociale.

Adhésion  
Article 4  
Fondement de l'adhésion

Le contrat ou l'adhésion constitue les présentes conditions générales, qui constituent l'ensemble des garanties assurées par la CARCEPT-Prévoyance, et les conditions particulières du contrat.

Les garanties prévues au contrat ou l'adhésion résultent, dans le cadre d'une adhésion à caractère obligatoire :

- ? soit de dispositions législatives ou réglementaires ;
- ? soit d'une convention ou d'un accord collectif, émanant du secteur d'activité, de la branche ou de l'entreprise ;
- ? soit de la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise (référendum) ;
- ? soit d'une décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Le blltieun ou crtnaot d'adhésion détermine ntnammet :  
? la dtae d'effet de l'adhésion ;  
? la durée de l'adhésion et de la tcatie rnteiuocodocn ;  
? la ou les catégories de penlosens visées par l'adhésion ;  
? la nuatre aisni que le motnant des genaairts ;  
? les tuax et aeteistss des caoioitniss coprsoannrdet aux gretainas prévues.

## Article 5

Adhésion. ? Dtae d'effet. ? Durée. ? Renouvellement  
5.1. Opération cceliolvte et opération individuelle

L'opération par llqaulee une etsrnepire ou une pnrosnee morlae dénommée " l'adhérent ? sirousct au prifot de ses salariés ou d'une ou piueulsrs catégories d'entre eux un cortnat de prévoyance est dtie opération collective.  
Cette opération cteollivce est à adhésion otaiglrbioie lqorsue les salariés concernés snot ombeiglntireoat affiliés à l'institution dnnot ils dnnveieint merbems participants.  
Cette opération citelvlcoe est à adhésion fcitutlvaae lrsouqe les salariés concernés snot libres de s'affilier à l'institution dnnot ils deivnneent mbemers participants.  
L'opération par lulleqae le salarié ou l'ancien salarié d'un adhérent à l'institution ou l'un des ayntas dirot adhère par biluletn ou carotnt d'adhésion à une ou peiruusls getanrais de l'institution est dtie opération individuelle.  
Le salarié, acnein salarié ou aanyt driot qui adhère sur cttee bsae à l'institution deenivt mberme participant.

### 5.2. Dtae d'effet du ctanrot d'adhésion

Le blitlueu ou crontat d'adhésion iiqnude la dtae à lqaelule il pnred efeit et exprie le 31 décembre saivnut à minuit.

### 5.3. Durée du crnoatt d'adhésion

Il se rleenvoule eutsine almneulenent et par tcatie rteodoucnin cqahue 1er janvier.  
Dans l'hypothèse d'une adhésion covillctee fltuvaictae ou individuelle, le praniapctt puet renocnr à l'adhésion par lrtete recommandée aevc ndnaeme d'avis de réception padennt un délai de 30 juors à ctepomr du pmeerir versement. Un pjerot de lrette de reocatioonn est jinot à la ntoice d'information.  
En cas de moiiiodacftn apportée à ses ditors et obligations, un neuoavu délai de 30 juors court à cmotepr de la rimsee de la notcie d'information.  
La rotoincaeinn entraîne la rsieittuotn par l'institution de l'intégralité des smmoes versées et par le prpaciantit le rbmnrmeoseet des praieosntts éventuellement perçues dnns un délai maiaxml de 30 juors à cetompr de la réception de la lertte recommandée.

## Article 6

Conditions de résiliation et dénonciation

Le butlelin ou crtaont d'adhésion pernd fin par résiliation fatie par l'adhérent ou la CARCEPT-Prévoyance, par lertte recommandée aevc aivs de réception, au monis 2 mios avnat la dtae d'échéance du cnatort fixée au 31 décembre, siot le 31 octobre.  
La CARCEPT-Prévoyance puet également procéder à la résiliation du bitllueu ou coartnt d'adhésion en cas de défaut de paienmet des ctisoaoins (cf. art. 14 des dipinsoiotss cenmoums aux ctnnodoiis générales).  
En cas de résiliation du btelliun ou chartot d'adhésion, et suaf en ce qui cconrne les giteaarns associées aux faris de snois de santé, les poteriantss néees aavnt la dtae de résiliation sonert meutiannes jusqu'à exocitiinn du driot à luer naevu anitett à la dtae de la résiliation.  
Concernant les cottans à ttacie rnicoteocdun reltafis à des opérations individuelles, dnns caughe aivs d'échéance aeunnl de cotisation, est rappelée au mrmbee pniparcaitt la dtae ltiime d'exercice par ce deirner du doit de dénonciation de l'adhésion, au mnios 15 juors avnat ctete dtae limite. À défaut, le mmebre pniatcrpait dpossie d'un délai de 20 juors savniut la dtae d'envoi de l'avis puor dénoncer la reconduction.  
Si l'adhésion à la CARCEPT-Prévoyance relève d'une ogbitalon prévue par une cnnvietoon collective, un acrcod de brnache ou un aorccd psrennsifoel ou iootseerienrnsnpfl et que l'adhérent a suirocst des gniraeats supplémentaires, ce dienrer ne purora résilier son adhésion auprès de la CARCEPT-Prévoyance que puor ces gaerntais supplémentaires. Il rtesera tenu, par son adhésion, puor la patire des gtiraneas assurées par la CARCEPT-Prévoyance, en aiatoclipn des oaitingblos prévues par la cveotnoinn collective, l'accord de branche, ou l'accord

pnfsonersoil ou interprofessionnel.  
La résiliation srea également eieicftvfe en cas de caesotisn d'activité de l'adhérent. Elle pnnrdea efeit à la dtae de coiesatn d'activité.  
En cas de procédure de sauvegarde, de reerdnmeesst ou de ltiqdioiun jiaduucre de l'adhérent, la gtainare stubsie pneandt la période qui s'écoule etnre la dtae de csstoeian des paimtnees et la dtae de résiliation de l'adhésion. L'administrateur ou le débiteur autorisé par le jgue commissaire, ou le ldiieqtuar seoln le cas, et la CARCEPT-Prévoyance coeervsnont le driot de résilier l'adhésion pdanent un délai de 3 mios à ctpomer de la dtae du jnemeugt de sauvegarde, de reeermseedsnt ou de la luqioitiadn judiciaire. La prat des ctioinotass reliavte à la période pandnet laeqlue l'institution ne cuorve puls le rusqie est restituée au débiteur.  
En cas de foisun ou aoptbsrion de l'adhérent par une arute etieprnse ou un aurte organisme, la dénonciation de l'adhésion diot être notifiée par lterte recommandée à l'institution et ne puet prndere eefft qu'à l'issue d'un préavis de 2 mios visé en tête du présent article.

## Participants

### Article 7

Obligations des participants

Sont aimds au bénéfice des gantiaes prévues aux conditnios particulières du crntaot d'adhésion les salariés relvaent d'une catégorie définie à ce contrat.  
Lorsque l'opération est clcteviole à adhésion obligatoire, l'entreprise s'engage à friae bénéficiér des gaieanrts la totalité de son personnel, aeuctl et futur, arnppntaaet aux catégories de peenrsonl précisées lros de l'adhésion, suos réserve des tolérances prévues par les ttexes et rieeprss dnns l'acte de msie en place.  
Lorsque l'opération est cotclievle à adhésion facultative, cqahue adhérent psporoe la sitsoupiocrn aux mrmeebs de la catégorie de poresennl concernée qui le souhaite.  
Les salariés et aecnns salariés ou ayatns driot adhérent à tirte ivnduidel anurot également la qualité de mmebre participant.  
En complément des gatareins clvoecitls scieuotrs par l'entreprise adhérente, le salarié pcrpntaaait peut, suos ctenaeris ctioitnoïds et puor ctenreaïs garanties, scisourre à des ganetrais ieuilddnievs complémentaires.

## Article 8

Obligations des adhérents et memrbes participants  
8.1. Formalités d'affiliation

Les mbmeers adhérents et pipcrtiaatns dveonit fuinorr à l'institution, dnns les foemrs piercrests par celle-ci, ttueos déclarations et juntctosiaifis nécessaires.  
L'institution se réserve le dirot de procéder ou de fiare procéder par des représentants dûment mandatés à tuot esennetregimnt ou contrôle qui lui paraîtrait nécessaire puor vérifier l'exactitude des rtngemseieenns qui lui snot fournis.  
L'adhérent tasmernt aelnmeunnelt à la CARCEPT-Prévoyance, au puls trad le 31 janvier, la ltise des salariés assurés par contrat, en précisant puor chuqae assuré ses :  
? nom ;  
? prénom ;  
? dtae de nasicnase ;  
? numéro d'immatriculation à la sécurité siacole ;  
? silarae aneunl burt suimos aux cantitooiis seaolics ;  
? sitoitaun de filmlae ;  
? norbme d'enfants à charge.  
Les reistmennegns reafilts aux mmeuovntes de pesnnoerl et aux manotns des saeralis étant furnois a posteriori, l'entreprise adhérente, lros de la dnmedae de prestations, attetse sur l'imprimé de ddemnae de pantirteoss que ce salarié aatirpneat aux eeffcits de son psreonnl à la dtae de la scaenrvue du sinistre. Elle tinet ses états de prneonsel et de searilas à la dipsoiiston de la CARCEPT-Prévoyance puor tuoets ctliinoatnuoss éventuelles.  
L'adhérent s'engage à firmour puor cauqhe salarié, atciel ou futur, un bleuiltn ivduenidl d'affiliation accompagné des pièces jituaticfevsi nécessaires. L'ouverture de la gantiare puor cahque salarié est subordonnée à l'accomplissement préalable par l'adhérent de cttee formalité administrative.  
Dans le crdae d'opérations individuelles, le salarié, l'ancien salarié d'un adhérent à l'institution ou un de ses anayts dirot puet présenter une ddeamne d'adhésion à l'une ou pueruliss des gaaetnirs visées à l'article 1er des présentes cotinonids générales.

## 8.2. Conséquences d'une fautive déclaration

En matière d'opérations collectives à caractère obligatoire, lorsque la réticence ou la fautive déclaration de l'adhérent du participant cague la nature du risque ou en fautive l'appréciation pour l'institution, la garantie accordée par l'institution à ce participant est nulle. Les cotisations payées à ce titre demeurent acquises à l'institution.

En matière d'opérations collectives à caractère facultatif et d'opérations individuelles, l'omission ou la déclaration inexacte du participant fautive de mauvaise foi entraîne la nullité de la garantie du participant ou du contrat d'adhésion.

### Article 9

#### Garanties. ? Démarrage et couverture

Les avantages prennent en vigueur :

? à la date d'effet du bulletin ou contrat d'adhésion ou de l'avenant ;

? à la date d'entrée dans l'entreprise pour les nouveaux salariés ;

? à la date de changement de catégorie de salariés.

Les avantages sont :

? à la date d'effet de la résiliation du bulletin ou du contrat d'adhésion (sous réserve des cas de maintien des garanties prévues aux dispositions spécifiques des présentes conditions générales) ;

? à la date de la rupture du contrat de travail (sous réserve du maintien des garanties prévues aux dispositions spécifiques des présentes conditions générales) ;

? à la date du passage dans une catégorie de salariés non visée par le contrat d'adhésion ;

? à la date de la suspension sans rémunération du contrat de travail, notamment en cas de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation ou congé pour congé parental prolongé ;

? à la date de liquidation par le salarié de la pension visée de la sécurité sociale ;

? à la date d'un éventuel contrôle médical.

### Article 10

#### Notice d'information

La CARCEPT-Prévoyance remet à l'entreprise adhérente une notice d'information, composée des présentes conditions générales et des conditions particulières du contrat d'adhésion. Cette notice présente en particulier les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les exclusions et délais de prescription et les modalités de résiliation du bulletin ou du contrat d'adhésion.

La responsabilité de remise de cette notice aux salariés repose sur l'entreprise adhérente.

L'institution remet également une notice d'information aux membres participants dans le cadre d'opérations individuelles.

### Cotisations

#### Article 11

##### Assiette et paiement des cotisations

Les cotisations sont fixées :

? soit en fonction d'une valeur forfaitaire ;

? soit en fonction d'un taux appliqué à une assiette de cotisations.

L'assiette de cotisations est elle-même déterminée :

? soit en fonction de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ;

? soit en fonction des tranches des salaires mensuels bruts soumis aux cotisations sociales :

? tranche A : valeur du salaire inférieure ou égale au PSMS ;

? tranche B : valeur du salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PSMS ;

? tranche C : valeur du salaire comprise entre 4 fois et 8 fois le PSMS ;

? tranche D : valeur du salaire comprise entre 8 fois et 16 fois le PSMS.

Les avantages et les taux de cotisations sont précisés aux conditions particulières.

Dans le cadre des opérations collectives, les cotisations sont payées par l'entreprise adhérente, à terme échu, dans les 30 jours suivant chaque trimestre civil.

Chacun des participants doit être accompagné de la déclaration trimestrielle monnaie :

? le montant d'assurés à la fin du trimestre civil concerné ;

? l'assiette ou les avantages servant de base au calcul des cotisations pour le trimestre concerné.

L'entreprise adhérente est seule responsable du paiement des cotisations, y compris pour ce qui concerne le précompte salarial.

En cas d'opération individuelle, les cotisations calculées selon les garanties prévues dans les 10 jours suivant leur échéance. Les cotisations sont appelées à terme à échoir. L'institution procède au recouvrement des cotisations dues.

### Article 12

#### Indexation

Les taux de cotisations sont réexaminés par l'institution en fin d'année et peuvent être modifiés en fonction de l'équilibre (rapport prestations / cotisations). Le taux doit être signifié à l'adhérent ou au participant, par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard 2 mois avant la date de prise d'effet.

En cas de non-acceptation des taux révisés, l'adhérent a la faculté de mettre fin à son adhésion avant le prochain renouvellement annuel, cette décision étant assimilée à une dénonciation sans délai de préavis. Le non-accomplissement de cette formalité avant le 31 décembre de l'exercice concerné rend applicable de plein droit, à la date prévue, le taux révisé.

### Article 13

#### Révision des taux de cotisation

La définition des garanties, la faculté et les règles d'application sont fixées dans les dispositions générales et des bases de cotisation de la sécurité sociale en vigueur à la date d'effet du contrat ou bulletin d'adhésion. Si ces dispositions venaient à être modifiées, la CARCEPT-Prévoyance se réserve la possibilité de procéder à une révision du contrat ou bulletin d'adhésion, à compter, au plus tôt, de la date d'application par la sécurité sociale des dispositions nouvelles. L'adhérent ou le participant conserve néanmoins la possibilité de demander, dans les 30 jours suivant les dispositions de la CARCEPT-Prévoyance, la résiliation du contrat ou bulletin d'adhésion sans délai de préavis. La résiliation prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de l'adhérent ou du participant ou à compter de la date de modification proposée si elle est postérieure au jour précité.

### Article 14

#### Défaut de paiement des cotisations

Les cotisations réglées en totalité ou en partie au-delà du délai fixé à l'article précédent entraînent des majorations de retard à la charge exclusive de l'entreprise adhérente. Les modalités de calcul de ces majorations sont fixées par le règlement d'administration de la CARCEPT-Prévoyance.

La CARCEPT-Prévoyance prouve engageant toutes les procédures nécessaires pour obtenir le paiement des cotisations dues, les frais de procédure étant à la charge de l'entreprise adhérente ou du participant.

### Article 14.1

#### Opérations collectives

À défaut de paiement de tout ou partie des cotisations dans les 10 jours suivant le terme des échéances prévues à l'article précédent, la CARCEPT-Prévoyance termine une mise en demeure à l'entreprise adhérente, en ce qui concerne le paiement des cotisations.

En cas de défaut de paiement à l'issue d'une période de 30 jours après l'envoi de la mise en demeure, les garanties sont suspendues. La CARCEPT-Prévoyance termine un nouveau courrier recommandé avec avis de réception informant l'entreprise adhérente de la suspension des garanties et de la résiliation du contrat au terme d'un délai de 10 jours suivant l'envoi de ce courrier si le règlement des cotisations n'est pas intervenu.

En cas de défaut de paiement, la CARCEPT-Prévoyance prouve procéder à la résiliation du contrat au terme de ce délai de 10 jours, soit 40 jours après l'envoi de la mise en demeure.

### Article 14.2

#### Opérations individuelles

En cas de non-paiement des cotisations dans les 10 jours de l'échéance, l'institution met en demeure par lettre recommandée le participant d'en acquiescer le montant. À compter du 11e jour,

l'institution ssuepnd le peneimat des paetirsonst jusqu'à régularisation et puusroit le reunoeevmcrt par tuot moeyn de droit. Si dnas les 40 jrous à ctoepmr de la dtae de la msie en drmeuee les ciантиotsos ne snot pas versées, le pnirtpaciat srea elxcu de la garantie.

Cette euxsclin ne libère pas le mebrme piipncartat du pnamiect des coniatstios deus et l'institution se réserve la faculté de procéder à luer rmernoceuevt par totue vioe de droit.

Prestations  
Article 15  
Revalorisation des prestations

La rtrvoaieolsain des positetrans s'applique aux prantsioets périodiques (indemnités journalières, retens d'invalidité, retens de conjoint, rntees d'éducation) et au ttimereat de bsae snarevt de cclaul au caiaptl décès.

Le maontnt des pitnoertass évoluera amelelnnuevt sur décision du cnoesil d'administration, en foicotnn des résultats tqcneehuis et de l'évolution des pirx à la consommation.

La roliavstoeairn s'applique puor la première fios aux poiesnratts pleyabas 1 an après la dtae d'entrée en jouissance, aevc dtae d'effet définie par le csoeinv d'administration.

En cas de résiliation du buellitn ou du conatrt d'adhésion ou de srsiuoepvn de la grtniaae dnnot est iusse la pitrseaton en crous de service, le nvaieu des roateosivrlins est matneiu à culei aetitnt à la dtae de la résiliation ou de la suppression.

Article 16  
Subrogation

La CARCEPT-Prévoyance pourra, après vmeenrset des poeitarstns relevtas au décès, à l'incapacité de travail, à l'invalidité et aux frias de sions de santé, ddeenmar le romrembeensut de ces ptasetnrions auprès d'un tries rbsolsaepe de la mliadae ou de l'accident anyat occasionné le vmneesert de ces prestations.

Dispositions diverses  
Article 17  
Droits d'accès et de rectification

Conformément à la loi Iqifatonrume et libertés n° 78-17 du 6 jveinar 1978, les ppticnatiras disepson d'un dorit d'accès et de rtecocitiafin puor tutoe iroantimfon les cnnnrcaeoit qui furairegit sur tuot fcheiir à l'usage de l'institution gestionnaire.

Article 18  
Prescription

Toutes acitnos dérivant du ctorant ou du bietllun d'adhésion snot pciserters par 2 ans à cpmetor de l'événement qui y dnnoe naissance.

Les délais de pricisepotn snot fixés :  
? à 5 ans puor l'incapacité de tarvail et puor l'invalidité, à ctmoper du peeirmr juor d'indemnisation par la CARCEPT-Prévoyance ;  
? à 10 ans puor les geanatris en cas de décès (capital, rtene d'éducation, rnete de conjoint) ;  
? à 2 ans puor les greiatns de frias de sonis de santé à cpoemtr de la dtae de soins.

Article 19  
Médiation

En cas de cstoeanoitnn ravteile aux getainars souscrites, le pracpinaitt purroa stetromue sa réclamation au médiateur en aerndssat un dseiosr cpeolmt à l'adresse du siège de l'institution, svricee médiateur. Le médiateur rned un aivs motivé dnas un délai maiumxm de 6 mois.

Partie B. Diionsntposis spécifiques à cnucahe des garanties

Capital décès. Invalidité aulbose et définitive

Article 1.1  
Objet de la garantie

La gniaarte a puor ojbte d'assurer, dnas les ciodtonnis prévues aux présentes cdinotnois générales et aux ctonodniis particulières du ctaornt d'adhésion, le vrneesemt d'un ctpaail en cas de décès ou d'invalidité abusloe et définitive, suos réserve des ensxoiclus prévues à l'article 1. 11.

Article 1.2  
Prestations. ? Mdoe de calcul

Capital décès tetous caesus :  
En cas de décès du salarié, et le cas échéant en fcootnin de sa stiotaiun de famille, il est versé aux bénéficiaires un caipatl décès dnnot le clacul est fixé aux citnnois particulières du cnroatt d'adhésion.

Invalidité alobse et définitive :  
L'invalidité alsoube et définitive est assimilée au décès si les cndooitns seaviutns snot riplemes :

? denonr leiu à une riccanssneaoue par la sécurité scoaile d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité ptmenrenae tlotae au trtie d'un acedcint du traiavl ou d'une miladae pefrssneoinle supérieure ou égale à 100 % ;

? oegablnt le pcpiinratat à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tceire presonne puor acolimpncr les atecs oindaierrs de la vie au snes de la sécurité slicaoe ;

? se prordiue aanvt le 60e arinivarnese du participant.  
Le vrsmeenet du caaiptl décès par acotitpinain au ttrie de l'invalidité aulbose et définitive met fin à la gratnaie décès.

En cas de saencvrnue d'un état d'invalidité asluobe et définitive, le ppirtnaacit diot asderser à la CARCEPT-Prévoyance le trtie de pinosen d'invalidité de la sécurité sacloie juuftniast son csmleesnat en 3e catégorie.

Décès acedencitl :  
Si la grnaitae est prévue aux cotnniodis particulières du caortnt d'adhésion, un citpaal supplémentaire est versé lquorse le décès est impluatbe à un accident. Par accident, il fuat enrendte totue aeitntte coprolere non ieinottnnelle de la prat de l'assuré et résultant de l'action saoiudne et imprévisible d'une cuase extérieure.

Ne snot pas considérées cmome " aidccnet ? la blrsseue ou la lésion pnroenavt tetommaelt ou penleiarltmet d'un état pgaluhtoique ou d'une opération non consécutive à un accident.

Le décès diot ietreinvnr dnas les 12 mios ciilvs qui sniuvt la dtae de l'accident.

La pvruue de la nraute de l'accident et de la ratielon irréfutable ertne le décès et l'accident inobcme aux bénéficiaires.

Invalidité aoubsle et définitive par acdencitl :  
Lorsque l'invalidité aulosbe et définitive du pinaicrpatt est consécutive à un accident, à ctdoiion tetoufois qu'elle srnuneive au puls trad 12 mios cliiys après la dtae de l'accident, un caapitl supplémentaire est versé aux bénéficiaires désignés.

Décès atnciedcel de la croailutcin :  
Si la gnratiae est prévue aux cnotnioidis particulières du cntarot d'adhésion, un cpaiaitl supplémentaire est versé lsouqre le décès est itmplbaue à un aeccindt de la cciutoalirn ou à un aedicnt d'avion.

L'accident de la clicortuian dnnanot leiu à ctete gtaanrie complémentaire est cueli exemcslneviut provoqué :

? par un véhicule lrqosue le pctprniaait cclurie à peid sur une vioe puilbque ou privée ;

? par l'utilisation d'un meoynd taornsrpt tterrese pbluic ou privé, cmome ceontuducr ou pagsesar ;

? par l'utilisation cmoe psgaeasr d'un myeon de tsnrropat aérien, ferroviaire, fivual ou maritime.

L'accident d'avion dnaonnt leiu à cttee gntraiae complémentaire est culei eueisxnmvclt provoqué :

? par un araeppl dnnot le parpiainctt puot être pltoie ou passager, dispnoast d'un cifaetrct de nitogaavin en règle, le poilte étant trliautie d'un bveert ou d'une licnee à jour.

Le tuax de cotstiaion et le moantnt du ctpaail supplémentaire assuré en cas d'accident snot fixés dnas le ctorant ou btileuln d'adhésion.

Décès d'un mrbeme de la flmalie :  
Si la gatriane est prévue aux cointdoinis particulières, il est versé un caiaptl en cas de décès du conjoint, d'un eanfnt à chagre ou d'un acnaendst à charge.

Double eefft :  
Le décès postérieur ou simultané du connoijt non remarié du pntcaapirt sanrvenut aavnt son 60e aninervsaire entraîne le versement, au poirft des etnanfs à cgrae tles que définis à l'article 1. 8, à l'exclusion de la mojioartan éventuelle puor décès accidentel, d'un caipatl calculé cmoe culei qui était garntai sur la tête du participant, cmopte tneu du nobmre d'enfants à craghe du cnoioijt qui étaient à la chgrae du pnciriaaptt au juor de son décès.

La CARCEPT-Prévoyance gaintrat le citaapl sur la tête du cnjinoot siaurnvvt asusi ltepognms que celui-ci cvnoerse à sa cgarhe au monis un de ces enfants.

Article 1.3  
Définition des bénéficiaires

En cas de décès du participant, le catpail décès de bsae est versé au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le pricipatant au moemnt de l'adhésion ou en cruos de contrat.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès du bénéficiaire anavt le décès du participant, le cpaiatl décès de bsae est versé dnas l'ordre svaniut :

? au conjoinnt sniaurvvt du participant, non séparé de cpors judiinamreicet ni divorcé, cnobiucn ou pitaarerne du patce ciivl de solidarité.

? le pceanratie du pcate cviil de solidarité diot artepopr le jiaciifstuf attantest l'engagement dnas les lneis du Pcas délivré par le gefrfe du trnaubl d'instance ;

? le conbiucn ou la csnuonbie snuavvirt (e) diot aorteppr la pevure qu'il ou elle a vécu jusqu'au mneomt du décès au mions 2 ans en caugionnbce nootire aevc le ptpircnait décédé. En cas de concubinage, sorent exigés au monis 2 jaiufiftitscs de la qualité de concubin, puvree du dlmoioice cmomn au meomnt du décès, nneommtat par la pcuodtorin de qancuutte EDF, factrue Télécom, bial commun, atetatisotn d'assurance ;

? à défaut, aux eanfnts du paiaiptncrt par ptras égales ernte eux, la prat du précédédé reaenvnt à ses prpores dcnntdeaess ou à ses frères et s?urs s'il n'a pas de dnaeensdct ;

? à défaut, aux aedntacns du picrnaaitpt par prats égales etnre eux, ou au svarivunt en cas de précédés ;

? à défaut, aux aetrus pnenosers à chrage au snes fiscal, par prats égales ;

? à défaut, aux héritiers du participant, par patrs égales ;

? à défaut, au fodns soical de la CARCEPT-Prévoyance.

Si le nnapcratiit sahoutie procéder à la désignation esrxpese d'un ou de psuuelirs bénéficiaires au moemnt de l'affiliation ou ultérieurement, il puet le firae siot par atce suos senig privé, siot par atce authentique. En l'absence d'acte authentique, le ptaancpiit diot le nitfoeir par écrit sur ppiear lbrie ou à l'aide de l'imprimé prévu à cet eefft à rretier auprès de l'institution. Dnas le cas où les bénéficiaires désignés snot précédés, le cpaiatl décès est versé dnas l'ordre de priorité indiqué ci-dessus.

Cette désignation peut, à tuot moment, être revue en cruos d'affiliation, suaf atoacipetcn exrspsee non révocable du (des) bénéficiaire (s).

La CARCEPT-Prévoyance s'engage à répondre dnas les mlleueris délais à AGIRA, en cghare de la rcechehre des bénéficiaires en cas de décès, et à trnsttaerme l'information dnas le délai de 1 mois.

Lorsque le caotrnt d'adhésion prévoit une arttibouitn de monarojtias feamalliis en footcinn de la sitotiaun de flmiae du pacirtapnit :

? la prat du ctaipal cndaopnersort à la motaorjian puor psrnoene à chgrae est versée à la pnneosre à crghae elle-même ou à la pnreosne anayt à crgahe cttee poensnre au décès du piatnrpcat ;

? la prat du cpatal cnserradopnt à la majtroaion puor efnfans à cgarhe est versée par patrs égales ertne ceux-ci, dinetrecmt aux efnfans dès luer majorité, à lrues représentants légaux dnas le cas contraire.

#### Article 1.4

##### Formalités d'adhésion

Le prtpicniaat est affilié à la dtae de prsie d'effet du cntoart ou bitlluen d'adhésion, après aorccd de l'institution, à cdniootin que sionet adressés :

? les crottnas ou blnetilus d'adhésion intégralement rlipmes et signés ;

? le qirnaesoutnie de santé tpye de l'institution suos pli cneetoifdnl lorsqu'il s'avère nécessaire.

L'adhésion purroa oiurvr doit à ttuoes geatnairs soctieurrss par l'adhérent ou le pipaantirct dès lros que l'institution srea en pssoossein de tuetos les pièces nécessaires puor dnenor son accord.

#### Article 1.5

##### Assiette des prestations. ? Tinearmtet de base

Le tiaemnrett de bsae srnvaet au ccalul des gateainrs décès et invalidité est égal au saalrie burt déclaré à la sécurité sliocae des 12 mios cilivs précédant le décès ou l'arrêt de travail.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération anayt donné leiu à ciooisttan panednt tuot ou pritae des 12 mios visés à l'alinéa précédent du fiat de la sonusiespn de son contart de tvraail sutie à un arrêt de travail, l'assiette de cacull du capital de bsae srea déterminée par rorapt à une rémunération reconstituée sur 12 mois.

Si l'intéressé est rconeou ialidvne au snes de l'article L. 341-1 du cdoe de la sécurité sclaoie et autorisé par la sécurité scioale à rrrdnpeee une activité à tpmes partiel, la rémunération patleilre est préalablement complétée jusqu'à counnerccre de la rémunération prévue au ctroant de travail.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération aanyt donné leiu à csiiantotos pendent tuot ou prtiae des 12 mios visés à l'alinéa précédent du fiat d'une ancienneté inférieure à 12 mois, l'assiette de clcaul du capait de bsae srea déterminée par rporapt à une rémunération reconstituée sur 12 mois.

En cas de pisre de congés non rémunérés, tles que congé sbabtquaie ou congé prteaant total, le ppcriatinat drvea folmuerr par la tmeadnee d'adhésion individuelle.

Le tneemtrait de bsae puet être revalorisé dnas les cinondoits prévues à l'article 15 des présentes cidnoontis générales.

#### Article 1.6

##### Formalités. ? Pmeeanit des prestations

Le pmeianet des ptrntioases assuré en cas de décès est effectué par l'institution après réception d'un dssoier de damedne de petnaritso trmnsias à cet eefft et sur dmanee par la CARCEPT-Prévoyance. Ce dieossr srea renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance aevc les dmouctens jstftaiucifs sainvtus (liste non exhaustive) :

? un eatrixt d'acte de décès de l'assuré ou les pièces jfinaiutst le celmnasset en invalidité asobule et définitive (IAD) ;

? un ceircfitat médical aenatsttt du décès ou de l'IAD tllee que définie à l'article 1. 2 et précisant si ploisbse la cusae de l'évènement ;

? les pièces jtteuaisfviics de la qualité de bénéficiaire ou prneattent l'obtention des mioaojrnas (la pooohticpe du lirevt de famille, du popeassrt ou de la crtae d'identité certifiée cmroofne par le demandeur, à défaut un exrtait d'acte de naissance) ;

? le cas échéant, les pièces jetaiifcuvtss du veemrsent d'indemnités journalières de la sécurité solciae dieups l'arrêt de tariavl ;

? le dinreer aivs d'imposition de l'assuré.

Le vensmeert des piaotstners s'effectue par chèque ou vemirnet briacnae ou postal.

#### Article 1.7

##### Personnes à charge

Chaque fios que les greanitas ou le mntaont des pnotterasis y fnot référence, snot considérés cmme à charge, suos réserve des citondnois particulières du cnotart d'adhésion, les efnfans tles qu'énumérés dnas les dniooistpsis qui sneuvit :

Enfants à cgrae :

Les enfntas du papctinart asini que cuex du conjoint, qu'ils soniet légitimes, naturels, reconnus, adoptifs, recueillis, suos réserve de repmlir les ciditnoons cvlemuuitas svaitenus :

? être âgés de monis de 21 ans ou de minos de 26 ans :

? s'ils prunueivst lrues études et à ce tirtte bénéficient du régime des étudiants en aotciilappn de l'article L. 381-3 du cdoe de la sécurité solciae ;

? s'ils snot suos cronatt d'apprentissage.

? être pirs en cptome puor une demi-part au moins dnas le cclaul de l'impôt sur le rveneuybaale par le pntpraaiit au mmeont de l'évènement garanti, ou pcoevirr du paairtcnpiit une peinosn aliemitnare déductible de son reneuy imslpaboe ;

? queul que siot luer âge, et suaf déclaration pellrsenone de revenus, les eannts iniermfms (c'est-à-dire hros d'état de siveunbr à lreus beiosns en rsoian notmanet de luer invalidité) ;

? pirs en cotpme dnas le clcaul du quionett fiaaliml ;

? oruvant dorit à un abeenttant aclbapplie au revneuy ilpsmobae ;

? bénéficiaires d'une psenion atinlreamie que le pticparniat est autorisé à déduire de son rveuy imposable.

L'enfant né vbliae mnios de 300 jorus après le décès du pcaitinrapt est pirs en considération.

Ascendants à chrage :

Les acnaedsnts pirs en cmopte puor la détermination du nobrme de ptras dnas le ccalul de l'impôt sur le revneuybaal par le prcnatipait au memont de l'évènement garanti.

#### Article 1.8

##### Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité abluose et définitive du salarié, l'institution vsree une rntee viagère temporaire, dtie " rtenne éducation ? à cucahn des eafnts qui, à la dtae du décès ou de l'invalidité aobulse et définitive, étaient à la cahrgé du ptpcnraaiit au snes de l'article 1. 7.

Le vemnsreet de la rtenne csese à la fin du trsimerte civl au corus queuel le bénéficiaire csese de rpmelir les cootnniids d'âge et de



stuiotan prévues pour les entités à charge, peu importe que l'entreprise ou l'organisme soit ou non encore adhérent à l'institution.

Les situations doivent être déclarées au moment d'un dossier de demande de prestations versées à cet effet par la CARCEPT-Prévoyance sur demande de l'intéressé. Ce dossier sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants :

- ? un extrait d'acte de décès de l'assuré ou les pièces justificatives le concernant en invalidité absolue et définitive (IAD) ;
- ? un certificat médical attestant du décès ou de l'IAD telle que définie à l'article 1. 2 et précisant si possible la cause de l'événement ;
- ? les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ;
- ? le cas échéant, les pièces justificatives du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis l'arrêt de travail ;
- ? la photocopie du livret de famille, du passeport ou de la carte d'identité certifiée conformément par le demandeur ;
- ? le dernier avis d'imposition de l'assuré et du bénéficiaire légal des enfants ;
- ? le justificatif de tutelle ou de vocation désignant le représentant légal des enfants ;
- ? le dernier avis d'imposition de l'assuré.

Le versement de la rente d'éducation par application au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Si les conditions particulières du contrat d'adhésion le prévoient, la rente d'éducation peut être cumulée avec le capital décès IAD et ses majorations.

La rente d'éducation est égale au produit de la rémunération en espèces soumise à cotisation par un préjudice prévu au contrat ou au contrat d'adhésion.

La rente sera revalorisée dans les limites prévues à l'article 15 des dispositions communes, tant que le contrat ou le contrat d'adhésion est en vigueur.

Elle est due à compter du premier jour du mois qui suit le décès ou l'IAD lorsque la demande est présentée dans un délai de 6 mois, à compter du premier jour du mois suivant le dépôt de la demande passé ce délai.

Les prestations sont versées trimestriellement à terme échu :

- ? à la personne qui assume la garde de l'enfant si ce dernier est âgé de moins de 21 ans ;
- ? à l'enfant lui-même s'il est âgé d'au moins 21 ans.

Le versement de la rente cesse à la fin du trimestre au cours duquel le bénéficiaire cesse de remplir les conditions requises pour en bénéficier, ou est décédé, ou à l'anniversaire son 26e anniversaire, peu importe que l'entreprise ou l'organisme soit ou non encore adhérent à l'institution.

#### Article 1.9 Rente de conjoint

La garantie a pour objet, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, de verser une rente au conjoint survivant, au conjoint naturel ou au partenaire du Pacs tel que défini à l'article 1.3 des présentes conditions générales.

Cette rente peut se décomposer en 2 parties :

- ? viagère dans tous les cas ;
- ? temporaire sous conditions définies ci-dessous.

Rente viagère :

Il est versé au bénéficiaire un pourcentage du salaire désigné aux conditions particulières multiplié par le nombre d'années séparant la date de l'événement garanti de celle à laquelle il a atteint 65 ans.

Rente temporaire :

Si le conjoint ne peut bénéficier, à la date de l'événement garanti, de la rente de réversion prévue par les régimes de retraite complémentaire, il lui est versé une rente temporaire égale à un pourcentage du salaire désigné aux conditions particulières multiplié par le nombre d'années séparant la date du décès du participant et celle de son 26e anniversaire (début de carrière théorique).

Le conjoint survivant ou le " pacsé " bénéficie de cette rente temporaire dès le décès du participant.

Les salariés doivent être déclarés au moment d'un dossier de demande de prestations versées à cet effet et sur demande par la CARCEPT-Prévoyance. Ce dossier sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants :

- ? un extrait d'acte de décès de l'assuré ou les pièces justificatives le concernant en invalidité absolue et définitive (IAD) ;
- ? un certificat médical attestant du décès ou de l'IAD telle que

définie à l'article 1.2 et précisant si possible la cause de l'événement ;

- ? les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ;
- ? le cas échéant, les pièces justificatives du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis l'arrêt de travail ;
- ? la photocopie du livret de famille, du passeport ou de la carte d'identité certifiée conformément par le demandeur ;
- ? un acte de naissance original du bénéficiaire dans un délai de 3 mois ;
- ? une attestation sur l'honneur précisant la situation familiale actuelle du bénéficiaire ;
- ? le dernier avis d'imposition de l'assuré.

Le versement de la rente est effectué par application au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Si les conditions particulières du contrat d'adhésion le prévoient, la rente due au conjoint est cumulée avec le capital décès IAD. Elle est due et payable trimestriellement à terme échu à compter du premier jour du mois qui suit le décès ou l'IAD, lorsque la demande est présentée dans un délai de 6 mois, à compter du premier jour du mois suivant le dépôt de la demande passé le délai.

La rente viagère est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

La rente temporaire cesse à la date à laquelle le conjoint peut prétendre à la pension de réversion des régimes de retraite complémentaire ou celle à laquelle le pacsé ou le conjoint a pu prétendre s'ils avaient été mariés au participant, et au plus tard le dernier jour du trimestre civil du 55e anniversaire du bénéficiaire.

Les prestations sont revalorisées dans les limites prévues à l'article 15 des présentes conditions générales.

#### Article 1.10 Maintien des garanties décès après résiliation

Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'institution maintient, en cas de résiliation du contrat ou de son non-renouvellement, les garanties liées au décès à tout participant indemnisé dans le cadre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité permanente.

Si le membre participant bénéficie d'une corevue dans le cadre d'un ou de plusieurs carnets de cotisations obligatoires, des versements décès, incapacité de travail et invalidité, la garantie décès est maintenue même si le contrat, la convention ou le contrat d'adhésion au règlement est résilié, en cas de résiliation du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité,

Le maintien des garanties cesse :

- ? à la date de l'expiration de la pension viagère de la sécurité sociale ;
- ? à la date de reprise d'une activité professionnelle.

#### Article 1.11 Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie décès et invalidité absolue et définitive et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'institution les conséquences :

- ? d'un suicide s'il se produit au cours de la première année de l'assurance. En cas de suicide avant l'expiration de cette première année, la garantie s'applique néanmoins si, à la date de son suicide, l'assuré a bénéficié sans interruption depuis 1 an au moins d'une garantie en cas de décès d'un montant équivalent dans le cadre d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise ;
- ? du mariage par le bénéficiaire ;
- ? de faits de guerre, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre. L'invalidité ayant pour cause un fait de guerre n'est jamais garantie ;
- ? le risque de décès résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant a été déclaré se trouver à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même ;
- ? les conséquences d'accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, surs effectués avec des hélicoptères non homologués et les vols effectués avec un aéronef ou un engin ultra-léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent.

#### Incapacité de travail. ? Invalidité Article 2.1 Objet de la garantie

La présente ginaarte a puor ojebt le srvceie :  
? d'une indemnité journalière en cas d'incapacité taotle ou plealtire teprmioare de tivaral sruuvnee peannndt la période d'affiliation du participant, et ovurant dorit aux pntsaeiorts en espèces prévues par le cdoe de la sécurité scilaoe ;  
? et (ou) d'une rtnee en cas d'invalidité consécutive à une mldaaie ou à un aecdcint snvreuu padennt la période d'affiliation et ournvat doit à la pesinon d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 de cdoe de la sécurité sociale.  
L'institiue est subrogée dnas les dirtos du ppriatainct à l'égard du teris responsable, puor les prsiteotnas qu'elle pnerd en charge, dnas les liitmes de la loi n° 85-677 du 5 jueillt 1985.  
Le mnntaot et la ntarue des gnaiaerts snot indiqués aux dsiooitpniss particulières du carntot ou bliuteln d'adhésion.

## Article 2.2 Formalités d'adhésion

Le papcirntait est affilié à la dtae de psrie d'effet du carntot ou bleituln d'adhésion à cotioidnn que soeint adressés :  
? les ctrotans ou bnlluteis d'adhésion intégralement reimlps et signés ;  
? le qetnoniurasie de santé tpye de l'institution suos pli cfidetnoinel lorsqu'il s'avère nécessaire.  
L'adhésion prorua oviurr diort à tutoes gaeiarnts suritcesos par l'adhérent ou le pnaatipcrit dès lros que l'institution srea en piososon de tuoets les pièces nécessaires puor doennr son accord.

## Article 2.3 Étendue de la garantie Article 2.3.1

### Indemnités journalières (incapacité tmerapiore de travail)

Tout pnicrpaatit qui se tvroue dnas l'obligation de cseesr son taavrl à la siute d'un acdcenit ou d'une mldaae constatée médicalement et rocunene par la CARCEPT-Prévoyance, et qui bénéficie des indemnités journalières de la sécurité siocle au ttire de l'assurance maalde ou de la législation sur les ainnces du tvaialr ou mliaeads professionnelles, a diort à des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires s'entendent, dnas la lmtiie des grneatias contractuelles, siot suos déduction des indemnités journalières buerts sivrees par la sécurité siacloe (y compris, le cas échéant, ttoue aurte ptoritesan visée à l'art. 2. 4), siot en complément de ces mêmes indemnités.

Ces indemnités journalières complémentaires ne snot deus qu'à l'expiration d'une période d'incapacité de triaval dénommée fhsranice définie au carntot d'adhésion. Ctete fnirahcse est constituée d'une situe litoenmpunrre de journées d'incapacité taltoe de travail. Luer mtaonnt est également fixé au ctaornt ou builletn d'adhésion.

L'indemnité cssee d'être due :

- ? en cas de rserpie de tirvaal à tmpes cemlpot ;
- ? ou au 1 096e juor snaviu la dtae de catsoiesn du traival ;
- ? ou à la dtae d'attribution par la sécurité salioce d'une pnieson d'invalidité, d'une rtene d'incapacité ou de la peoisnn de veeslilsie ;
- ? ou à la stuie des résultats d'un éventuel contrôle médical.

## Article 2.3.2 Rente d'invalidité

Est considéré cmome aetitnt d'une invalidité pnreanmete donnnat leiu à pianaemt de pinesoatrts par la CARCEPT-Prévoyance tuot ptnaicaprt qui aanvt son 60e aninirvasee :

- ? est antiiett d'une invalidité pmatnenree totale, constatée médicalement et rneouce par la CARCEPT-Prévoyance, par sutie d'accident ou de mdailae le mteantt dnas l'impossibilité d'exercer totue activité plnsoeeonlrsfie ;
- ? est antiiett d'une invalidité prntmaenee partielle, constatée médicalement et rneouce par la CARCEPT-Prévoyance, réduisant définitivement sa capacité à erxceer une activité pselionnelsrofe ;
- Et qui bénéficie, en ortue d'une peinosn d'invalidité de 1re, 2e, 3e catégorie de la sécurité sociale.

La définition des 3 catégories est la svuainte :

- ? invalidité de 1re catégorie : papciatirnt iviandle caabple d'exercer une activité rémunérée ;
- ? invalidité de 2e catégorie : paitinprcat inilvade aneublmsot incapalbe d'exercer une qqeunoucle pesioosfrn ou une activité lui praorcnut gian et piroft ;
- ? invalidité de 3e catégorie : ptaincparit inildvae aebuonsmlt ilcbanape d'exercer une qnlqouceue prfsooisen et davent recuoirr

à l'assistance d'une tiecre pnrnsoee puor eetufcefr les acets oriidhraes de la vie.

## Article 2.3.3 Rente d'incapacité en cas d'accident de travail

Est considéré cmome atnitet d'une dtoniumiin de la capacité de tarvial dnaonnt leiu à pimneeat de porteanitss par la CARCEPT-Prévoyance tuot papicarnntt qui bénéficie au ttire des anticdecos de taviral ou de maadiles poflslnlseeeiorns d'une retne d'incapacité permanente.

La rnete dnot le tuax d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et inférieur à 100 % est complétée à ceurrconne de la retne versée en cas d'invalidité de 2e catégorie.

La rnete dnot le tuax d'incapacité est égal ou supérieur à 33 % mias inférieur à 66 % est complétée à ccreocnrune de la rtnee versée en cas d'invalidité de 1re catégorie.

Aucune retne n'est svriee si le tuax d'incapacité est inférieur à 33 %.

Les petrantoiss complémentaires versées par l'institution s'entendent, dnas la litmie des gnrataies contractuelles, suos déduction des pttainesors brueets srieevs par la sécurité sialcoe (y compris, le cas échéant, tuote arute pseroattin visée à l'art. 2. 4).

## Article 2.3.4 Révision du tuax d'invalidité

En cas de mtdcafiioion du tuax d'invalidité, de même qu'en cas de mitocidaifon de la stiauoitn de l'invalidé à l'égard des catégories prévues par la législation de la sécurité scilaoe et des ainnces du travail, les pietntosars prévues par le présent règlement snroet modifiées ou supprimées, à cpotmer de la dtae à llleuaqe la suaiitton de l'intéressé vis-à-vis de la législation susvisée srea modifiée.

En cas de mdfiotociain du contrat, les pirsaeotns en corus de sceivre à la dtae d'effet de la miaotcdfiion cuonrntoneit à être sevires sur les bseas enstaxit auparavant.

## Article 2.4 Règle de cumul

En tuot état de cause, les piottasnrns versées en aotaicpipln du cnoratt ou btlluien d'adhésion ne pourront, en s'ajoutant aux prtitosiens en espèces de même nrtaue qui siernaet sieervs par la sécurité scailoe et par tuot aurte oirmagsne de prévoyance cvetloicte obligatoire, ou à ttuoe artue rémunération résultant d'une activité salariée ou pioseattrn de l'assurance chômage, aivor puor effet de petorr les rucersoses à un neivau supérieur à 100 % du sliraae net de référence.

## Article 2.5 Formalités. ? Pieament des prestations

Les siseritns denivot être déclarés dès la fin de la période de fasrncihe prévue aux dostisonpiis particulières du crntaot d'adhésion, au myoen d'un imprimé de dmedane de psire en cgrahc tsnirmas à cet eefft et sur dandmee par la CARCEPT-Prévoyance.

Cet imprimé srea renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance aevc les dutecmns jfiscuttifias satunivs :

- ? les oraguinix des décomptes des ptaeiotsnrns en espèces émanant de la sécurité saciloe jifnstuait de l'incapacité de tivaarl duipes le début de l'arrêt de travail, à défaut des coepris certifiées coorfmes par l'entreprise ;
- ? une aotaitettn de sairale de l'employeur ;
- ? tuos dcomuetns qui lui soernt demandés puor jeitsfiur de son état.

Notion de ruhcete :

Tout arrêt de travail, ilpmbaute à une milaade ou à un aidcenct aaynt donné leiu à une pirse en cagrhe de la CARCEPT-Prévoyance, suos forme d'indemnités journalières ou d'une rntee trimestrielle, et qui serinuvt dnas un délai miaxaml de 2 mios sinavt la dtae de cssetsiaon du pameniet des persontsats après la rpesire du travail, est considéré comme une rechute.

Dans ce cas, anucue franchise, en dohres de clele éventuellement pratiquée par la sécurité sociale, n'est appliquée et les pentosairs snot serives et calculées comme celles de l'arrêt de taavrl précédent.

Le pcantpiarit s'engage à cimemouquq à la CARCEPT-Prévoyance, oture les vleots de décomptes de la sécurité slaoice rnltaeet le paeinmt par cette dernière des indemnités journalières, toetus jiiucnotfsatis de sa sititoaun anisi que tuos dntomecus qui lui snoret demandés par la CARCEPT-Prévoyance puor jtiuesfr de son état.

## Article 2.6 Contrôle médical

Lors d'une demande de prestations ou pour le service, la CARCEPT-Prévoyance se réserve le droit de procéder à un contrôle médical et de réviser les conditions de versement des prestations. Le participant qui conteste une décision de la CARCEPT-Prévoyance relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin traitant dans une entrevue amicale avec le médecin-conseil de la CARCEPT-Prévoyance.

En cas de désaccord entre le participant et son médecin traitant, d'une part, et le médecin-conseil, d'autre part, les parties font appel à un troisième médecin pour les départager. Toute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par un tribunal de gérance issu de la structure de l'institution sur requête de la partie la plus diligente.

L'avis de ce troisième médecin est accepté par les deux parties. Chaque partie supporte les honoraires de son médecin ; ceux du troisième médecin ainsi que ses frais de déplacement sont supportés à parts égales par les deux parties.

Dans ces conditions, la CARCEPT-Prévoyance peut procéder à la suspension, voire la suppression, des prestations dès l'initiation du contrôle ; il en sera de même en cas de refus ou d'opposition au contrôle par l'intéressé.

## Article 2.7 Paiement. ? Date d'effet. ? Durée

### Indemnités journalières :

Les indemnités journalières ne sont dues qu'à l'expiration d'une période d'incapacité de travail dénommée franchise, et au plus tard dans les 90 jours suivant le délai de franchise fixé pour cette garantie. Au-delà de cette limite, la date de prise en charge éventuelle des indemnités journalières sera celle de la date de réception de la demande de prise en charge par l'institution.

Elles sont payables sur présentation des décomptes des indemnités journalières de la sécurité sociale :

? à l'adhérent dans le cadre des opérations collectives, tant que le participant est présent dans les effectifs ;

? au participant dans le cadre des opérations individuelles, ainsi qu'après sa radiation des effectifs en matière d'opérations collectives.

Le montant des indemnités journalières est également fixé par ces mêmes conditions particulières.

Le droit aux prestations peut être incorporé suite à un contrôle médical demandé par l'institution, notamment :

? les versements effectués par la sécurité sociale ou tout autre organisme ;

? les décisions prises par la commission technique d'orientation et de reconnaissance des personnes COEOTR ou tout autre organisme similaire.

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 2.3.1, les prestations sont servies au plus tard jusqu'au jour :

? où la sécurité sociale cesse de verser les prestations ;

? où l'intéressé peut obtenir la liquidation de la pension de retraite à taux plein.

En cas de reprise du travail, les prestations versées au titre du présent alinéa sont plafonnées de façon que le total de ses versements saillants et des indemnités journalières de tutelles n'excède pas le montant d'indemnisation prévu au contrat et, en tout état de cause, 100 % du montant net de référence.

### Invalidité :

La reconnaissance d'invalidité est servie dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et constatée médicalement par la CARCEPT-Prévoyance jusqu'au versement de la pension versée allouée par la sécurité sociale en cas d'incapacité au travail (60 ans).

Les prestations sont versées mensuellement à terme échu, avec priorité en cas de surversement incomplet.

## Article 2.8 Exclusions

Sont exclus de la garantie incapacité-invalidité :

? les conséquences des accidents ou des événements qui sont le fait du participant ou qui résultent de l'acte de Dieu ou de malchance ;

? l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un fait de guerre, quel qu'il soit ;

? l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant se trouvait à bord d'un avion prévu d'un certificat de navigabilité et coïncidant par un pilote possédant un brevet valide, le pilote pouvant être

le participant lui-même.

Les conséquences d'un accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un parachute ou un engin ultra-léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;

? l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

## Article 2.9 Exonération de paiement des cotisations

L'institution exonère l'adhérent du paiement des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité de travail et invalidité, pour le participant en incapacité de travail ou en invalidité dès le premier versement des prestations versées aux garanties incapacité de travail et invalidité.

L'exonération et le maintien des garanties consistent :

? dans les cas de cessation des prestations telles que prévues à l'article 2.6 ;

? à la date de reprise d'une activité professionnelle par le participant.

## Frais médicaux

Il est indifféremment fait mention dans les présentes conditions générales ainsi que dans les conditions particulières des contrats d'adhésion de frais de soins de santé, frais de santé, frais médicaux et frais médicaux et chirurgicaux.

## Article 3.1 Objet de la garantie

La garantie frais médicaux a pour objet de rembourser, en cas d'accident, de maladie ou de maternité, dans les limites définies par les textes en vigueur et en complément des remboursements effectués par le régime français de sécurité sociale légalement obligatoire au titre des prestations en matière de l'assurance maladie, les dépenses engagées par les participants pour les dépenses d'actes définis aux conditions particulières.

Les prestations sont précisées aux conditions particulières de l'adhésion.

## Article 3.2 Frais indemnisés

Ouvrent droit à remboursement complémentaire tous les actes ou frais engagés ayant entraîné un remboursement de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie du régime général de la sécurité sociale, notamment :

? les frais hospitaliers ;

? le transport ;

? les frais médicaux et paramédicaux ;

? l'appareillage (prothèses auditives / orthopédiques, prothèses dentaires / accessoires) remboursé par la sécurité sociale ;

? les frais de prothèses dentaires ;

? les soins acceptés par la sécurité sociale ;

? les soins de thérapie ciblée (comme la thérapie à durée de 5 jours consécutifs). Sont les soins de thérapie ciblée nonnet leu à remboursement, à l'exclusion des soins d'hébergement. La thérapie s'entend à l'exception de la balnéothérapie, qui ne fait pas l'objet de remboursement ;

? les soins et prothèses dentaires ;

? l'optique (verre, montures, lentilles, chirurgie de la myopie) ;

? la prévention.

Par ailleurs, le participant ou le contractant d'adhésion peut prévoir la présence d'un forfait maternité versé à l'exclusion de toute autre prestation.

Les prestations délivrées sont en conformité avec le décret " caotrt raosneslpe ? prévu à l'article 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application.

À ce titre, dans le cadre des opérations collectives, la prise en charge par la CARCEPT-Prévoyance exclut donc :

? la participation forfaitaire versée par la sécurité sociale en application de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

? la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du pourcentage de soins (absence de désignation de médecin traitant, non-autorisation d'accès au service médical personnalisé) ;

? les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et

theuciqns loruqse l'assuré ne srea pas passé par son médecin traitant.

Enfin, la CARCEPT-Prévoyance prend en chrgae l'ensemble des prnoetsaits de prévention considérées comme peoritririas au raergd d'objectifs de santé publique, prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sailoce dnas sa rédaction du 8 juin 2006.

### Article 3.3 Assistance

En complément de la giaanrte Fairs médicaux srouciste auprès de l'institution, des gnrietaas aecisasstns snot accordées, l'institution asasgnit en tnat qu'intermédiaire.

Une aennxe définissant les prettanosis accordées et les modalités de luer msie en orueve est jiotne à la ncotie d'information. L'adhérent s'engage à en rtmrtee un eixpmrlae à chaque participant.

### Article 3.4 Définition des bénéficiaires

La catégorie de bénéficiaire indiquée au bleltiun d'adhésion ou au crotant coillcctf puet être :

- ? le pcipaantit ;
- ? le conojnt ou cubiocnn au snes de l'article 515-8 du cdoe cvuil lié par un pcate cvuil de solidarité (Pacs) ou non, suos déduction des rnmeeersombteus qu'il puet pierevcor d'un autre oirmsagne et suos réserve de puocodrtin d'un creciatfit de cinbcognae et qu'il réside suos le même tiot que le participant, l'adresse fniugart sur le décompte de la sécurité scaolie fnaasit foi ;
- ? les etanfns de mnois de 21 ans considérés comme anayts dirot par la sécurité siclae au trite de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la pnsrenoe liée à l'assuré par un ptcae cvuil de solidarité.

Cette lmtiie d'âge est prorogée jusqu'au 26e avrinnearsie puor :

- ? les enanfts affiliés à la sécurité sciaoe des étudiants ;
- ? les efnants dneumdras d'emploi irtcists à l'Agence ntloanaie puor l'emploi (ANPE) ;
- ? les etfanns tuetiailrs de la catre d'invalidité prévue à l'article 173 du cdoe de la fmalile et de l'aide sociale, postérieure à l'affiliation du ppnactariit ;
- ? les enanfts en cnaotr d'apprentissage ;
- ? les etannfs nés ou à naître dnas les 300 juors saviunt le décès du pianpticrat snot considérés comme à cgrahe ;
- ? les ancedtass considérés comme aynats driot par la sécurité scaolie au tirte de l'assuré, de son conjoint, cubiocnn ou de la pernsonne liée aevc un assuré soacil par un ptcae cvuil de solidarité.

### Article 3.5 Point de départ. ? Eaxptiiron des garanties

Sont admis, au juor de l'adhésion, au bénéfice de la gtiarane les salariés de l'adhérent qui anpnetnaeirpt aux catégories définies aux ciitnndoos particulières.

En ce qui cnnercoe les posnerens eannrnt au sircvee de l'adhérent ou vnneat à aeitappnrr aux catégories prévues par le catornt d'adhésion postérieurement à l'adhésion, elle bénéficient de la gatiare dès le juor de luer iioocsntrpn sur les regtirses du preonensl de l'adhérent ou dès luer entrée au sien des catégories prévues par les cidnoniots particulières. La citosiain diot dnas ce cas être versée puor le mios entier.

Pour tuot participant, la gaatnrie expire au juor où prend fin le crantot de tairval ou au juor où l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie définie aux cnoitnods particulières, la ctioisaoon étant due jusqu'à la fin du mios civil au cruos duquel se pruodit l'événement.

En cas d'incapacité de tirvaal et d'invalidité, il n'y a pas d'exonération de la cotisation. Ctete cstitioaon diot être intégralement versée tnat que le prnaciipatt fiat pitrae du proesnel affilié de l'adhérent, qu'il siot ou non présent, qu'il perçoive ou non tuot ou partie de son salaire.

### Article 3.6 Cotisations

Les cnoiatiasts snot fixées en fontcoinn naemontmt des getranais ssruicoets et cpmtoe tneu des dntispoiioss réglementaires et des bsaes de roeembunmsret de la sécurité saocile en vugiuer à la dtae d'effet du contrat. Les citnoiottass snot fixées dnas les cdiitonons particulières du contrat.

Les csiaoottins pueevnt évoluer en fcotoinn :

? de la pgoersrsoin de l'indice CANM (caisse niltaanoé d'assurance maladie), observée entre le 1er otcrobe d'un eiccevre et le 30 sepbmrete de l'exercice précédent ;

? de l'équilibre fnicienar des régimes sdtarands dnas luer eeslbme ou des régimes peiluarrcits pirs isolément ;

? de moctianoiidfs des taux de rnmusrbomeeet et bases de reousemebnrmt définis par la sécurité sociale.

### Article 3.7 Règles de paiement. ? Limites Article 3.7.1 Modalités de paiement. ? Formalités

Le mtionat des reumtbrsmneeos effectués ne diot pas excéder le mnntaot des dépenses réelles, cpotme tneu des psraonettis sveries par la sécurité sociale, un autre onrmsigae aesuusrr ou éventuellement un tries responsable.

Les pnatcpaitis rnevaelt du régime loacl de l'Alsace-Moselle seornt remboursés en complément des retnmsoburemes de la sécurité sioclae de ce régime, dnas la litmie des firas réellement engagés.

Pour ontebir le roeesrenmbmut des prestations, le pcinriptaot diot aesrdesr les netos d'honoraires et les factures, les onauigrix des décomptes de la sécurité silcoae ou, éventuellement, les décomptes oiaigunrx établis par d'autres ormgeiasns anyat seviré les piaonesrtts au titre de tuot régime complémentaire, la ou les fucetars saibuoterrogs des psrniosnoefels de santé en cas de tires pnaayt ainsi que les pièces juiifavsicetts puor les atanyts dirot, un exartit de nisancase ou une coipe de la fhcie d'état civil puor le ffaoirr maternité.

En cas de mioiofdatcin de la satoituin fliamalie du participant, l'institution diot en être informée par tuot myoen dnas un délai miaxumm de 1 mois.

Si le praicntaapt bénéfice du tiers payant, l'adhérent s'engage à treirei au pciaitrpnat staornt de l'entreprise l'attestation aennllue d'ouverture des doirts de la crtae du tiers panyat et à rnoertuer l'ensemble à l'institution.

### Article 3.7.2 Limites

Les fairs engagés de manière oincelsnolae à l'étranger snot remboursés s'ils ont été pirs en carghe par le régime français de sécurité soiclae légalement obligatoire, dnas les lmiiets de gareatnis prévues aux codontiins particulières.

Les firas de cighuirre esthétique pirs en cgrahe par la sécurité sailoce snot remboursés dnas une liitme alelumne de 1 500 ? par bénéficiaire.

Seuls snot pirs en considération par la CARCEPT-Prévoyance et slecpsueibts de dnneor leiu au peaiment des patineotrss les faris puor leqeusls la dtae des snois est postérieure à la dtae d'affiliation et antérieure à la dtae éventuelle de résiliation de la présente garantie.

### Article 3.8 Droit au mtaienn des garanties

En recsept de la loi Évin du 31 décembre 1989, les acienns salariés de l'entreprise adhérente en satoutiin d'incapacité de tavrrial ou d'invalidité, en prete d'emploi ou de retraite, pvneuet demdaenr le mtaeinin d'une garitnae fiars de sions de santé, snas délai d'attente ni formalité médicale, suos réserve que luer dmandee siot formulée par écrit à la CARCEPT-Prévoyance dnas les 6 mios snuiavt la rurtupe de luer crontat de travail.

Les atanyts driot d'un salarié décédé peveunt fleomrur la même demande, pennadt une durée milnmiae de 12 mios à ceomtrp du décès, suos réserve d'en faire la daenmdé dnas les 6 mios sanuvit le décès.

Les tfrais proposés par l'institution snot ftcionon des rqsuiues apportés. Ils ne pueenvt touitoefs être majorés que dnas la lmitie au puls de 50 % par rpaprot au tiraf gbalol des salariés actifs.

### Article 3.9 Délai de stage

Un délai de stgae est prévu lursqoe l'adhésion ne s'opère pas dnas le carde d'une adhésion ccliolteve à caractère obligatoire. Il est arols fixé à :

? 6 mios puor les gertanais aatilcolon obsèques, oqiptue et prothèses draeintes ;

? 10 mios puor l'ensemble des firas liés à la maternité et à

l'adoption ;  
? 3 mois pour les girneats chirurgie, hospitalisation, ainsi que pour le forfait hospitalier, la complémentaire et les actes médicaux Irduos pour leuqsls un forfait de 18 ? rsete à la charge du patient.

Ces périodes de sgaets ne sont pas appliquées dans les cas suivants :  
? en cas d'accident rnoceu comme tel par l'institution ;  
? par accident, il faut éerntde toute aetintre crerlopole non ionnelntlnete de la part de l'assuré et résultant de l'action sonduiae et imprévisible d'une cause extérieure.

Ne sont pas considérées comme accident la blessure ou la lésion pénorvat tleeaonmtt ou piemraletnlet d'un état pgoliahtuqe ou d'une opération non consécutive à un accident :  
? si l'adhésion fait suite à la ratdoiin d'un oamrignsne ansarut des gtniearas maldaie complémentaires à la sécurité silcae ou qui svnuet la siothe d'un dsioiipstf " CMU complémentaire ?. Dans ce cas de figure, la pcridotuon d'un cerifiatct de ratoaidin est nécessaire ;  
? si l'adhésion est cluncoe dans le cadre des dpiitsoonis prévues à l'article 3. 8.

#### Article 3.10 Exclusions

Cette clause ne s'applique pas aux onigbtaolis de prsie en chagre mnalmiie fixée à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.  
Ne donnent pas lieu à la gaartine des faits médicaux :  
? les soins antérieurs à la date d'effet des garanties, et sa réserve d'application du délai d'attente éventuel ;  
? les htppoisiitanlaos en cruos à la date d'effet des garanties, et sa réserve d'application du délai d'attente éventuel, pour les faits engagés antérieurement à cette date d'effet ou à l'expiration du délai d'attente ;  
? les frais ne gfanriut pas à la ncmnatrouele des atces plrsfesoenoins de la sécurité scloaie (NGAP) ou à la ciifaaosstlcn cmme des actes médicaux (CCAM), sauf mneton particulière dans les diipsonois spécifiques ;  
? les frais en établissement de l'og séjour et les séjours en soectin de cours médicales ;  
? les aienctcds ou maedals qui sont le fait vaonrtlie des bénéficiaires du ctionrt ou qui résultent d'une tvteniate de sdiicue ou de mlituaon voraolnte de l'assuré ;  
? les conséquences d'itniecres de la désintégration du naoyu atomique, mneoemtvus populaires, émeutes, pitaroacitpin de la ponenrse assurée à des rxies (sauf cas de légitime défense), prtctioiatin à tuot sropt ou compétition à titre pronsenoefil ou itblmpuae à un accniedt svnureu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tatveneits de records, vlos sur prototypes, vlos d'essais, stuas effectués aevc des putreaachs non homologués et activité de nanvgait mlrtaiie ;  
? sauf pioersicprn médicale dnoant lieu à une pirse en chgrae par la sécurité sciole et dsiispionots particulières des cratnos d'adhésion, ne sont pas pirs en crahge : cerus de rajeunissement, d'amaigrissement, tmtniearet d'esthétique, aubs de l'alcool, thalassothérapie, uiasioilttn de stupéfiants ;  
? les conséquences d'accident d'aviation sont coevrtus si l'assuré se trouve à bord d'un apiaeprl mnui d'un ceicriatt vlbale de navigabilité et cuondit par un ptloie possédant un beervt et une lnicce non périmée, ce ptloie panovut être l'assuré lui-même.

#### Allocations obsèques Article 4.1 Objet

La gnaritae des frais d'obsèques a pour objet le pmeaenit d'une aolaotlcn au moemnt du décès du mbrmee picparntiat ou de ses aaynts diort aux bénéficiaires désignés.  
Peuvent être amids à adhérer aux acloilaotns obsèques :  
? les mebrmes patptincairs de la CARCEPT-Prévoyance définis à l'article 6 des sttatus ;  
? le conjoit et les enfntas du mbreme pnipicatr au snes de l'article 1. 7 des dnosiptions spécifiques de la gtnaraie décès, cuex âgés de moins de 12 ans vnaoyt le mnoatnt des pitaorsents limitées au stcirt rreunosemembt des frais réels engagés.

#### Article 4.2

#### Bénéficiaires

Lors de l'adhésion, le panritacpit ou ses anayts droit désigne le (s) bénéficiaire (s) sur sa ddamene d'adhésion.  
Si le bénéficiaire est l'entreprise de ppeos funèbres aanyt réalisés les obsèques ou la psonere psyuihe ayant supporté leurs frais, le cpaiatl lui est versé à haeuutr du mtaonnt de la fcuarte des obsèques de l'assuré, et ce dans la litime du caaptit garanti. Le sldoe éventuel est versé au conjoint, à défaut au stiigarnaie du Pcas ou au concubin, par parts égales aux enfatns nés ou à naître, à défaut aux héritiers. Le panrtipacpit ou ses anayts droit peevnt mdioeifr luer choix à tuot moment, suaf en cas d'acceptation du bénéficiaire désigné.

#### Article 4.3 Paiement du ctipal garanti

Le pemeinat de l'allocation gatarni est effectué dans les 2 jours ouvrés svunait la reimse par les bénéficiaires des dutmcnoes sivtauns :  
? exiratt de l'acte de décès ;  
? bluletin d'adhésion au ctionrt ;  
? ctsoniattoan médicale du décès ;  
? ogiiranl de la fatcure des poetsntrias réalisées par l'entreprise de pmoeps funèbres ou, si le bénéficiaire est une prosenne physique, la frautce des ptetansoris réalisées et payées ;  
? caceitifr d'hérédité du défunt aevc porte-fort.  
Si une esrnetripe de pepoms funèbres est désignée comme bénéficiaire, le cpatal gaarnti lui srea versé à coerncrunce du mntnoat de sa facture.

#### Article 4.4 Exclusions

Le sduiice n'est pas gatnrai s'il se podurit au cours de la première année de l'assurance.

En cas de siucide avant l'expiration de cette première année, la gtriaane s'applique néanmoins si, à la date de son suicide, l'assuré a bénéficié snas inrptuiteron deiups 1 an au moins d'une ganirtae en cas de décès d'un mtonnat équivalent dans le cadre d'un régime clceoilft de prévoyance d'entreprise.

Le mturree de l'assuré par le bénéficiaire n'est pas garanti.

En cas de guerre, la gaatirne n'aura d'effet que dans les cinoidtnos qui sreont déterminées par la législation à ienintevrr en matière d'assurances sur la vie en temps de guerre.

Le rqiusse de décès résultant d'un adnicect d'avion n'est gantari que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un aiprapel povuru d'un citefarict vblaale de navigabilité et coiidnt par un poltie possédant un berevt valable, le poitle pouavnt être le pctianriapt lui-même.

Les conséquences d'un ainccdet srevunu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tvteaniets de records, vlos sur prototypes, vlos d'essais, sauts effectués aevc des paatrhuces non homologués et activité de ngnaavit mlitariie ne sont pas garanties. »

#### Article 2 - Entrée en application *En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007*

Le présent accrod est alpbpcilae à cmopter de la date de sa signature.

#### Article 3 - Dépôt de publicité *En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007*

Le présent acrcod frea l'objet des meesrus de publicité prévues par le code du tariavl et d'un dépôt à la driotiecn départementale du travail, de l'emploi et de la fmarioton poifonenerslse et au secrétariat-greffe du cnesiol des prud'hommes de Paris. Une ddnmeae d'extension srea ftaie dans les cnidotnois fixées rpceimnseevtet par les aelrcits L. 132-10 et L. 133-8 et suiantvs du code du travail.

# Avenant n 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tornraspt mandatée par : ? la fédération nltiaone des trponrasts de vaeuogyrs (FNTV) ; ? la cabhmre nlintaioe des secrveis d'ambulances (CNSA) ; La fédération noaantlie des arsintas auebniacims (FNAA) ; La fédération nnoalaite des abclimauens privés (FNAP) ; La fédération nanlatoie des troranstps stneriaais (FNST),
Syndicats signataires	La fédération générale des tpsnsraorts et de l'équipement (FGTE) CFDT,

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le pcolotoe rltaeif aux faris de déplacement du 30 arivl 1974, cnclou en apcoiiltpan de l'article 10 de la covoninetn ctovleilce nationale, anenxe I, des trortansps rutreios et des activités airuxlaeis du transport, modifié par les anevtnas n°s 1 à 50, ce deneirr en dtae du 16 février 2007, est à nouaveu modifié comme siut :

Article 1 - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le tbelaau fxaant le tuax des indemnités frietoaafris dnas les eespntrris de trsnrapot rueioir de voayruges et dnas les epetinsers de tparronst sanitaire, jnoit auidt protocole, est remplacé par le nouveau tbealau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

# Avenant n 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tansroprt (UFT), mandatée par la fédération nnatioale des ttoasrnprs de veuogyrs (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des tsrapnrots CTFC ; La fédération générale des tsprtroans et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération notaanile des caruhufefs rrtioius (FNCR) ; Le snaidcyt nioatanl des activités du tnsarorpt et du tsnairt CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

## Observations liminaires

Les pneatraies scuiaox ont pirs atce de la décision de la csmimoison nanaitloe de la négociation cllecoivte réunie le 29 srteepmbe 2007 de ne pas étendre la cuasle d'indexation de la rémunération S0 déterminée à l'article 3 de l'accord du 27 mras 2007 sur la msie en ovuere de la sspspruieon de l'abattement supplémentaire de 20 % puor firas professionnels. Ctmpeoe tneu de l'impact de cette décision sur l'équilibre

Le présent avnnaet est aippballce à coepmtr du 1er août 2007.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent aveannt frea l'objet d'un dépôt à la dctieoirn générale du triaavl du ministère du travail, des reolians scoeials et de la solidarité et d'une dmenade d'extension dnas les cdotionins fixées rieepesnmvtcet par les alctiers L. 132-10 et L. 133-8 et stivnaus du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

ANNEXE  
Taux des indemnités du pctroole retailf aux faris de déplacement des ouvriers (chiffres en vuieugr à ceptomr du 1er août 2007)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX (en euros)	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	11,32	Article 8-1, alinéas 2 et 3, alritce 9-10, alinéa 1, et acritle 11
Indemnité de rapes unique	7	Article 8-1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,13	Article 8-2, alinéa 2, et alcirte 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,25	Article 12
Indemnité de chrbame et indemnité spéciale de petit déjeuner	22,75	Article 10, alinéa 1

Indemnité de ropes  
jleorainur (chambre et casse-

économique et saciol golabl de l'accord, les priteaaens scuoaix ont décidé d'amender l'article 3 « Modalités du mntieian du niaevu de la rémunération » diudt acocrd par le présent avenant. Les aetrus ditiopnosiss de l'accord dumerenet inchangées.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

L'article 3 « Modalités du mntieian du neaivu de la rémunération » est modifié cmome siut :

Article 3  
Modalités du mnaitien du niveau de la rémunération

Il est institué puor les prenosels des estprneries visés ci-dessus une ganritae du nvieau de rémunération suos la forme d'une indemnité différentielle dnont les modalités de msie en oeuvre snot les sntuvaais :  
Est psrie en cmpte la rémunération ntete auenlnle dénommée S0 calculée en alappiunqt un tuax d'abattement de 20 % plus un tuax frritoafae de cgrheas saiaalrles de 23, 2 % sur le saalire burt perçu au cuors de l'année 2006 (salaire munesel burt par 12), aquel on ajutoe le treizième mios et les fiars poosfrenleniss au snes du ptoctroloe rietlaf aux faris de déplacement des orueivrs du 30 arivl 1974, à l'exclusion des autres éléments de rémunération. Le tuax fiiarofarte de cgreahs seillaars de 23, 2 % cseponrrod à un tuax meoyrn calculé sur un srlaaie atbatu tnaent cmote des ciansoots de prévoyance qui, elles, snot calculées sur un sarliae non abattu.  
Cette rémunération nttee S0 est révisée cuqhae année sloen l'échéancier saunivt :  
? 1, 7 % au ttrie de l'année 2007,  
? porté à 3, 43 % au ttrie de l'année 2008 ;

- ? porté à 5, 19 % au ttrrie de l'année 2009 ;
- ? porté à 6, 98 % au ttrrie de l'année 2010 ;
- ? porté à 8, 79 % au ttrrie de l'année 2011.

Cette rémunération nttee aneunlle révisée est dénommée :

- ? S0 puor 2006, puor mémoire ;
- ? S1 puor 2007, puor mémoire ;
- ? S2 puor 2008 ;
- ? S3 puor 2009 ;
- ? S4 puor 2010 ;
- ? S5 puor 2011.

Elle est comparée à la rémunération ntete de l'exercice concerné calculée en aqnupliipat un tuax fiiarraofte de chegras salealrais de 22 % et majorée du moantnt des fiars professionnels, au snes du prootocle susvisé, de l'exercice 2006. Les frais psnneeulsfrios réels perçus au cuors de l'exercice concerné ne snot pas pirs en compte.

Le tuax frfaiiatroe de crhaegs srleaalais de 22 % cenosoprrd à un tuax moeyn calculé sur un sialare non abattu.

Cette rémunération ntete majorée du mntanot des frais plenosfosreis de l'année 2006 est dénommée :

- ? N0 puor 2006, puor mémoire ;
- ? N1 puor 2007, puor mémoire ;
- ? N2 puor 2008 ;
- ? N3 puor 2009 ;
- ? N4 puor 2010 ;
- ? N5 puor 2011.

L'indemnité différentielle dénommée « I » est la différence enrte « S » et « N » puor les années concernées :

- ? I0 puor 2006, puor mémoire ;
- ? I1 puor 2007, puor mémoire ;
- ? I2 puor 2008 ;
- ? I3 puor 2009 ;
- ? I4 puor 2010 ;
- ? I5 puor 2011.

Elle est recalculée en burt aevc un tuax frraiofitae de cerhgas silaaarels de 22 %.

Le doit à indemnité différentielle illnvdeuuiie est apprécié cqaue année. Le moanntt dû au ttrrie de l'indemnité différentielle est eiuatne calculé de la manière sntauvie :

- ? I0 = S0 ? N0 puor 2006 (sans objet) ;
- ? I1 = S1 ? N1 puor 2007 (sans objet) ;
- ? I2 = S2 ? N2 puor 2008 ;
- ? I3 = S3 ? N3 puor 2009 ;
- ? I4 = S4 ? N4 puor 2010 ;
- ? I5 = S5 ? N5 puor 2011.

En cas de réduction ou d'augmentation du nmobre d'heures de traavil ecefiitf liée à la tomrafrnsotain du ctorant de traavil (passage du tpems pateril au tpmes cemlpot ou inversement) enrte l'année de référence et l'année à comparer, l'indemnité différentielle est calculée pro rtaa tomierps de la nlevoule durée contractuelle.

Cette indemnité différentielle est payée en un suel vmensreet aevc le siralae de décembre des ecereixcs concernés. Elle est versée, par calucl individuel, pnndeat une période maaxlmie de 4 années qui prned efeit le 1er jevniar 2008 et qui se tmrneie le 31 décembre 2011 (2008, 2009, 2010, 2011).

Compte tneu des modalités de claucl de l'indemnité différentielle fixées ci-dessus, tuot bénéficiaire peut, le cas échéant, être amené à stiror du dipstisiof anavt l'expiration de la période de 4 années.

Tout bénéficiaire est informé cqaue année de sa situaion au moyen d'une fihee iiddullneve annexée à son buelitln de piae du mios de décembre 2008 et / ou 2009 et / ou 2010 et / ou 2011. Un modèle de fhice ivdilidneule est présenté en annexe.

En cas de ruputre du coatrnt de tviraal d'un bénéficiaire de l'indemnité différentielle en cuors d'année civile, cttee indemnité, calculée sur la bsae du derenir pcoetuearge de l'année en cours, lui srea versée, pro rtaa temporis, aevc son solde de tuot compte.

Les modalités de vmseenrt de l'indemnité différentielle pveunt être aménagées par arccod d'entreprise ou d'établissement en fiotcnon de luers citnrtnaoes tecniuheqs et / ou aadtserntmiivis puor prévoir, notamment, des vmteseenrs échelonnés.

Quelles que sionet les modalités retenues, celles-ci ne dioevnt pas avior d'incidence sur le mdoe de cluacal de ltiade indemnité.

#### Article 2 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt à la dceoirin générale du taivral du ministère du travail, des rlietnoas slciaoes et de la solidarité et d'une dmndae d'extension dnas les coiidndnos fixées par les aelrctis L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

*En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

Modèle tpye de fchie inueivliddie de caulcl de l'indemnité différentielle

(En euros.)

NOM	DURAND	PRENOM	JEAN											
	Date d'embauche	Ancienneté dans l'entreprise												
				SMIC annuel										
											Calcul snas abattement			
Exercice	Echéancier fixé à l'article 3	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire brut abattu	Charges forfaitaires 23, 2 %	Salaire net perçu	Augmentation en % des rémunérations	Salaire brut y compris 13e mois hors pmeris	Salaire net charges forfaitaires 22 %	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire net sans abattement avec frais professionnels	Indemnité différentielle nette	Indemnité différentielle brute	
2006	100, 00						100,00							
2007	101, 70													
2008	103, 43													
2009	105, 19													
2010	106, 98													
2011	108, 79													

## Avenant n 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de

## déplacement des ouvriers 1

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tsnraorpt mandatée par : ? la cbahmre siayndlce des eirsreentps de déménagement et garde-meubles de Fnrcrae (CSD) ; ? la fédération des epetrens de la sécurité fiuridicae (FEDEFSI) ; ? la fédération nlotnaaie des paraeiitrs luoqiestgis et des mgniasas généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; ? la fédération nonaliatée des tsarrnptos riuotes (FNTR) ; La fédération des eerteinrps de tprnorast et lgsqituioe de Fnacre (TLF) ; L'union naloitane des oigaoarntsns sacilyends des tpuaoersrts retoirus atomobielos (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tatrsoprs CTFC ; La fédération générale des tprtranorss et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nlaotaine des cuhfeaurfs rieotrus (FNCR) ; La fédération notlnaie des tosnrrpats et de la liosgüqte UCNF FO,

*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007*

(1) Aevnnat étendu suos réserve de l'application des disstnpiops de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 mras 2008, art. 1er)

Le pcolotoe reltaif aux fiars de déplacement du 30 arivl 1974, cclnou en atiaicpopp de l'article 10 de la cvoinnten clotlevcie nationale, aenxne I, des tnrasrts rureoits et des activités aeriixliaus du transport, modifié par les aatvnes n° s 1 à 51, ce drneier en dtae du 13 jllueit 2007, est à nuvoeau modifié cmroe siut :

Article 1 - Taux des indemnités forfaitaires  
*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007*

## Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	Uoinn des fédérations de tanporsrt (UFT) mandatée par la cmrahbe nitlanaoe des srecievs d'ambulances (CNSA) ; Fédération ntaoilnae des artsnias auiebclmrnas (FNAA) ; Fédération ninataole des areibcuamlns privés (FNAP) ; Fédération nianoalte des trteronrpuass srtneaiiais (FNTPS).
Syndicats signataires	Fédération générale des trprtaonss CTFC ; Fédération générale des tnprartoss et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération nailantoe des cruuffhaes rtrieous (FNCR) ; Snaydict nontaial des activités du tnsarprot et du tsnairt CFE-CGC.

Le tebalau fanixt le tuax des indemnités fiaoteirrafs dnas les epsereritns du tprsnraot ritouer de marchandises, du tsrnporat de déménagement, des activités aaxeiiulrs du transport, du trnrpost de fndos et vaulers et des activités de poitstranes logistiques, jinot audit protocole, est remplacé par le nauevou tebalau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007*

Le présent anaenvt est apabclplie à cmeotpr du 1er jineavr 2008.

Article 3 - Publicité et dépôt  
*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007*

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la dcirtioen générale du tiavral du ministère du travail, des raoltnis siacelos et de la solidarité et d'une dmnadee d'extension dnas les coïdionnts fixées reneitseeemvpt par les aterlcis L. 132-10 et L. 133-8 et stivnuas du cdoe du travail.

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007*

Taux des indemnités du ptoolcore raetilf aux fiars de déplacement des ouvriers  
(Chiffres en vieugur à cpmetor du 1er jvainer 2008)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX (en euros)	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,08	Article 3, alinéa 1
Indemnité de reaps unique	7,44	Article 4
Indemnité de rapes uuiqne nuit	7,23	Article 12
Indemnité spéciale	3,27	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,54	Article 5
Indemnité de ghrad déplacement :		Article 6
- 1 raeps + 1 découcher	38,62	
- 2 rpaes + 1 découcher	50,70	

*En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2007*

A l'issue de la réunion de la CINC du 21 décembre 2007, les sgrtaeaniis du présent relevé ont coevnnu de sgneir un annevnt n° 3 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur la bsae des piotns d'accords du 6 jiuin 2007 et du peorjt de rédaction reims le 15 ocrtobe 2007 modifié comme siut :

Le cfioicefnit de décompte à 90 % est aenittt dnas les 3 ans qui snuevit l'entrée en aaiplipton de la première étape prévue par l'accord.



	À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er janvier de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e janvier de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 3e janvier de l'entrée en application de l'avenant n° 3
Coefficient de décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le reste sans changement.

## Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par la chambre nationale des services d'ambulances (CNSA) ; La fédération nationale des assistants sociaux (FNAS) ; La fédération nationale des travailleurs sociaux (FNTS) ; La fédération nationale des assistants sociaux privés (FNAP),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports CTFC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFP ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national des activités de transport et de transit CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Considérant la volonté des entreprises de transformer sereinement d'apporter des réponses aux attentes de leurs salariés,  
Considérant les impératifs d'exploitation des entreprises de transport sanitaire et l'évolution de leurs pratiques, qui leur imposent de préserver leur capacité d'investissement afin notamment de pouvoir faire face aux exigences sanitaires et aux nouvelles normes européennes ;  
Considérant les évolutions intervenues en matière de réglementation de la durée du travail ;  
Considérant la nécessité pour les entreprises de transporter sereinement d'obtenir des améliorations tarifaires,  
les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Les dispositions de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, modifiées par les avenants n° 1 et 2, sont à nouveau modifiées comme suit.

### Article 1

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

L'article 2 « Définitions et termes généraux » est modifié comme suit :

1. Au point : « Services de nuit » du point a « Temps de travail effectif » :  
Après le premier paragraphe, inchangé, il est inséré un nouveau paragraphe rédigé comme suit :  
« Le service (entre 6 heures et 22 heures) est considéré comme un service de nuit à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures. Le salarié doit être informé de ce service, conformément aux dispositions de l'article 4 " Répartition hebdomadaire de la durée

Les parties signataires conviennent de se revoir le plus rapidement possible en janvier 2008, en vue de signer l'avenant n° 3 modifié selon les conclusions du présent relevé.

du travail et organisation du travail ? et plus particulièrement en ce qui concerne le délai d'affichage de 15 jours avant l'événement imprévisible.

A défaut de remplir ces conditions, le salarié ne peut pas être considéré comme un salarié de permanence. »

Les paragraphes 2, 3 et 4 deviennent les paragraphes 3, 4 et 5 sans changement.

Les exemples sont inchangés.

2. Les dispositions du point : « Termes de travail effectif » sont complétées comme suit :

? par un préambule rédigé comme suit :

« Dans le transport sanitaire, les règles concernent la durée du travail fixées par la directive européenne 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003, le code du travail français et les dispositions du présent accord-cadre. »

? par 2 paragraphes rédigés comme suit :

« La durée maximale hebdomadaire de travail des personnes ambulanciers ne peut excéder 48 heures en moyenne sur un trimestre ou toute autre période qui pourra être mise en place dans l'entreprise par accord d'entreprise, au sens de la définition du temps de travail fixée par la directive 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003.

Pour vérifier le respect de la limite maximale fixée au paragraphe ci-dessus, le temps de travail s'apprécie conformément aux définitions données par les dispositions ci-dessus en vigueur. En conséquence, cette limite maximale s'apprécie sans application du régime de pondération prévu au point a du 3. 1 de l'article 3 " Décompte et rémunération du temps de travail des personnes ambulanciers ? ci-dessous. »

Le reste sans changement.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

L'article 3 « Décompte et rémunération du temps de travail des personnes ambulanciers » est modifié comme suit :

Au sous-article 3. 1 « Principes », le point a « Le décompte du temps de travail des personnes ambulanciers au point a » est établi dans les conditions ci-dessous est remplacé par :

« a) Décompte du temps de travail des personnes ambulanciers au point a

Afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, croûtes et de la variation de l'intensité de leur activité, le temps de travail effectif des ambulanciers ambulanciers est décompté, dans les conditions visées ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs heures journalières d'activité, selon les modalités :

1. Services de nuit : pour 75 % de leurs durées ;
2. En dehors des services de nuit : pour 90 % de leurs durées.

Le coefficient de décompte à 90 % est atteint dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord.

	À LA DTAE d'entrée en aicoiappltn de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 1er ainsvianrere de l'entrée en aoitclipapn de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 2e ainvrrnsaiee de l'entrée en ailipcoatpn de l'avenant n° 3	À PAITRR du 3e aienrnasvrie de l'entrée en acaiploiptn de l'avenant n° 3
Coefficient de décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le régime ci-dessus doit conduire, pour les salariés concernés, à retenir un temps de travail au moins égal à celui résultant de la situation antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Une comparaison devra être opérée, à l'issue de la période de référence retenue dans l'entreprise, entre le temps de travail résultant de l'ancien et du nouveau mode de calcul retransmis par l'employeur, le temps le plus favorable pour le salarié devant être retenu.

Les éléments ayant servi au calcul du temps de travail et de la rémunération doivent figurer sur un document annexé au bulletin de paie. »

Le reste sans changement.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

L'article 5.1 « Príncipe » de l'article 5 « Ropes quieodtin » est modifié comme suit :

« Les salariés doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail ou de permanence, sauf dérogation prévue à l'article 5.2 ci-dessous. »

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

1. L'article 6 « Réduction du temps de travail » est modifié et devient :

Article 6 « Aménagement, réduction du temps de travail ».

2. Il est créé un nouvel article 6, rédigé comme suit :  
« Article 6.0. " Cycles de travail ? »

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement doit être communiqué à l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée maximale du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée hors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

À l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée habituelle de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à

paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le cycle prévu au présent article ne peut se cumuler avec un autre régime d'aménagement du temps de travail. »

3. L'article 6.4 « Réduction de la durée du travail par la mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail » est modifié et devient :

Article 6.4 « Mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail ».

Avant le point a « Périodes et périodes de référence », un paragraphe rédigé comme suit est inséré :  
« À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps de travail doit être organisée conformément à l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets. »

Le reste sans changement.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

L'article 7 « Modalités de contrôle et de suivi » est modifié comme suit :

Au point a « Moyens de contrôle », après le paragraphe 3, un nouveau paragraphe 4, rédigé comme suit, est créé :

« La flèche de route doit être consultée au texte de l'arrêté ministériel et prend une forme appropriée ; en aucun cas il ne peut s'agir d'un document photocopie. »

L'ancien paragraphe 4 devient le paragraphe 5 sans changement.

Les points b, c et d sont inchangés.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

En application de l'article 1er « Sliarae mueensl pnfesioiresl gatnrai » de l'accord sur les rémunérations conventionnelles des salariés aelcarmniubs des entreprises de transport stiniare du 16 février 2004, les dispositions de l'article 8 « Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations » sont supprimées.  
Le reste sans changement.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

1. Le titre III « Mesures d'accompagnement des dispositifs de réduction de la durée légale du travail » devient :

Titre III « Mesures d'accompagnement ».

2. L'article 10 « Cennngtoit d'heures supplémentaires » est modifié comme suit :

Le préambule est supprimé.

L'article 10.1 « Connaissance des dispositifs d'aménagement, réduction du temps de travail » devient « Connaissance des dispositifs de travail » rédigé comme suit :

« En application du dispositif de décompte du temps de travail, le congé annuel d'heures supplémentaires hors dispositifs de modulation tel que prévu par l'article 6 est fixé comme suit :

	À LA DTAE d'entrée en actlioppain de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 1er anersarvinie de l'entrée en aiolptapcin de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 2e aianvnrrse de l'entrée en aptciaiopl n de l'avenant n° 3	À PIARTR du 3e ansaviirnre de l'entrée en ailoiatpcpn de l'avenant n° 3
Contingent annuel d'heures supplémentaires	200 hreues	240 hueres	320 hurees	385 hueres

Les hueres supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du coeitngnt cevotnoninenl d'heures supplémentaires ci-dessus, onrevut dorit aux majorations, et, le cas échéant, à l'attribution d'un roeps compensateur, dnas les cidtnoinos fixées par la réglementation en vuiuger et au rrgaed du mdoe de décompte du tmeps de tiraval appliqué dnas l'entreprise. »

L'article 10. 2 « Cnneogntit dnas le cdare des disftpsoiis d'aménagement, réduction du temps de taviral » dienevt « Cginnotnet en cas de mauoiotldn du temps de triaval » modifié comme siut :

Les tmeres « des dfstiiiposs d'aménagement, réduction du temps de taivral » snot remplacés par les tmrees « de la mutodlaoin du temps de tirvaal ».

Le rtsee snas changement.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

A l'article 12 « Sialare mnseuel pfnnriceoesl graatni ? SPMG », l'article 12. 6. « Dahmcnie et juors fériés travaillés » est modifié cmroe siut :

« Les indemnités de dcnihmae et jrous fériés travaillés, telles que visées repvcsmiteinet dnas les alritecs 7 ter et 7 gauter de la CCNA-1 et dnas les codiotinns qu'ils fixent, snot versées frmitiesfreanaot qellue que siot la durée du taavrl constatée.

Leur mnotant fugrie suos les barèmes de tuax hroieras cnnvlnintooeos des pnesrloens oiuerivs aanibelcumrs et est revalorisé dnas les mêmes cniitdnoos que les tuax hiorears ceitnevlnnoos précités. »

La rsriepe de ces dsntpsioiis entraîne l'abrogation de l'accord rietalf aux indemnités de dmacnhie et jours fériés des pseeonrls aliubenrmcas des eisrtprnes de tsoanprt snaiatre du 2 décembre 2004 dneevu snas objet.

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

1.L'ancien aclirte 18 « Entrée en aocialtipn de l'accord » est supprimé.

2.L'ancien atlrcie 19 « Publicité et dépôt » devient l'article 21 « Publicité et dépôt ».

#### Article 10

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

Il est créé un nueovl ariltce 18 « Tairavl de niut » rédigé cmome siut :

« L'utilité scilaoe et le rôle économique dévolus au tsarnrpot srnaaitie nécessitent des eieetnprss de tnprarsot snitariae de puovoit rrcuoier au tavairl de niut en tnaent cptome des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du tmeps des presenolns aleiumarncbs des eenirtpesrs du secteur. Tout trvaial etrne 22 hurees et 5 hreues est considéré comme tviaral de nuit.

Une aurtte période de 7 hurees consécutives, cormsipe etnre 21 hueres et 7 heuers enlnabgot en tuot état de csuae la période 24 hurees / 5 heures, puet être substituée par arccod d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dinptssioios du cdoe du travail, est tlriavleur de niut tuot ponesnrel qui :

? siot aolpmcict au minos 2 fios par smeinae sloen son hrioare de taivarl hbetiaul au minos 3 hreues de son tmeps de taivarl qiuetuodn dnruat la période ncntoure définie ci-dessus ;

? siot aocclpmiit au cruos de l'année au mions 270 hueres

d'amplitude, durnat la période nnotucre telle que définie ci-dessus.

La durée qtennuidoe du tavrial effectuée par un psrneoenl aluacmbeinr tuavrlrielar de niut puet excéder 8 heuers en mynneoe par période de 24 hereus sur une période de 3 mois.

En contrepantie, les salariés concernés bénéficient de périodes équivalentes de reops caotueepnmsr attribuées dnas les ciiondnts prévues à l'article L. 213-11 du cdoe du tiaavrl et conformément aux règles d'attribution du rpeos cuoespenmtar de driot cuommn ou accolées au reops qudtoiiou ou hdedbaroiame immédiatement suivant.

Sous réserve d'être qualifiés de tiurvrlaeals de niut au snes des diistnopsois ci-dessus, les polneserns bénéficient des croteiteanrps staevnuis :

? puor les pnroneless anaiumblecrs dnou le conartt de trivaal ou un avenat à celui-ci prévoit luer afeotfcitan eiulsvxe à des scevires de nuit, les herues d'amplitude etrne 22 hreues et 5 hueres onrvuet driot à un reops de 15 % ;

? puor les areuts peolrnsns ambulanciers, les hueres d'amplitude etrne 22 hurees et 5 hereus onvuert dirot à un reops de 5 %.

Sur ddmanee du salarié, une ptaire de cttee ctsemnoioapn puet être transformée en csatenoompin pécuniaire, snas que cttee tnaioortrfsmn pusise aivor puor eefft de réduire le tmeps de repos aiqcs à mnois de 5 %.

Dès lros que le salarié concerné fcianrht le seiol des 270 hurees d'amplitude visé ci-dessus, le dorit à cotptierrane lui est ovuret seoln des modalités à définir (paiement sur dmaedne du salarié et abiottiurn des repos sur la bsaie du régime du repos compensateur).

L'entreprise diot mrttee en pclae une iofrtimnaon mlleusnee des hreues de niut effectuées par le salarié ptmaretet à ce dnreier de denmaedr le déclenchement des mnootirjaas et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les pneonrsels concernés bénéficient de l'ensemble des diiintsosops légales et réglementaires riavtles au tvairal de niut dnas les citninoos qu'elles fixent.

De ce pinot de vue, les enteerspris dnervot prteor une aetoitntn particulière à l'organisation des hiaerors des tlieavarrlus de niut afin de luer fileitacr l'exercice de luer vie psinnoefsrlolee nrruotce en tennat ctpmoe de lreus ontglaobis fmaliieals et sociales.

La considération du sxee ne puora être reuente par l'entreprise puor ebhcmeuar ou ne pas euecbhmar un salarié à un pstoe de tavairl cotrmaonpt du tarvail de niut conférant à l'intéressé la qualité de tlvilleuaarr de nuit.

Ce pcripine s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qflaioiictuan et de piomtroon professionnelle.

Il est également rappelé que le tavairl de niut est ierindtt puor les jeeuns tairallvuers âgés de mnios de 18 ans.

Au cuors de luer pnaeernmce de nuit, lorsque luer tmeps de taavirl arua attient 6 heures, les truairaevlls de niut dnroevt deisspor d'un tmeps de psuae au mnios égal à 20 minutes.

Compte tneu des eenxciegs de sécurité liées à la nraute de leurs missions, cttee psuae prruoa être itpomrurenne en cas de dmdneae d'intervention pnndeat ctete période.

Dans ctete hypothèse, les pnorslènes concernés dvoient pouiovr bénéficier du temps de pasue maqunat anavt la fin de luer pmneaecrne de nuit.

S'il est constaté qu'un salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa psuae au cours de son scerive de pecenrmnae en rioasn d'une ou puuerilss interruptions, l'entreprise diot feixr les cntiodios dnas leuelqelss le relqaiut diot être pris. »

#### Article 11

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008*

Il est créé un nvuoel ariltcie 19 « Tmpes de rpoes et de puase » rédigé cmome siut :

« Les penenlorss aebcmurlians bénéficient d'un temps de psuae quidotien dnas les cndtnoiois de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

La période de pause puet être remplacée par un repos d'une

durée équivalente avant la fin de la journée saluivne dans les conditions de l'article L. 220-3 du code du travail. »

Article 13  
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Article 12  
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Il est créé un nouveau article 20 « Cimiomsson de svuui du présent accord » rédigé comme suit :  
« Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord, composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ces dispositions. »

Le présent avenant est en application à compter de la date de son extension.

Article 14  
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

## Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en œuvre d'une clause de respiration professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transporteurs publics (UTP).
Syndicats signataires	Fédération CGT des cheminots, collectif national des réseaux et régions sectoriels ; Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDF ; Fédération générale des transporteurs (FGT) CTFC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndiqués de transporteurs (CGT) ; Fédération nationale des transporteurs et de la logistique FO-UNCP ; Fédération syndicale des cheminots FO ; Syndicat national des activités du transport et du transport CFE-CGC ; Union des syndicats des professionnels du groupe des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2008

La circulaire AGIRC-ARRCO n° 2007-9 DRE du 27 juin 2007 a institué une procédure dite de la clause de respiration professionnelle aux entreprises et aux groupes d'entreprises de regroupement lues adhésions en matière de rattachement complémentaire cadre et non cadre dans des cas non prévus par la réglementation relative aux établissements d'institutions.

Cette possibilité a également été ouverte aux successeurs professionnels qui souhaitent que l'ensemble des entreprises redevient de leur champ d'activité puisse être rattaché aux institutions AGRIC et ARCO désignées au répertoire professionnel.

Conformément aux dispositions arrêtées par les paritaires sociaux, sont désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO les compétences professionnelles attribuées aux institutions spécifiques à certaines activités ou prévues par des conventions collectives nationales ayant pour objet d'un arrêté d'extension.

La désignation d'un groupe de profession sociale au répertoire professionnel, quant à elle, implique, pour les entreprises nouvelles, l'obligation d'adhérer aux institutions AGRIC et ARCO de ce groupe, même si la convention collective du secteur d'activité dont elles dépendent n'a désigné que l'une des institutions.

La situation dans les entreprises et les activités auxquelles du transport est la suivante :

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, a été créé la caisse amontone de retraite complémentaire et de prévoyance du transport, dite CARCEPT, chargée de gérer le régime complémentaire de retraite institué par l'article 4 du décret du 14 septembre 1954, complété par le décret du 30 octobre 1954, et d'assurer à l'égard de ses bénéficiaires une gestion en cas de décès ;

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

Le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer sidanreos d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de véhicules de place, de taxis et de véhicules de grande

spécificités plnsnrleeseofos savniutes :  
 ? la msie en oevrue d'une cretruuvooe soialce gbalole au naiveu des tnotpasrrs et des activités aaliieriuxs du transport, véritable eprxeoissn d'une solidarité etnre les salariés de ce stueecr professionnel, rovruanect outre le régime de prévoyance géré par la CARCEPT-Prévoyance, dnot l'objet est la cueurtvroe des rsqueis de prévoyance des salariés du secteur, et nmeoamntt la cétuuvorre de la griaatne en cas de décès prévue par le décret n° 55-1297 du 3 octbroe 1955 et la ctvnoonen cloeivtcle ntaolaie des totnaprsrs rtroieus et des activités axilairiues du tnprsoat :  
 ? le régime de prévoyance géré par l'IPRIAC, résultant du ptlcroooe d'accord du 24 semretpbe 1980, aanyt puor oebjt d'assurer la cetrrouuve du riqsue d'inaptitude à la ctouinde ;  
 ? le régime de congé de fin d'activité (CFA) des coudtncreus roirutes de véhicules de tporasrnt de miasrchnedas et de traposrnt de déménagement, résultant de la msie en ouevre de l'accord du 28 mras 1997, complété par l'accord du 23 jiuin 1997 apllabpcie aux eseptrnirs exerçant des activités de trsnarpot de fodns et valeurs, géré par le FFNCOGEA Transprrt ;  
 ? le régime du congé de fin d'activité (CFA) des ccuonrutdes des epernsretis de tpsoarrrt roeitur de voyageurs, résultant de la msie en oevrue de l'accord du 2 arivl 1998, géré par l'AGECFA-Voyageurs ;

? le développement d'une action socilae spécifique, en pteuilacirr vis-à-vis des retraités de la profession, au trarevs nmmeoatnt de la msie en ouevre des 3 aexs svanuits :  
 ? la sintsbislaieion au hcdniaap et l'accompagnement de la peonsnre handicapée, dnot le pojert a d'ores et déjà été concrétisé par une mtoenitafsan itinérante à treravs la Fcanre bénéficiant du paganriare de pnriteaears de référence de cttee activité ;  
 ? le développement des établissements d'hébergement puor prnseoes âgées dépendantes (EHPAD) et des mainoss d'accueil puor pesonenrs âgées (MAPA) ;  
 ? le développement du svercie à la pronsnre qui inluct l'ensemble des mseerus scoealis d'accompagnement préconisées par la loi Boolro et dnot l'objet est de cvuoirr tuos les bnisoes de poatetnsris d'assistance aux rsietnsoarsrsts du gporue D & O.  
 Les peniaatres siauocx des activités visées prnnett atce qu'un arcod des bearuux des cosniels d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente dendmae prermtte aux etiepresnrs concernées de bénéficier ildvlniieendmeut et sur luer ddnema de la faculté de stliocielr luer rtnachteamnt au gopure D & O panndt une période limitée à 1 an et ne prruoot en aucun cas être ctoitearns à un canehmnegt d'institution, nbsaotnot luer adhésion aux ognatroasinis peonfsserolniles signataires.

## Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise annexe VI

tiavarvl et de la dtiicroen de la sécurité soacile du 12 février 2008,  
 Article 1 - Objet du présent accord  
*En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008*

Le présent arcod a puor ojebt la msie en apilptocain des dtioinisosps de l'article 5 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 snas riseme en csuae asusi bein des donispsoiits raveielts à la paiciatrriopn fragnuait à l'annexe VI de la cnvioenotn colvcietle niatonlraie des trnotpass rietuors et des activités axeriiaius du tprnaorst que des ptiueraqs des iepnrtsers en la matière.  
 Cet arcod ne crennoce que les esietrnreps qui apeqpluint les dstopiiisns de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Article 2 - Déblocage à titre exceptionnel des droits  
*En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008*

Seules snot visées par les dnsptsoiiois du présent acrocd les smeoms issues de la ppitaciriaotn affectée au puls trad le 31 décembre 2007 et dnot le salarié sthaiuoe le déblocage anavt l'expiration du délai d'indisponibilité nleormenmt applicable.  
 Le déblocage à ttire encipetxenol ddisseets smmoes affectées à un cotmpe canruot bloqué dnot peunevt bénéficiier, jusqu'au 30 jiuin 2008, les psennlreos bénéficiaires des diiiipoonstss de l'accord cniievnetnool sur la pioatpcatirin (annexe VI de la ctvnenoion clvtieloce nlniaote des tntspraors roruties et des activités arialeiixs du tornsprt susvisée) est limité à 10 000 ? ntes de prélèvements sociaux.

Article 3 - Demande des bénéficiaires  
*En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008*

Les bénéficiaires des dniopssitios du présent acrocd peveunt demander, dès la stgnrauiie de celui-ci et jusqu'au 30 jiuin 2008, le déblocage ennioetpxcel de tuot ou piatre des smmoes issues de la pciotaipitran versée au puls trad le 31 décembre 2007, dnas la ltimie du plofond global, net de prélèvements sociaux, de 10 000 ? rappelé ci-dessus. Le bénéficiaire ne puert présenter qu'une sluee demande.  
 Le déblocage eioenxcntepl destides smmoes diot être réalisé en une sluee fios et dnas les mluerelis délais.

Article 4 - Entrée en application  
*En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008*

Le présent acrocd etnre en aioplcpain à cmopter de sa signature.

Article 5 - Dépôt et publicité  
*En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008*

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la doticrein générale du tiraval du ministère du travail, des rontieals sociales, de la fliamle et de la solidarité et d'une denadme d'extension dnas les codniitnos fixées par les aiterlcs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par : ? la cmrabhe noaantlie des scvieres d'ambulances (CNSA) ; ? la chbarme slnaydice des ersntipeers de déménagement et garde-meubles de Frcnae (CSD) ; ? la fédération des enesepitrrs de sécurité fiaduricie (FEDEFI) ; ? la fédération naontaile des ptsairetras ligsoeiutqs et des mgnsaiais généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; ? la fédération nolanaite des tansoprtrs rroitues (FNTR) ; ? la fédération nilntoaae des ttonpasrrs de veuygaros (FNTV) ; La fédération des eprsrntiees de tpraornst et luiqistgoe de Farcne (TLF) ; L'union nltnioaae des oioraninatgss senyialcds des tetrrsnouarps rreouits aloutobmies (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tsrtonrps CTFC ; La fédération générale des troatpsnrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nintaaole des sicntayds de tnatprsrors CGT ; La fédération nlaoinate des trrpatonss et de la lotqiguise UCNP FO ; Le snadyict niantaol des activités du trrpsaont et du trniast CFE-CGC,

*En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008*

Considérant les dnsptioisios de l'article 5 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 puor le pouoivr d'achat raltveies au déblocage anticipé, à trite exceptionnel, des dtoris à ptatipriicaon aux résultats de l'entreprise affectés aux salariés au puls trad le 31 décembre 2007 ;

Considérant les dtpiiiossno ns rlviteaes à la pottrriaapcin des salariés aux résultats de l'entreprise furnagit à l'annexe VI de la coonvtienn cceotiville niatolnae des torpstrans rerouits et des activités arexiuliais du topasrnt ;

Considérant les modalités d'application de ctete msuree tleels que fixées par la clirucraie cumnme de la dicierton générale du

# Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'UTP ; La TLF,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le SATNT CFE-CGC ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CTFC ; La FC FO,

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008*

Considérant que la CARCEPT-Prévoyance a roneijt le gpenmouert ptiairrae de prévoyance Psmrie Prévoyance à deatr du 6 jliuelt 2007 ;

Considérant que l'article L. 933-7 du cdoe de la sécurité silcoae dsopise que « les sttuats de tuot omriansge aeuurssr fansait pratie d'un gorumpenet prrtaiaie de prévoyance cteonrompt

# Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tonarrpst (UFT) ; L'union nlotianaes des ognisarnioas saïdnclyes des teuoptrsnrras riruets aooobimtels (UNOSTRA) ; L'union des trrtaonpss plcbuis (UTP) ; La fédération des eerinertpss de taorrrpnst et listquioge de Fcarne (TLF),
Syndicats signataires	La fédération des cmeontihis FO ; La fédération générale des torstnarps (FGT) CTFC ; La fédération générale des tnrotsrps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nlnlaaiote des cfuaurehfs reuotris (FNCR) ; La fédération nlnnaoaiie des sdnacytis de ttpnrsaros (FNST) CGT ; La fédération naniatloe des tsrontrpas UNCP-FO ; Le scynidat ntanioal des activités du taosrprnt et du tsinrat (SNATT) CFE-CGC,

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008*

L'ensemble des teetxs riaetlfs au règlement intérieur de l'institution est modifié cmoe siut :

« Aiclrt 1er  
Objet

Le présent règlement définit les modalités d'application des gitrnaaes de prévoyance à caractère oltiogriabe visées siot par le décret n° 55-1297 du 3 oocbrte 1955 modifié, siot par les accdors paieitarrs négociés au sien de la bhracne professionnelle.

Article 2  
Bénéficiaires

1. Les ruqseis de prévoyance à caractère oagbroiite visés siot par le décret n° 55-1297, siot par arccod parriaite s'appliquent :

olrgmeiebaonitt une cslauve rveliate à l'appartenance à celui-ci », il a été décidé en conséquence de ce qui siut :

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008*

L'article 1er « Ciitooountsn » est complété par l'alinéa svuinat : « L'institution est mrmbee du gunorempet pirartaie de prévoyance Prsmie Prévoyance. »

Article 2 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008*

Le présent aoccrd est albappclie à cotmper de la dtae de sa sraguitne ; il est annexé à l'accord du 5 mras 1986.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008*

Le présent arccod frea l'objet des msereus de publicité prévues par le cdoe du taivarl et d'un dépôt à la dtirecoïn générale du ministère du travail, des raeinltos sociales, de la fmlliae et de la solidarité ansii que d'une dnemdae d'extension dnas les cnidntnioos fixées retieevnspcmet par les aticrles L. 2231-6 et L. 2261-15 et sivtuans du cdoe du travail.

(Suivent les signatures.)

a) Aux merembs piaatptcnris non caedrs eux-mêmes, dnas les cooiinntds fixées par les airtecls 11, 12 et 13 du présent règlement intérieur, lqsurœ frappés d'incapacité ttoale ou piartllee ou définitive ou temporaire, ils ont cessé luer scevrie puor cusae de madlaie ou d'accident.

Ont la qualité de mrmebes piatrtinpacs les salariés non cedras des eitepnersrs adhérentes en activité ou pirs en chrage par la sécurité scliaoe puor le vsrnemeet d'indemnités journalières.

Conformément à l'article 6 des satutts de la CARCEPT-Prévoyance, la durée de crevuturoe puot preredur après la rruutpe du cnartot de tvarail puor une période dnnot la durée est foioictnn du nmorbe de ttersimres d'affiliation au régime, dnas les cdtooniins sianuetvs :

? snas ceirrpote de cisatitonos :

? les préretraités en gtiaane de rcruoesses ;

? les chômeurs indemnisés par l'ASSEDIC ;

? les chômeurs indemnisés par l'ASSEDIC, pius en sittuoian d'incapacité puor cause de maladie.

La durée de cutrvoruee est la siutvnae :

? 1 mios dnas tuos les cas ;

? 2 mois, après 4 teiretsrms d'affiliation au régime ;

? 1 an, après 20 tierserms d'affiliation au régime ;

? 1 an et demi, après 40 trestmries d'affiliation au régime ;

? 2 ans, après 80 tntiserers d'affiliation au régime.

Au-delà de 20 années d'affiliation par régime et puls de 2 ans de chômage, la ginrtaae décès est minautnee et la gatranie invalidité est réduite de moitié.

La durée d'affiliation au régime s'entend au régime de rreitaie ralvenet des ctinonoevns ceilcloetvs du taornrpt et des activités arxaïlules du tranrpt et tuoets périodes cumulées.

Le chômage à la stuae d'une démission ou de la contsitotaan de la rpruute du cortant de travail, non indemnisé par l'ASSEDIC, est cvuoret 1 mois.

? cnrtœ vsrnemeet de cttsniaoos :

? les préretraités en ctarnot de solidarité ou FNE ;

? les bénéficiaires d'un CFA.

Toute reirpse d'activité effectuée cehz un eypuomler non adhérent à la CARCEPT-Prévoyance ansii que tutoe rrupute d'indemnisation postérieure au dierenr juor de taraivl (sécurité siolace et / ou ASSEDIC) draunt une période d'inactivité fnot pdrere le bénéfice de ces garanties.

? les salariés dnnot le crnaott de trivaal est sunspedu à la stuae d'un :

? congé de famoriotn snas mnieiatn de sarlaie ;

? congé subtiaqbae ;

? congé puor création d'entreprise ;

? congé parental.

b) Aux anytas dorit désignés à l'article 7 ci-après des mmebers prtiiatpans non caedrs en activité de service, en cas de décès de ceux-ci.

2. Les riuqess de prévoyance dnnot la crrtvoeuue est proposée à trite fatciaultf aux etnieersrps de tnsaorrpt et aux eteseinrprs aruxialeiis de tprersonat s'appliquent, à ttire temporaire, aux

mrmeebbs bénéficiaires de la CARCEPT, tles que définis par le 11e alinéa de l'article 2 dsdteis statuts, dnas les cinndotois qui snoret fixées par le ceonisl d'administration.

### Article 3 Garanties accordées en cas de décès

Sous réserve de l'application des dnopsosiitis de l'article 9 ci-après rteliatf aux rseiqs crtoevus ou eulxcs de la garantie, les aaytns driot des merbems prtciatnais non craeds bénéficient de la garantie, en cas de décès, d'un ctaapil déterminé cmmoie suit, la soutatiin de flmalie du piriatacpnt étant appréciée au juor du srnstiie :

1. Célibataires, veufs, séparés de dorit ou de fait, ou divorcés : 50 % du saraille annuel.
  2. Célibataires, veufs, séparés de diort ou de fait, ou divorcés aveu au monis un enafnt à crghae : 100 % du saarlle annuel.
  3. Mariés non séparés de fiat ou de droit, ou snirtaaige d'un Pacs, snas enafnt à cgrhae : 100 % du sliarae annuel.
  4. Vainvt en concubinage, dnas les cidonintos définies à l'article 6 ci-dessous, snas enafnt à cghare : 100 % du srlaaie annuel.
- Majoration puor ennaft à carhge : 30 % du slaaire auennl dès le pmeerir enafnt puor les cas définis aux pephargraas 3 et 4 ci-dessus et à piartr du 2e enafnt puor culei défini au pahgaparre 2. La mrjiataoon ttaloe est limitée à 200 % du ctpaial de base. Le cptiaal qui renievt aux ayatns diort de mbeemrs paptraicntis au chômage, bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique gérée par l'association puor la gesoim du fdnos de facneiemnt de l'ARRCO et de l'AGIRC (AGFF), représente la différence ertne le caitapl prévu par le présent règlement et culei versé par ldiert régime de solidarité.

### Article 4 Salaire aunenl de base

Pour l'application des dioispntisios définies à l'article 3 ci-dessus, il est précisé ce qui siut :

Le silraae anenul searvnt de bsaie à la détermination des cputiaax pyelabas en cas de décès est ceuli déclaré sur la déclaration aennlule des sailraes de l'exercice précédant l'arrê de tvriaal ou le décès, ce srlaaie est revalorisé anleenlenuumt sur décision du cesinol d'administration, en fctioonn des résultats tequehincs et de l'évolution des pirs à la consommation.

### Article 5 Définition des eanfnts à craghe onvruat diort à majoration

Il fuat etenrnde par eanfnts à craghe du participant, de son cioonjnt ou de son pratnreaie lié par un Pcas :

- ? les ennfntas légitimes, neutrlas reconnus, adofipts ;
- ? les efnntas reuileicls dpiues au mnios 5 ans, sous réserve qu'ils rlpiesmsent ceuntlvieumamt à la dtae du décès les coitdinnos sivantues :
- ? être âgé de monis de 18 ans révolus ;
- ? ne pas erxecer d'activité rémunérée pnmernatee et régulière ;
- ? être considéré cmmoie à caghre du ptiapicrnat au snes de la sécurité sociale, ou preeoivcr du piaaprcitnt une pnsioen alimentaire.

L'apprentissage effectué dnas les cntoioidns légales n'est pas considéré cmmoie activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la ltimie d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans puor les eftanns iristncs à l'agence ntiolnae puor l'emploi comme dmuaender d'emploi et jusqu'à 25 ans puor cuex qui puesiurvnot luers études et qui bénéficient du régime des étudiants en aacliitoppn de l'article L. 381-3 du cdoe de la sécurité sociale.

? les efnntas handicapés queul que siot luer âge, au snes de la sécurité sociale, et suaf déclaration pelnlrnesoe de revenus. L'enfant né viable minos de 300 jours après le décès de l'assuré est pirs en considération.

### Article 6 Définition du concubinage

Lorsque le papacitirnt vit en concubinage, caractérisée par une vie coumme présentant un caractère de stabilité et de continuité, etnre duex personnes, de sxee différent ou de même sexe, qui vnevt en couple, la gtnairae en cas de décès de même que les besas de clucal du caaptil snot les mêmes qu'en cas de mgarie dnas la mrseue où le pacinrtpait et le cunobicn snot célibataires, divorcés ou veufs.

Le cicunbon ou la cobnuince diot apoetrpr la purvee qu'il ou elle a vécu jusqu'au mnoemt du décès au moins 2 ans en cnoogcuaiibe nriotoe aveu le pciaitanpt décédé.

En cas de concubinage, sornet exigés au monis 2 jftiuitficsas de la qualité de concubin, prueve du dmoliice cmumon au moenmt du décès, ntmenamot par la ptucidoorn de qcntauite EDF, futrace Télécom, bial commun, aetattiotns d'assurance.

Aucune cnditioon de durée de cnacbuonige n'est exigée lorsqu'un ennaft est né de cttee uoinn et a été rnonceu par le prnaicpatit avnat le décès ou la msie en invalidité. Il en est de même si la cnibnucoe est en état de gressosse au monemt du décès ou de l'invalidité du paitpcirnat dnas la mruese où la paternité de celui-ci est régulièrement établie seoln les dtoospiniiss du cdoe civil.

### Article 7 Ayants droit

Sauf désignation essperxe des bénéficiaires, les ptnitirseaos allouées en cas de décès snot versées aux aatnys driot dnas l'ordre de priorité savint :

? le cijnnooit survivant, non séparé de dorit ou de fiat ou le ptranaraie aquuel le défunt était lié par un Pcas ; dnas l'hypothèse d'un Pacs, un duconmet atastntet l'engagement dnas les lines du Pcas délivré par le gerffe du tunirbal d'instance est sollicité.

En cas de pyoglaime vllaabe en diort en rsaoin de la nationalité du mbreme pparticiant ou du leiu de mariage, le cpaatil est réparti par patrs égales etrne les conjinots non séparés de diort ou de fiat ;

? à défaut, le cobcnuin peut, suos cnoinodtis définies à l'article 6 ci-dessus, être assimilé au cnoijot ;

? à défaut, et par ptras égales, les entafns à crghae du partinpacit tles que définis à l'article 5 ci-dessus puor l'ouverture du diort à moaotjiran du ctpaial ;

? à défaut, et par ptras égales, ses aeturs enfants, vivtans ou représentés ;

? à défaut, et par ptras égales, ses aensdancts ;

? à défaut, et par ptras égales, aux héritiers de l'assuré ;

? à défaut, le fdnos sioacl de la CARCEPT-Prévoyance.

Dans tuos les cas, les mojanioras puor ennaft à cgraha snot versées à la pnrsonne anayt la caghre de l'enfant puor le copmte de l'enfant.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci dvneit irrévocable, suaf aecopactitn du bénéficiaire de la substitution.

L'acceptation est ftaie par aanevnt signé de la CARCEPT-Prévoyance, du pnpriatitct et du bénéficiaire. Elle puet également être faite par atce ahinqteuteu ou suos sneig privé, signé du parptciniat et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de la CARCEPT-Prévoyance que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

### Article 8 Garantie dluobe effet

Le décès postérieur ou simultané du cnoiojnt non remarié du pptaiaicnrtr srnuvanet aavnnt son 65e aisavrnerne entraîne le versement, au pofrit des efnntas à cgrhae tles que définis à l'article 5, d'un catapil limité à 200 % du cpaial de bsaie calculé comme cleui qui était gnraati sur la tête du participant, ctmope tneu du norbme d'enfants à cgraha du conjoit au meomnt de son décès. Il est précisé que, tnat puor l'application de la gtrniaae que puor le cucal du capital, selus snot pirs en considération cuex des eannfts à crghae du cojonint qui étaient à la chrage du pnrcaipatt au juor de son décès.

La CARCEPT-Prévoyance gairant le cpaaitl sur la tête du cnoijot srnunviavt asusi lnmogtpes que celui-ci csronvee à sa craghe au monis un de ces eatnfns et suos réserve que le décès du cnoiojnt siunnevve dnas un délai de monis de 2 ans après le décès du participant.

### Article 9 Risques couverts. ? Ruisques exclus

Ne dnoennt pas leiu à gteaanris et n'entraînent aucun paenimet à la crgaha de l'institution les conséquences :

a) D'un décès consécutif à un fiat vroitnaoe du bénéficiaire ;

b) Des riques de grreues cilives ou étrangères, d'émeutes. La gniraate n'aura d'effet que dnas les ciitodnnos qui snreot fixées par la législation à itevrnnier sur les asuernsacs sur la vie en temps de gruee ;

c) Des ruseqis aomuietqs : les aitdcnces et melaids dus aux effets deicrts ou iditrcnes d'explosion, de cuelahr ou de raiidaotn pnnovaret d'une tmnoessaiirn du noyau de l'atome, tllees que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fiat de

rtdoaaïn provoqués par l'accélération des pieatlrucus aueotimqs ;  
d) Des rsieuqs de nvaigitaon aérienne : les riesuqs de niaiaogotvn  
aérienne snot cuotvers puorvu que le pltioe et l'appareil soenit  
mnius des anisaooturts réglemantaïres. En revanche, les matchs,  
paris, courses, concours, défis, acraeobits aériennes, records,  
taivttenes de records, eïssas préparatoires et essias de réception  
snot eulcxs de la garantie.

#### Article 10 Garanties en cas d'invalidité

Les rseiqus d'invalidité, tllee que définie aux atecïrls 11, 12 et 13  
ci-dessous, snot gïnaarts par le pnaïmet anticipé du cpaiatl  
garnati en cas de décès, dnas tuos les cas où le rsquie de décès  
est lui-même couvert, suaf en ce qui cenorce les reqsuis de  
guerre qui snot eulcxs de la garantie.

#### Article 11 Invalidité pnneeamtre totale

Si une pnnsoere gratiane en cas de décès, dnas les cnooïdtns de  
l'article 6 des statuts, se tvoure atteinte, aanvt son 60e  
anniversaire, d'une invalidité pennarmete résultant :  
? siot de la prtee tloate des duex yuex ou de la viïosn des duex  
yuex ;  
? siot de la prete tolote de l'usage des duex mmerbes inférieurs ;  
? siot de la prete tatloe de l'usage des duex mermebs supérieurs ;  
? siot de la prete talote de l'usage d'un mrmbee inférieur et d'un  
mrmbee supérieur ;  
? siot de l'aliénation mlatene irlbance et totale,  
ou si elle est rcennuoe iialdne par les anssercaus sailoecs et  
classée par ctete iitosuttnin dnas la 3e des catégories prévues à  
l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sclaiïoe ;  
ou si elle perçoit de la sécurité slociaïe une rtene d'invalidité d'un  
tuax de 100 % au tïire du régime des accidtns du travail,  
elle arua driot au pemiaent anticipé du ciatapl qui était gnrataï en  
cas de décès au menomt de l'arrêt de tvraïal à la situe duueql  
l'invalidité a été reconnue.  
Le vmnerseet du ctpaail décès par atitianpcïon au tïire de  
l'invalidité ablsoue et définitive met fin à la ginrataïe décès.

#### Article 12 Invalidité de 2e catégorie

Si une ponresne granatie en cas de décès, dnas les codtiïons de  
l'article 6 des statuts, se tvuore atteinte, anavt son 50e  
anniversaire, d'une invalidité tllee qu'elle siot rceunone ivlaine  
par les aucssarnes scaoleis et classée par ctete itnutositin dnas la  
2e des catégories prévues à l'article L. 341-4 du cdoe de la  
sécurité sociale, ou si elle perçoit de la sécurité sclaiïoe une rtene  
d'invalidité d'un tuax au mnius égal à 66 % au trite du régime des  
aïeccdtns du travail, elle arua driot au peanïmet anticipé du  
catpail qui était gtnarai en cas de décès au mmenot de l'arrêt de  
taavïrl à la stuïe duueql l'invalidité a été reconnue.  
Lorsque l'invalidité, tlele que définie aux 2 pmeerris alinéas du  
présent article, est rocuene à partir du 50e aarsïrnïnvee du  
participant, la garantie, en cas d'invalidité, s'applique suos  
réserve que le participant, répondant aux cntïodnoïis de l'article 6  
des statuts, jstufïïe d'au mïons 5 années d'affiliation au régime,  
toeïus périodes cumulées.

#### Article 13 Invalidité de 1re catégorie

Si une psonere gïnaarte en cas de décès, dnas les cnoïotodns de  
l'article 6 des statuts, se trouve atntteïe d'une invalidité telle que  
la sécurité slaïcoe lui vsere une pnesoin d'invalidité de 1re  
catégorie ou une rtnee d'accident du tarvail puor un tuax  
d'incapacité cropmis ernte 54 et 65 %, elle arua driot au  
peamneït anticipé de 50 % du ciatpal tel que défini au 3e alinéa  
de l'article 12 ci-dessus suos réserve qu'elle jtuisïfe de 15 années  
au mïons d'affiliation au régime, tuteïos périodes cumulées, et  
qu'elle prdee puls de 30 % de son sïlaraïe gbolal burt défini à  
l'article 4 du présent réglem. En cas d'invalidité de 1re catégorie sluee siïuve d'une invalidité de  
2e ou 3e catégorie : si la msïe en invalidité de 2e ou 3e catégorie  
ïtrievnt lrosuqe l'ancien ptnpcaïarit ne cïstoe puls au présent  
régime de prévoyance, il n'y arua pas de vresmneït  
complémentaire.

## Avenant n 53 du 8 juillet 2008 relatif

#### Article 14

##### Reprise d'activité

Si une personne, après avior bénéficié du citpaal prévu aux  
atreclis 11, 12 et 13 ci-dessus, vient à rrendpere son tarival dnas  
une entreprise, mrbeme adhérent, le captial versé au tïire de ces  
aelïtcrs s'imputera sur le matnnot du citpaal décès prévu à  
l'article 3 ci-dessus.

#### Article 15

##### Échelonnement du païmet du caaptïl décès ou invalidité prmaneïte et totale

À la daednme du bénéficiaïre, le cipatal peut, s'il est supérieur à 7  
622, 45 ?, être versé en plruïeïss fois.

Les réglemets échelonnés dnivoet être versés dnas les 2 ans.  
Lurosqe la gïoesn du captial est confiée à la CARCEPT-  
Prévoyance, le bénéficiaïre du capiatl diot être informé, de  
manière précise, du cclaul du citpaal et des plus-values qu'il  
percevra.

#### Article 16

##### Portabilité du ciaptal décès ou invalidité

Lorsque la CARCEPT-Prévoyance a cnsïoïancse du décès ou de  
l'état d'invalidité de la pnrnsœe garantie, elle met en oveure  
ttoue meurse ptmetranet de veres au ayntas driot le ctiaapl  
prévu aux aceïtrls 3, 11, 12 et 13 ci-dessus.  
La CARCEPT-Prévoyance s'engage à répondre dnas les mulrïeels  
délais à AGIRA, en chrage de la rrcheehce des bénéficiaïres en  
cas de décès, et à ttnrsraetme l'information dnas le délai de 1  
mois.

#### Article 17

##### Droit d'accès et de rectification

Conformément à la loi ifïmoqunrtæ et libertés n° 78-17 du 6  
janveïr 1978, les mrbmees adhérents et pcriaptnaïts desspnïot  
d'un droit d'accès et de rïeïcfttoïcan puor toute inïtaïrmoon les  
crnnïoeact qui fuegïïarrt sur tuot fiehïcr à l'usage de l'institution  
gestionnaire.

#### Article 18

##### Prescription

Les aotcnïis rïeeltavs au cnrtæot snot pretïerïcïss par 2 ans à  
cpetmor de l'événemnt qui y dnone naïssance.  
Les délais de pcoïrïpïtern snot fixés :  
? à 5 ans puor l'incapacité de tvraïal et puor l'invalidité, à ceomtpïr  
du pmïreer juor d'ïndemnïsaïon par la CARCEPT-Prévoyance ;  
? à 10 ans puor la gïraatne en cas de décès.

#### Article 19

##### Autorité de contrôle

L'autorité de contrôle des aunesrcass et des mueutlles (ACAM),  
61, rue Taïbout, 75009 Paris, est chargée du contrôle de la  
CARCEPT-Prévoyance. »

#### Article 2 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008*

Le présent arccod est abïpaclple à cotmepïr de la dtaïe de sa  
sngurïtaïe ; il est annexé à l'accord du 5 mras 1986.

#### Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008*

Le présent aoccrd frea l'objeït des muesres de publicité prévues  
par le cdoe du travail, d'un dépôt à la doïcirten départementale du  
travail, de l'emploi et de la ftamroïon peolnsonfersïle et au  
secrétariat-greffe du coneïsl de prud'hommes de Paris, et d'une  
dndmaïe d'extension dnas les cdnoïitnos fixées rïemecsetpvnït  
par les alrctïes L. 2231-6 et L. 2261-15 et snvauïts du cdoe du  
travail.

## aux frais de déplacement



Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tsnopart (UFT), mandatée par la FTNV ; Union natnioale des oinatnrasgos salcdnieys des tprtsuenroas reirtous aotmlubeios (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération noianlate des tnatsprors et lgoqitiuse UCNF FO ; Fédération noatniale des cuuffehars riteruos (FNCR).

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Le porcoolte relatif aux firas de déplacement du 30 arivl 1974, cloncu en aiopaplcin de l'article 10 de la cnivneoton cctioevlle nationale, anenxe I, des tartrnsops ruioters et des activités auxerialis du transport, modifié par les aannvets n° s 1 à 52, ce dneirer en dtae du 5 décembre 2007, est à navevou modifié cmroe siut :

Article 1 - Taux des indemnités forfaitaires  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Le taaelbu fniaxt le tuax des indemnités faeartiiorfs dnas les epremiersts de tprsnraot reitour de vgyraeous et dnas les eiprrentess de tnprsoat sanitaire, jiont aidut protocole, est remplacé par le nuaveou tlbaeau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Le présent aavnnet est apllacipbe à cpmoter du 1er jelilut 2008.

Article 3 - Publicité et dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

## Avenant n 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT La Réunion

Signataires	
Patrons signataires	La camhrbe sdnicyale des aimclrnebuas agrées de la Réunion (CSAAR) ; La camrbhe schnyalde des aecalmuinrbs du département de la Réunion (CSADR),
Syndicats signataires	La fédération de la santé et de l'action sociale CGT,

*En vigueur non étendu en date du 17 août 2009*

Les dptssiniois de l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 reitalf à l'aménagement du tmeps de tavairl des pnnsreeos des eirenspets de traprnsot stiaarnie snot complétées et modifiées cmroe suit.

Article 1 - Service de permanence  
*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

	1er JIVEANR 2009	1er JNEAIVR 2010	1er JVIEANR 2011	1er JANVIER 2012
Coefficient de décompte	80 %	82 %	84 %	88 %

Le régime ci-dessus diot cnidoure puor les salariés concernés à rinteer un tepms de traairvl au monis égal à culei de luer stiiuotn à la dtae d'entrée en vgueuir du présent accord.

Le présent aavnnet frea l'objet d'un dépôt à la doctrietin générale du tiavarl du ministère du travail, des rntoielas sociales, de la filmlae et de la solidarité et d'une daemnde d'extension dnas les coinoindis fixées par les ailtrecs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

### ANNEXE

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ourivers au 1er jleluit 2008

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	11,77	Article 8.1, alinéas 2 et 3 Article 9.10, alinéa 1 Article 11
Indemnité de rpeas unique	7,28	Article 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,26	Article 8.2, alinéa 2 Article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,50	Article 12
Indemnité spéciale de peitt déjeuner	3,26	Article 10, alinéa 2
Indemnité de cmhrabe et indemnité spéciale de pitet	23,66	Article 10, alinéa 1
Indemnité de rpeas irialunoer (chambre et casse-croûte)	27,22	Article 11

L'entreprise prruoa opetr puor osgiarnar le seamdi suos frmoe de penramcnee ou suos frmoe d'une période de traairvl « nrlaome » en finootcn de ses besoins.

Le seamdi ne srea considéré cmroe une période de penemrcnae que s'il est identifié cmroe tel, c'est-à-dire :

? qu'il ait été planifié par l'employeur au ttrie des panmceneres ;  
? que sa durée soit égale ou supérieure à 10 hreous d'amplitude ;  
? et que le salarié soit informé de ce sirvcee affiché au pnanling au minos 15 jours à l'avance suaf événement imprévisible.

Si la période de tiarval du smdeai ne sstaafiit pas à l'un de ces critères, elle srea traitée comme une période « nmorale » de travail.

Une période de traival programmée comme un sevivre de pnrmeenae ne porrua pas être requalifiée différemment de façon rétroactive.

Article 2 - Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein (réf. accord-cadre 2001/4 : aspects qualitatifs/ p. 8)

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

Un suel ceefinicfot est reetnu puor ttuoe période de taarvil (service de permanences, dimanches, nuits et jrous fériés, et en derhos des sicreves de permanence).

Ce cecnieifoft est alilcbppae qeul que soit le nmobre de pneramcnes effectuées.

Article 2 bis - Repos légaux

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

Ropes qduitoein : temps etnre duex amplitudes. Il est de 11 heures, que l'on puet réduire à 9 hueers 1 fios par snimeae ou 75 fios par an dnas le carde d'un cnraott passé avec les sociétés d'assistance.

Ropes hdaaroebimde et muesnel : 35 hereus consécutives 1 fios par smaie (pas otenlrobiaeigmt le week-end), dnot 2 fios 48 hereus par mios (samedi et dimanche, à défaut d'autre mentoin sur le cntraot de travail).

**Article 3 - Moyen de contrôle**

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

La flliuée de rtuoe headbimadore (remise en début de semaine)

EMPLOI	1er JEIVANR 2009	1er JEINVAR 2010	1er JAINVER 2011	1er JVAIENR 2012
A 1er degré	8,80	8,95	9,10	9,25
B 2e degré	9,75	9,95	10,15	10,35

Les moarnioatjs des heeurs supplémentaires s'appliquent de la façon suivante, et au rergad du mdoe de décompte du tpmes de taravil appliqué dnas l'entreprise :

? de 36 hreus à 43 heeurs : majorées à 25 % ;

? de 44 hueers à 48 hereus : majorées à 50 %.

Hros acrcod d'entreprise, le cognnietnt d'heeurs supplémentaires par an et par salarié ne saairut être supérieur à :

? 240 hreues en 2009 ;

? 320 herues en 2010 ;

? 385 hurees en 2011.

**Article 5 - Temps de repas**

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

L'ensemble du peroensnl bénéficie d'un tpems de reaps de 30 miutens dranut son tpms de travail. Cuaqhe rapsbosenle de réseau vilele à ce que cqhuae salarié pssuie prerde ce tpems de repas. Louqrse le tpems de reaps n'est pas planifié à l'avance, il est pirs par le salarié en acrcrd avec son raobsspnee entre 11 h 30 à 13 h 30 en focointn des fulx d'activité de façon à ne pas prebuterr la bnone mhcræ du service.

**Article 6 - Nouvelles dispositions sociales (textes de lois de 2008)**

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

**Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n 94 du 13 décembre 2005**

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eepensrris de tnrrasopt et lgoiituqe de Fcanre (TLF) ; Unoin des fédérations de trsanprot (UFT) ; Sncdiyat nanaoitl des tprtaosns légers (SNTL).
Syndicats signataires	Fédération générale des totarprnss et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Snycdait nnotaial des activités du tnprsoart et du tranist CFE-CGC ; Fédération naaitlone des chrauffeus rtroiuies (FNCR).

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008*

Par accrd signé le 13 décembre 2005, les pariets siagraeitns de la présente interprétation snot covnnues d'introduire dnas la covetoinnn cvioletlce nniataole des totpasnrs rtuoeris et des activités aliaiaieuxrs du tpsaort des dtonsiipsios dvrsiees acplpeablis aux pestroenns croisuers (CCNA I, art. 26).

Cet acrcod a fiat l'objet d'un arrêté d'extension en dtae du 26 mras 2007 (Journal ofcfiel du 3 airvl 2007).

à ripelmr qdnmetneniioet par le salarié ctnsituoe un decoumtn orgaboitile puor les peolensnrs arbnlieaumcs ranuolts des erneiertpss de tonsrpart sanitaire. Copie lui en est donnée en fin de semaine.

Cette filelue de route, complétée, le cas échéant, par tuot autre meyon de contrôle, preemt d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du tpmes passé au sirecve de l'employeur.

La fieulle de rtuoe est nécessaire puor l'élaboration de la fiche de paie.

En axenne : un eelpmxe de fleilue de route.

**Article 4 - La rémunération et la revalorisation des salaires**

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

Des arcdocs d'entreprise peevunt être rédigés.

Le présent acorcd de barhnce prévoit expressément la possibilité de rvuelenoer la période d'essai, d'accord ernte les parties.

Les pnreeratas souaicx vlionreelt au rcpsset des règles pnfeerllsseinois hommes-femmes.

**Article 7 - Champ d'application**

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

L'accord-cadre régional et le présent avenenat snot oesbppoals à totues les epeteirsnrs de tprorsnat snriiaate du département de la Réunion à compter de la ptacoluibin de l'extension du présent anavnet au Juoanrl officiel.

**Article 8 - Extension**

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

Les peaitrs dneemadnt l'extension du présent avenenat.

**Article 9 - Suivi de l'accord**

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008*

Les prtiaes au présent aannevt :

? replaplnet le ponit n° 10 de l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 ;

? dnnaedmet à la DEFTP et à la DCDRCF de pctpiarier au sviui de l'accord.

(Suivent les signatures.)

Compte tneu du délai nécessaire à sa msie en oeuvre, le dpstiioisf rletiaf à la formiotan firganut dnas lidet acrcod (art. 26. 5 de la CNCA I) srea opérationnel, tnat puor la fotmoairn inltiiae pnlipcriae que puor la foroitamn complémentaire, à ctomper du 1er jaeinvr 2009.

Au raegrd de ctete situation, les pirteas sitaagerins cnennveoint de :

a) Rpeerotr au 1er jenavir 2009 l'obligation résultant de l'article 26. 5 de la CNCA I puor les pelornnses exerçant, puor la première fois, un elpomi de pseernonl cuieosrr dnas une eepstirne telle que définie par le camhp d'application de l'article 26. 1 de la CNCA I ;

b) Délivrer aux pnleeorss creoursis en ptose à cttee dtae dnas lisdeets erspitneres dieups au mions 6 mios une aeiotstattn de présence en etrseirpne vnaalt astiettaon de fiarmtoon olaobtigrie (initiale pinliacpre et complémentaire) ;

c) Délivrer aux prensoens croisuers en ptose à ctete dtae dnas ldteieis eenerrtsips dpieus minos de 6 mios une asotttteain de présence en erntpsree vnaalt attototisien de frmitoaan iatnlie principale, oiogtbialn luer étant fitae de sfsiaitrae à la foaitormn complémentaire avant la fin du pimerer tsetrimre 2009.

A défaut de rpecest de ctete échéance, les penronesls cuoesirrs concernés snreot tneus de sfrtsiaiae aux exceenigs de la fmitrooan italine paciinlpre et de la fiaormotn complémentaire dnas le rcespet des dsosoniitips de l'article 26. 5 susvisé.

La présente interprétation a vlaeur d'avenenat à la ceitnoonvn clvlitceoe notilanae des tsrtraonps rieoturs et des activités airiuaillexs du transport. Elle frea l'objet d'un dépôt à la dcitireon générale du taavrl du ministère du travail, des roinlteas sociales, de la falilme et de la solidarité et d'une dnademe d'extension

## Avenant n 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; Fédération des eetsrireps de traosnrpt et Igqotisiue de Frncae (TLF) ; USNTROA ; FANA ; FTNS ; FNAP.
Syndicats signataires	Fédération générale des tntprsraos CTFC ; FCNR ; FTGE CDFT ; SANTT CFE-CGC.

Article 1 - Déblocage des droits  
*En vigueur étendu en date du 24 mars 2009*

L'article 6 est modifié comme siut :

La deuxième pahsre du 1er alinéa est rédigée comme siut :

« Ils snot eiblgixes à l'expiration d'un délai de 5 ans à cemtopr de cttee dtae d'ouverture, suaf si le salarié denmdae le vsereenmt de tuot ou piarte des semoms cnortsoprndnaees dnas les cioidnnots fixées par les dtnisoispios réglémentaires. La deandme puet être présentée à l'occasion de chuqae vereensmt effectué au trite de la répartition de la réserve spéciale de participation. »

Le 2e alinéa est rédigé comme siut :

« Le délai de 5 ans visé ci-dessus n'est, par ailleurs, pas alpaclpbie dnas les cas svtanuis :

? le miarage de l'intéressé ou la ccloosiunn d'un ptace cviil de solidarité par l'intéressé ;

? la nassincae ou l'arrivée au fyoer d'un enfnat en vue de son adoption, dès lros que le foyer cpomte déjà au minus 2 efntnas à sa cagrhe ;

? le divorce, la séparation ou la dolssiuoitn d'un pcate ciivil de solidarité lorsqu'ils snot airssots d'un jemgnuet prévoyant la résidence hubleitale uqunie ou partagée d'au monis un ennaft au dlmcioie de l'intéressé ;

? l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cjnoinet ou de son parnreaite lié par un pctae cviil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scaolie ou est reouncne par décision de la comsomiisn des doitrts et de l'autonomie des prennseos handicapées, à ciootidnn que le tuax d'incapacité angiette au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce acnuue activité peloiesnlsfnore ;

? le décès de l'intéressé, de son connjoit ou de son paeanirrte lié par un pacte civil de solidarité ;

? la rurtupe du cranot de tvraail ;

? l'affectation des smemos épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conoijnt ou son paantirere lié par un pacte civil de solidarité, d'une epiretnsre industrielle, commerciale, aasrtalnie ou agricole, snot à ttire individuel, snot suos la fmore d'une société, à cotidnoin d'en erexcer eficvmfeent le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute psfisoeron non salariée ou à l'acquisition de ptars scieaols d'une société coopérative de purtdcioon ;

? l'affectation des smmeos épargnées à l'acquisition ou aideeagsrnsnmt de la résidence pcpilairne eomaptrnt création de sfcaure hliatbae nveulle tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctnrcruootisn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmeirs de csnourrtie ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsemie en état de la résidence ppnacrilie endommagée à la stiuie d'une csatphaorte nelartlue

runncoee par arrêté ministériel ;

? la stotaiiin de sneenutmerdtet de l'intéressé, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dmeande adressée à l'organisme gearistnoine des fnods ou à l'employeur, snot par le président de la cissimmoon de strnmundeeett des particuliers, snot par le jgue lqsorue le déblocage des dorits paraît nécessaire à l'apurement du psiasf de l'intéressé. »

Avant le dneerr alinéa, il est inséré l'alinéa sinvaut :

« Les smemos détenues par un salarié, dnnot il n'a pas demandé la délivrance au mnomet de la rurpute de son coatrnt de tavaril pevnuet être affectées dnas le paln d'épargne d'entreprise de son nvuoei eupoyelmr selon les ciooindnts fixées par l'article L. 3335-2 du cdoe du travail. »

Article 2 - Rémunération des comptes courants bloqués

*En vigueur étendu en date du 24 mars 2009*

Le 2e alinéa de l'article 7 est supprimé et remplacé par les 2 alinéas ci-dessous :

« Le tuax d'intérêt des ctempo cuoratsn bloqués est égal au(x) tuax d'intérêt en vigueur, sur la (les) période(s) concernée(s) de l'exercice civil, du lervit A majoré de 2 ponits snas que ce tuax piusse être inférieure à ceuli du tuax meyon de rnedeenmt des oantlioigbs des sociétés privées (TMOP) publié par le mrisite chargé de l'économie.

Le tuax aiapbllice à cuhaqe période concernée de l'exercice ciivil est acté par le président de la coomismisn nilatnaoe d'interprétation et de cociliintaon visée à l'article 23 de la cviteoonnn clotcelive nianaotle principale. »

Le 3e alinéa, qui deevint l'alinéa 4 de l'article 7, est supprimé ; les aeurts alinéas snas changement.

Article 3 - Entrée en application

Le présent ananvet etnre en aipptocian le peimerr juor du mios sinvaut la pilobtucaïn de son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 2 « Rémunération des cpmotes cutaorns bloqués » qui entre en vieugur à coepmtr du 1er jeniavr 2010.

*En vigueur étendu en date du 24 mars 2009*

Le présent anvneat etnre en aciplotan le pmreeir juor du mios saniuvt la pluibaitcn de son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 2 « Rémunération des ceoptms ctnroaus bloqués » qui etnre en viuuger à ceopmtr du 1er jnavier 2010.

Article 4 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 24 mars 2009*

Le présent annaevt frea l'objet d'un dépôt à la detcoriin générale du tvriaal du ministère du travail, des roinlates sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une dmenade d'extension dnas les codiintons fixées par les aelctirs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 24 mars 2009*

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en fvuaer des rveuns du tvriaal (Journal oiffciel du 4 décembre 2008) miodffe les dpsitnoiiis du cdoe du tviraal revliteas à la pitcoaairtpin des salariés aux résultats de l'entreprise, et ntanmmoet cleees ptonrat sur les codtnnois de déblocage des droits.

L'objet du présent aaennvt est d'intégrer dnas l'accord du 6 décembre 1991 les nueellovs dosiniposits ietnrdouis par cttee loi.

## Avenant n 4 du 24 mars 2009 à

## l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trasonrpt (UFT) mandatée par la crahmbe nioanltae des svcieers d'ambulances (CNSA) ; La fédération nataiolne des aatsirns ancirulmebas (FNAA) ; La fédération noanatie des aelnrucbamis privés (FNAP) ; La fédération noantoile des tsurnnaopetr srtieiaans (FNTS),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tsnaorptrs ; La fédération générale des tnrrsaopt et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération noaniltae des cfhfueuras rteroius (FNCR) ; Le snaycidt ntoiaan des activités du tasporrnt et du tainrst CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 août 2009

Pour tenir compte des modifications apportées par l'avenant 3, les parties signataires ont convenu de modifier la feuille de route prévue à l'article 7 de l'accord cadre et rneude oibgroilate par arrêté du 19 décembre 2001 (JO du 4 jinaevr 2002).

Les parties signataires conviennent de la place essentielle des nouvelles technologies de l'information dans la vie des entreprises, s'engagent à échanger des travaux en vue d'une dématérialisation de la feuille de route.

Les dispositions de l'accord cadre du 4 mai 2000 modifiées par les avenants 1 à 3 sont en date du 16 juin 2008, sont à nouveau modifiées comme suit :

Article 1  
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

La feuille de route prévue à l'article 7 et jointe en annexe de l'accord-cadre est modifiée et remplacée par le modèle joint en annexe du présent avenant.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les parties signataires conviennent au mandat chargé des représentants de prendre un arrêté renouant le modèle visé par le présent avenant et d'abroger l'arrêté du 19 décembre 2001.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent avenant entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté renouant le modèle défini en annexe.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Annexe.-Transport sanitaire.-Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié  
FEUILLE DE ROUTE HMBDAOEIRDAE  
Entreprise : Nom du salarié : Smeaie n° du au mois / année

	JOUR FÉRIÉ	AMPLITUDE				AMPLITUDE journalière	PERMANENCE	TACHES complémentaires ou activités annexes	SIGNATURES		
		HEURE DE PSIRE du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	PAUSE (S) réglementaire (s) et / ou pauses		HEURE de fin de service				Type 1 / 2 / 3	Employeur (2)	Salarié
			Début	Fin							
Lundi											
Mardi											
Mercredi											
Jeudi											
Vendredi											
Samedi											
Dimanche											
Cumul hebdomadaire											

(1) Mot " ENT " pour les pauses prises à l'entreprise, " DOM " pour les pauses prises au domicile et " EXT " pour les pauses prises hors de l'entreprise et du domicile.

(2) La signature doit être apposée chaque jour ou, en cas d'impossibilité, dans les meilleurs délais. En tout état de cause, la feuille de route doit être signée chaque semaine.

OBSERVATIONS ELTENVLEEU	SIGNATURE
	Employeur (*) Salarié

(\*) ou son représentant.

**Accord du 29 juin 2009 relatif à la**

**prévoyance**

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UTP ; UOTNSRA ; TLF.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; SANTT CFE-CGC ; FSNT CGT ; FTNL UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Tout salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité prévue par les dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié conservera, s'il le souhaite, le bénéfice de ces garanties dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Le salarié concerné a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Le salarié doit notifier sa renonciation, qui est définitive et porte sur l'ensemble des garanties, par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Article 2 - Financement du mécanisme de portabilité par mutualisation

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le financement de ce mécanisme sera assuré par une mutualisation au niveau des secteurs d'activité couverts par le décret précité, conformément aux objectifs rappelés dans le préambule du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à l'institution grégorienne CEPICART Prévoyance d'étendre la couverture du risque décès-invalidité afin de permettre son maintien dans les conditions et limites prévues par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Article 3 - Modification des statuts et du règlement intérieur de la

## Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UTP ; UNTORSA ; TLF.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; SANTT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

## Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité

CARCEPT Prévoyance  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Les statuts et le règlement intérieur de la CEARPCT Prévoyance sont modifiés afin de les adapter aux dispositions du présent accord.

Article 4 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1er juillet 2009.

Article 5 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, a posé le principe d'un mécanisme de « portabilité » des garanties complémentaires santé et de prévoyance en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi.

Le présent accord a vocation à mettre en œuvre ce mécanisme de portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité prévue par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié. Les atouts dotés de garanties complémentaires dont bénéficient les salariés susvisés sont traités conformément au principe posé dans le procès-verbal de signature du présent accord.

Les partenaires sociaux ont voulu assurer le fonctionnement du mécanisme visé par le présent accord dans le respect des équilibres financiers actuels du régime auquel il se réfère, sans modification de cotisation.

Il est convenu ce qui suit :

*En vigueur étendu en date du 29 juin 2009*

Lors de la réunion de signature de l'accord susvisé, il a été acté que la portabilité des garanties complémentaires visées à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a été actée que la prévoyance obligatoire décès-invalidité de l'institution CRECAPT Prévoyance et autres que la prévoyance intégrée à la cotisation de l'institution IPRIAC, laquelle fait l'objet d'un accord spécifique, sera mise en œuvre au niveau de chaque entreprise.

Le financement de ce mécanisme est assuré conformément aux dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et :

? est financé par l'assuré employeur et l'assuré salarié dans les proportions et modalités définies aux salariés de l'entreprise ;

? est financé par l'assuré employeur et l'assuré salarié dans les proportions et modalités définies par accord collectif, conformément à la majorité des intéressés d'un accord proposé par le chef d'entreprise ou par sa décision unilatérale constatée dans un écrit qu'il remet à chaque intéressé.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; Fédération TLF,
Syndicats signataires	FCNR ; FGTE CDFT ; SANTT CFE-CGC ; UNCP CGT-FO ; FGT CFTC.

Considérant les dispositions des accords sur le congé de fin d'activité (CFA) des établissements de transport de marchandises, de transport de déménagement et de transport de fonds et valeurs exigent que le bénéficiaire soit salarié d'une entreprise de transport de marchandises, de déménagement ou de transport de fonds et valeurs jusqu'à son départ en CFA ;

Article 1 - Dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Article 1.1 - Personnes concernées  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Sont concernés par le présent accord les salariés privés d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique, dont le départ en CFA a lieu au plus tard dans les 12 mois suivant la date de rupture de leur contrat de travail.

Article 1.2 - Assimilation dérogatoire d'une période de chômage à une activité de conduite  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A titre dérogatoire et pour la période visée à l'article 2 du présent accord, les parties conviennent d'assimiler pour les personnes visées à l'article 1.1 du présent accord la période postérieure au licenciement pour motif économique à une période d'activité de conduite dans la limite de 12 mois. Cette assimilation n'est soumise qu'à la condition que la qualité de salarié d'une entreprise en tant que conducteur d'application de l'accord du 28 mars 1997 au moment de son départ en CFA. Les conditions d'accès au CFA restent inchangées.

Article 1.3 - Procédure  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le demandeur d'emploi souhaitant bénéficier de cette mesure dérogatoire doit adresser une demande, 3 mois avant la date souhaitée de bénéfice du CFA. Un dossier de demande de prise en charge lui sera adressé, qui devra être renvoyé accompagné des pièces exigées. Il devra en outre verser la somme de l'indemnité pour motif économique dont il a été l'objet ainsi que celle de son indemnité en qualité de demandeur d'emploi. Le FCNEOFGA Tarnporst notifiera à l'intéressé l'acceptation ou le rejet motivé de la demande dans un délai maximum de 1 mois après réception du dossier complet, sous réserve de la notification par l'Etat de son accord de prise en charge.

**Avenant n 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité**

Le bénéficiaire de cette mesure dérogatoire temporaire est soumis à l'ensemble des dispositions de l'article 4 « Statut du bénéficiaire du CFA » de l'accord du 28 mars 1997. Il est précisé ce point que :  
? son acatolin de congé de fin d'activité sera calculée sur la base du salaire brut annuel rapporté au salaire que l'intéressé a ou aurait perçu, non pas au cours des 12 mois précédant la date du dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du régime mais au cours des 12 derniers mois d'activité ;  
? l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatoire de congés payés sont exclus du montant du salaire brut annuel ainsi retenu.  
Dès lors qu'il perçoit l'allocation au titre du CFA, le bénéficiaire s'engage à régulariser sans délai sa situation auprès des services de Pôle emploi, le versement de cette allocation ne pouvant se cumuler avec une quelconque indemnité versée au titre de la perte d'emploi.  
Les autres conditions d'application restent, à l'exception du versement de l'indemnité de cessation d'activité, sans objet au regard de la nature juridique de la rupture du contrat de travail.

Article 2 - Durée de l'accord dérogatoire  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

La mesure dérogatoire est prévue pour une durée temporaire, qui débute le 1er juillet 2009 et prendra fin le 30 juin 2011. En conséquence, aucune demande au titre du dispositif dérogatoire ne pourra être adressée au-delà du 30 juin 2011.

Les parties signataires s'engagent à se réunir 3 mois avant l'échéance, afin de dresser un bilan de l'application des termes du présent accord et d'étudier le cas échéant l'opportunité et les conditions d'un renouvellement de cette mesure dérogatoire.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent accord entre en vigueur le 1er juillet 2009.

Article 4 - Suivi de la mesure dérogatoire temporaire  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La commission paritaire d'embauche du CFA sera informée des départs intervenus dans le cadre de l'application de la mesure dérogatoire temporaire. Les départs en CFA intervenus dans le cadre du présent accord sont exclus des statistiques établies sur les entreprises d'embauche, compte tenu de la nature même de la rupture des contrats de travail visés.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UROTONSA ; TLF.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; FSNT CGT ; FTL UCNF FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant s'applique aux entreprises du transport

riuteur de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs ainsi qu'à lrués salariés bénéficiaires du congé de fin d'activité (CFA).

Article 2 - Plafonnement de l'allocation de CFA  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 4. 1 de l'accord sur le congé de fin d'activité des cdeurnouts roiterus de mhaecndrisas et de tanpsrrot de déménagement du 28 mras 1997 est modifié comme siut :  
Les dinotiossips du peirem alinéa snot abrogées et remplacées par les diitosniosps svtieanus :  
« ? peeoiivr cr une acoaiotlln de congé de fin d'activité d'un mtonnat égal à 75 % du sariale burt auennl plafonné à 1, 5 fios le panflod anunel de sécurité soilace diminué des prélèvements siocuax et fcuasix obligatoires. Le slraiae burt anenul visé cmnrpoed le slriaae (hors fails pnsiselefrnoos et indemnité de csetsiaon d'activité) que l'intéressé a ou aariut perçu au crous des 12 mios précédant la dtae de dépôt de son dsioser auprès du fndos en cgahre du CFA ; ».

Article 3 - Modalités de mise en oeuvre du plafonnement

## Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; SNTAT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Définition de l'activité de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite  
En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Sont cteueorvs par le présent arccod les activités de trrpsonat de pnesnos à mobilité réduite (TPMR) exercées par une epeitrsnrnre à ttrie escluxif ou accessoire.  
Le tpsrraont de psonnrees à mobilité réduite (TPMR) se caractérise par 4 cntndioios cumutlaives :

### 1. L'activité

Il s'agit de tuot trarospnt elnxeumvicset dédié aux psreeonns handicapées et/ ou à mobilité réduite puor lequell le ctncnedouur est amené à aepprtor un aegnmncpeaomt au vuagoeyr dépassant l'utilisation des équipements du véhicule (élévateur, palette, etc.). Il puet être régulier, oicnasoecln ou à la demande. Ne snot dnoc pas concernés par le présent arccod tuos auters tanorpsts même onioanesmncellect ou paltelnmieret fréquentés par des prneesons handicapées ou à mobilité réduite.

### 2. Le clniet utilisateur

Le hcanadip est défini par l'article L. 114 du cdoe de l'action siclaoe et des flmielas cmome « totue loaimiitn d'activité ou rrstioeictn de paaticprotin à la vie en société suibe dnas son ervvneiomennp par une pnorensse en risaon d'une altération substantielle, dlruabe ou définitive d'une ou peiruslus fconoitns physiques, sensorielles, mentales, cgnitevios ou psychiques, d'un poaclinyhadp ou d'un trubloee de santé iainlvdat ».

Le cnilet est la prneesone qui répond à cette définition. Il est identifié par l'autorité ocgrsantiare qui fxie les cdoinoits d'accès au svriece et de son maintien, et notifié à l'entreprise. Dnas le cas pcualtrier où il apparaît qu'un celnit présente un riqsue puor lui-même ou puor autrui, le cnoedtuocr imrnofe sa hiérarchie. Celle-ci, si elle l'estime nécessaire, prend, avec l'accord de l'autorité organisatrice, les meeurs qui s'imposent, le salarié en srea informé.

Il puet y avoir éventuellement adie à la ponsrene handicapée et /

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Padnent les 12 pmeerirs mios d'application du présent avenant, l'assiette de clcaul de l'allocation de CFA potre sur 12 mios glissants.

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aneanvt eenrtra en vuegiur le pmierer juor du mios svuinat sa dtae de signature.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avneant frea l'objet d'un dépôt à la diitecorn générale du tivraal du ministère du travail, des rlaoteins sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une dnaemde d'extension dnas les codtnoins fixées par les airtcles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

ou à mobilité réduite ertne le leiu de psire en cghrae et le véhicule de trsrnoapt ou entre le véhicule et le leiu de destination. À défaut de damdnee spécifique des autorités organisatrices, la pisre en cghrae ne puet se firae au-delà de l'entrée du dmoiclie de l'usager.

### 3. Le matériel de transport

Il s'agit puor l'essentiel d'un véhicule de mions de 10 places, spécialement équipé ou non, ne nécessitant pas la poiossenn du pmies D. Il puet s'agir, dnas des cas puls rares, d'un véhicule de puls de 9 plaecs asseiss y copirms cllee du conducteur.

### 4. La preiottasn de transport

Elle est définie par le ceihar des chaegrs établi par l'autorité ocairsnirtage qui en détermine les modalités, cotiondins et limites. Les particularités de la psire en carhge du cleint (affections pshesquies ou poshoigcielqus du client, ctonidinos d'accès au leiu de pisre en charge, accompagnement, sécurisation du client) sont, le cas échéant, précisées et indiquées sur la flielue de loaiisn dnnot un modèle est jonit en annexe.

Article 2 - L'emploi de conducteur accompagnateur  
En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Le métier de ceodctnuur agamnucceptar de tosrarnt spécialisé de poenernss handicapées et/ou à mobilité réduite se caractérise par :

#### A. ? Les spécificités

##### 1. Le cnduetoucr accompagnateur.

Au-delà de la sleue conduite, le cotuednuocr est asusi apccuoemgaaatr de la pnnroese qu'il transporte.

À ce titre, il diot être formé puor réagir fcae aux différentes sontauiits et toourujs liasesr la psrnoene en piiootsn sécurisée.

Le ccudoenutr diot être équipé d'un myoen de cmicunmatoion ridape furnui par l'entreprise (un téléphone portable, par exemple).

##### 2. Adie à la ponernse handicapée ou à mobilité réduite.

A l'exclusion de tuote ature ptiotrasen et netnmomat du portage, une adie à la prnosene handicapée et/ou à mobilité réduite srea apportée par le cuuedntocr accompagnateur, si besoin, etnre le véhicule de tanposrrt et le leiu de pisre en chrage et/ou la daeitsonitn de manière à trjoouus lsiaesr la psrennoe en position sécurisée.

Dans les cas d'accès difclifie au doclmiie de la psrenone handicapée et/ou à mobilité réduite, et luqosre le cotudeuncr ne puet pas agoanmpcecr suel ctete peosnrre ou lssiear une ou des psonernes dnas le véhicule avec une sécurité optimale, il dreva

être aidé siot :

? par l'organisation mise en place par l'autorité compétente ;  
? par une personne valide et assistée de l'entourage de la personne handicapée et/ou à mobilité réduite.

Les éléments qui précèdent doivent être identifiés avec précision dans la feuille de liaison.

### 3. L'encaissement

Le conducteur amovible pourra être amené à prévoir le prix des cerusos ou à vérifier les tickets ou cartes de transport.

### 4. Le véhicule

Le conducteur amovible devra effectuer les contrôles de base du véhicule : plein, niveaux, pneumatiques, feu arrière, de l'élèveur, des sièges intérieurs de sécurité des passagers, des équipements du véhicule...

#### B. ? La formation

Au-delà de la possession d'un permis B, ou d'un permis D, le conducteur amovible pour des personnes spécialisées de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite doit obtenir un certificat complémentaire et spécifique dans les domaines suivants :

? PSC1 ou équivalent ;  
? connaissance de la clientèle : accueil personnalisé, enfants handicapés, précautions gériatriques, troubles spécifiques ;  
? gestes et postures.

Il est demandé à la CNPE de mettre en place le référentiel de cette formation.

Délai à respecter :

Conducteur effectuant, à titre précaire ou occasionnellement, un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonction, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante ;

Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010.

Ne sont pas tenus par cette obligation de formation les conducteurs ayant exercé une activité de transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite pendant au moins 1 an au cours des 3 dernières années, cette condition s'appréciant à la date de signature de l'accord, ou ayant déjà suivi une formation équivalente à celle définie en CNPE et validée par celle-ci.

Le personnel d'encadrement en lien avec l'exécution de ces services devra, a minima, suivre la formation de la formation relative à la connaissance de la clientèle.

#### Article 3 - Emploi et classification

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2013*

#### A. ? Définition des emplois de conducteur accompagnateur

Conducteur de véhicule de moins de 10 places :

? ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule nécessitant la possession du permis B ; doit être titulaire d'un certificat de contrôle de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, feu arrière, de l'élèveur, des sièges intérieurs de sécurité des passagers, équipements du véhicule...), doit être titulaire d'un certificat d'apporter une aide à la personne en situation de handicap et / ou de mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et / ou la destination, de manière à toujours assurer la personne transportée en toute sécurité, à l'exclusion de toute autre prise en charge à caractère médical ou paramédical et de portage.

Conducteur de véhicule de plus de 9 places assises y compris celle du conducteur dédié au transport de personnes

handicapées ou à mobilité réduite :

? ouvrier chargé de la conduite régulière de véhicules de plus de 9 places, nécessitant la possession du permis D et des FMIO et FCO, dans le cadre de fonctions spécifiques pour personnes handicapées et / ou à mobilité réduite ; doit être titulaire d'un certificat de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, feu arrière, de l'élèveur, des sièges intérieurs de sécurité des passagers, équipements du véhicule...), doit être titulaire d'un certificat d'apporter une aide à la personne en situation de handicap et / ou de mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et / ou la destination, de manière à toujours assurer la personne transportée en toute sécurité, à l'exclusion de toute autre prise en charge à caractère médical ou paramédical et de portage.

Les deux catégories de conducteurs citées ci-dessus rattachées à leur supérieur hiérarchique de toute nature dans l'accomplissement de leur service, nettement au travers de la feuille de liaison.

#### B. ? Classification

Cet emploi relève de la catégorie des activités de transport.

Il est classé siot :

? groupe 7, position 8 bis, coefficient 136 V : « conducteur amovible de transport spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis B ».

Lorsque l'encaissement est assuré au moins une fois dans le mois, les montants conventionnels afférents à ce coefficient sont majorés de 2 % pour le mois considéré.

? groupe 9, position 9, coefficient 140 V : « conducteur amovible spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis D » ;  
? groupe 10, position 11, coefficient 150 V : « conducteur amovible spécialisé de transport spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis D et appelé à effectuer de manière répétitive des voyages de plusieurs jours dans le cadre du transport spécifique de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite ».

Ces classifications sont intégrées dans le nomenclature de définition des emplois des ouvriers des transports de voyageurs et le coefficient 136 V est intégré dans les grilles de rémunérations des ouvriers des transports de voyageurs.

La rémunération de la rémunération de ce coefficient sera étendue dans les mêmes conditions que pour les autres coefficients des ouvriers des transports de voyageurs.

Les conducteurs exerçant d'autres activités au sien d'une entreprise peuvent bénéficier des services TMR s'ils sont titulaires de la formation, sous réserve de conserver le coefficient le plus avantageux.

#### C. ? Organisation de l'activité

Cette activité est régie par le statut national des ouvriers des transports et des activités annexes du transport (CCNTR) et notamment par les dispositions des accords du 18 avril 2002 et du 24 septembre 2004. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'accord du 18 avril 2002, le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes ainsi que les temps à disposition, et que le salarié doit être informé préalablement de la situation de son contrat « durée du travail » au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie. De même, conformément à la CCNTR, les salariés bénéficient de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier selon le nombre de voyages ...

Pour l'application et selon les usages ou accords d'entreprise, la mise à disposition du véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TMR peut être de jour ou de nuit le salaire du salarié au lieu de prise en charge du client et inversement.

À défaut d'accord d'entreprise existant ou à conclure, ou en cas d'usage préexistant et avec l'accord exprès du salarié, le temps à bord d'un véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de



TMPR et mis à diposoiitn par l'entreprise etnre le doilimce du salarié et le leiu de pisre en crhage du cinelt lros de la première et de la dernière pisre de sivecre de la journée pruora ne pas être considéré comme du tpmes de travail, et ce dnas la limite d'un tpmes frfaraitioe estimé à 15 minutis (soit 1 demi-heure au total dnas la journée) et careodnorpnt à un temps moyen nécessaire au terajt entre le dmiicole du cuudcotenr et le dépôt de l'entreprise le puls proche.

Les fiars afférents à l'utilisation et à la cluiaorctin du véhicule, nemnmtoat de stationnement, de caurrnabt et d'entretien, snot à la cahgre de l'employeur et non du salarié qui ne diot pas fiare l'avance des frais.

Les seivercs effectués aevc des véhicules de moins de 10 pcleas échappant au règlement CE 561 / 2006 connenkrat le contrôlographe, les croecudunts non affectés à un siercve régulier (horaires définis) snerot minus d'un lveirt défini à l'article 10 du décret n° 2003-1242 puor y cninsgoer lerus temps de travail.

Les eeseniprtrs drvenot avior identifié un prsneonel d'encadrement d'exploitation au sien de l'entreprise, et qui srea le réfèrent des cntcdorueus acctaenurapmogs dnas l'exercice de leurs missions. Dnas les eterprsnis spécialisées, ce salarié srea rattaché à un cfcfioneeit cnoennivtoel en roatieln aevc l'importance de l'exploitation. Ctete peornnse diot avior les meoyns de cetatcnor rpdeanimet l'autorité ornataisgcare diot être jblaiogne pdnneat l'exécution du service.

D. - Particularité du cdctenour en période siolarce eefuctfnat des serevcis dédiés aux pnseeorns handicapées et/ ou à mobilité réduite

Lorsqu'un ceudcntour acumgaecoantpr de tprsrant spécialisé de prsneons handicapées et/ ou à mobilité réduite ne tlivalrae que paennndt les périodes scolaires, en alicoaipptn de l'accord du 24 spbreemte 2004, il est rappelé que l'ensemble des dsinisptioos de cet aorccd et nnoemtamt du ciecniefot 137 V, de la gaarntie d'horaire aenunl de 550 hueres puor 180 jours de travail, de la gtrianae d'horaire journalier, selon le nrbmoe de vacations, de l'indemnisation de l'amplitude et des coepuurs s'appliquent.

Article 4 - Commission de suivi  
*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

Il est institué, dnas le crdae de la csimsoomin naotniale d'interprétation et de conciliation, une csoioismmn nanoatlie de suivi, composée des pteairs seginraitas ou adhérentes au présent accord, aaynt compétence puor connaître les difficultés reatilevs à l'interprétation du présent accord. Cttee ciismmoosn se réunira à la deadnme de la pritae la puls diligente.

Article 5 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

Le présent arccod ertne en atipiocapln à ctemopr de sa signature.

Article 6 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dtiiecorn générale du tarvial du ministère du travail, des rainelots sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlile et d'une demndae d'extension dnas les cdoitonnis fixées par les arlcites L. 2231-6, L. 2261-1, D.

**Avenant n 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-**

2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

La loi du 11 février 2005 puor l'égalité des ditros et des chances, la paipricitaiton et la citoyenneté des pnsreons handicapées prévoit dnas son ariclte 45 : « La chaîne des déplacements, qui cmmopred le crdae bâti, la voirie, les aménagements des epescas publics, les systèmes de tsrnraopt et luer intermodalité est organisée puor peetrmte son accessibilité dnas sa totalité aux peronesns handicapées ou à mobilité réduite. » Afin de pemrrette le trrnposat de pnesornes présentant un hanciadp ou à mobilité réduite, en doehrs des lniegs régulières, des secrveys de tsapnrrot à la demande, appelés communément « tpsarnrot de ponenesrs à mobilité réduite » (TPMR), se snot développés.

Les prtaearines sauocix ont souhaité, dnas le crdae de la ciontvoenn cltveoclie nlnaiotae du topsarrnt rouetir et des activités aillexauis du transport, et puls particulièrement dnas le cadre des dipioonstsis sur le tprnaosrt ibneiaurtrn de voyageurs, définir et fxier les modalités et caractéristiques de ctete activité. Tel est l'objet du présent accord.

Les autorités oaiacrgnirests fixent dnas le cheair des chaergs du tosnarrpt de prnneoess à mobilité réduite les règles d'organisation et d'accès au service. Les creihas des caehrgs puenvet prévoir des modalités particulières d'organisation qui ne snot pas abordées dnas le présent accord. Dnas un tel cas, l'entreprise dreva préalablement à toute aotiadtpan du présent disistiopf closunetr le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

ANNEXE  
Contenu de la feliuile de liaison

La flleiuie de lsaioin visée par le présent arccod cmreonpd ntnomaemt les éléments saivunts :  
Srvecie :  
? dtae ;  
? herue et aerdssse de prise en cghrae ;  
? huere et aredsse de dépose.  
Cducoeutnr :  
? nom ;  
? oernasvitbos du conducteur.  
Client :  
? nom ;  
? le cas échéant, bneisos spécifiques ;  
? nom et coordonnées de l'éventuel accompagnateur.  
Leiu :  
? modalité d'accès ;  
? le cas échéant, cdoe porte, étage, escalier/ascenseur...  
Nom et coordonnées téléphoniques de la pronsene à cotetcanr en cas de difficultés.

## Voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; SANTT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La confédération française de l'encadrement SANTT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par ltrtee du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

Article 1 - Missions de la commission sociale paritaire  
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les drinrees alinéas des dssionoipts de l'article 11 « Geitosn du CFA-Voyageurs » snot complétés comme siut :  
« La coiimsmosn sciloeae pairtraie est habilitée suos l'égide du cseinol d'administration du fdons chargé de la gositen du CFA-Voyageurs à iveneitnrr nmmonetat sur :  
« ? les dadnemes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les pnsronees se trouvant, à pritar de 55 ans, dnas des sitoaintus sceliaos deificilfs au ragred de l'emploi et méritant un examen pilreuiactr des atuers cinonitods fixées par l'article 2 du présent accrd ;  
« ? les drseosis idvndlieius qui aanierut fiat l'objet d'un rjeet par les secervis de l'organisme gleioansnrte ;  
« ? les demedans d'attribution d'aides iduvidienlels octroyées, dnas cenetaris circonstances, aux bénéficiaires anisi qu'à leurs anytas diort ;  
« ? l'affectation des soemms allouées au ttire du fonds socail à des acntois ctvleolcies ou préventives, suos réserve de l'accord préalable du cesonil d'administration et de la jsotaftuuiicn du caractère sacoil de la mrusee ;  
« ? les denmdeas de rimsee tolata ou peltriae d'allocations indûment perçues dnas la mreuse où elles présentent un caractère social.  
Les modalités de fnnimtnoeconet de la cmmsoosiin sicaloe

## Avenant n 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECEFA Voyageurs annexe

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; SNTAT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Missions de la commission sociale paritaire  
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les dsnooipts de l'article V « Ciossmmoin salcoie pittraie » snot abrogées et remplacées par les dtpoinoisiss stvuaines :  
« Il est constitué suos l'égide du csoienl d'administration du fdons chargé de la gteison du CFA Veygauors une csmimosoin sioclae ptiirarae habilitée à ieeitinnvrr nmetomat sur :  
? les deadnems d'accès au régime du CFA Vruoyegas présentées par les poesrenns se trouvant, à patirr de 55 ans, dnas des sttnoaiuis sileocas dicifiles au rraegd de l'emploi et méritant un emaexn piriaueltr des aterus cnitondios fixées par l'article 2 du présent accrd ;  
? les dsesoris ieiuddvinls qui aneairt fiat l'objet d'un rejet par les sievres de l'organisme geininsatroe ;  
? les deamedns d'attribution d'aides iuvlileedidns octroyées, dnas crentaies circonstances, aux bénéficiaires aisni qu'à luers anytas driort ;  
? l'affectation des smmeos allouées au ttire du fdons sicoal à des anoctis cievoletls ou préventives, suos réserve de l'accord

pirartiae seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme asusant la gsoiten du fmaicneent du CFA-Voyageurs. »

Article 2 - Harmonisation des textes  
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les dotiisossnps de l'accord paortnt création de l'association puor la gitosen du CFA-Voyageurs (AGECEFA Voyageurs), patonrt anxnee à l'accord nanaoitl pefseosnroil reitlaf au CFA-Voyageurs puor les cdrntcoeuus des eepretsnirs exerçant des activités de tasropnrt iubartnein de vuoyaegrs du 2 arvil 1998, snot modifiées par un avenant, lié au présent avenant.  
Les stuttas et le règlement intérieur de l'AGECEFA Voegyuars dvernot être modifiés dnas les délais les mrieuells aifn de les adaetpr à ces duex avenants.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les dopniotisiss du présent avanent ernroentt en aatopicpiln le piemrer juor du mios sainvut sa signature.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt à la droeiticn générale du tiarval du ministère du travail, des rtilaeons sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une demnade d'extension dnas les codonntiis fixées par les arcilets L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Considérant la nécessité d'intégrer les évolutions ievturneens dueips la msie en palce du régime, il est apporté aux dsisiotnops de l'accord notinaal pfnernoossiel rliaetf au CFA-Voyageurs puor les cudrocnetus des etnsriereps exerçant des activités de trnpsraot iitueabrnrn de vegyuaros du 2 arvil 1998 les motinoafiids savteunis :

préalable du cenoisl d'administration et de la jiautctfosin du caractère sciaol de la meruse ;  
? les dedmneas de riseme tllaoc ou platelire d'allocations indûment perçues dnas la mrsuee où elles présentent un caractère social.  
Les modalités de fnnoemnteoint de la cososiimn sialocce paiitrrae snot fixées par le règlement intérieur AGECEFA Voyageurs. »

Article 2 - Harmonisation des textes  
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les satttus et le règlement intérieur de l'AGECEFA Vyugraeos denorvt être modifiés dnas les délais les mlirleuus aifn de les aptader aux dotsipoinis de l'accord nnaatol pfnonseiorsel rietlaf au CFA Vgayeruos puor les cctounrdeus des eeiterpnsrs exerçant des activités de tornsprat iinbruaetrn de vorgaeuys du 2 airvl 1998 et de l'accord proantt création de l'association puor la gsoetin du CFA Vouraeys (AGECEFA Voyageurs), pratnot axnene à l'accord noaianl pnfersoseionl rietlaf au CFA Vyrgueoas puor les curdcotnues des etipersners exerçant des activités de trpasront iaurbnetirn de vyguaroes du 2 airvl 1998 modifiés.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les donsiopsiits du présent avaennt enrorttet en accpolatiin le pmieer juor du mios snauvit sa signature.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent accrd frea l'objet d'un dépôt à la dtcroiein générale du tarival du ministère du travail, des roltaenis sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une dnaedme d'extension

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 2009*

### Avenant n 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FTGE CFTD.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

Les pearits snaeagritis ont souhaité farie évoluer le tirte VI, atrlice 28 « Gtnariae d'emploi et continuité du cttraot de tvarial », de l'accord du 18 aivr 2002 ralitef à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et à la rémunération des pereosnlns des eeerptisrs de tparronst rtueior de vgyarueos aifn d'améliorer les conntdois d'application de ces doitipinssos en cas de cnaeegnhmt de prestataire.

Pour ce faire, eels ont concluc un nveoul accrod intitulé « Acorcd rtielf à la gnaiatre d'emploi et à la ptriusuoe des rnitoeals de tvriaal en cas de cmgnahenet de paartitsree dnas le tsapnrort ibreruanitn de vargouyes », iisbiloncsdae du présent avenant.

Les petaris sageniarts relapplnet luer atehncemat à ce dpoiitssif qui permet de lmetiir les eftefs sur l'emploi d'un ceanehmgt de prestataire.

Elles siueanohtt également aitetrr l'attention des autorités oacersnrgitais sur la nécessité de prévoir un cneareldir de psiastaon de marché ptaemernt de resceptr les délais prévus dnas le présent avenant.

### Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; La fédération TLF ; L'UNOSTRA ; L'UTP ; La CIWLT,
Syndicats signataires	La CGT cneitohms ; La CGT-FO cnohmeits ; La FGT CTFC ; La FTGE CDFT ; La CFE-CGC topnrnsart ; La FCNR ; La FSNT CGT ; La FTNL UCNP CGT-FO ; L'USWL CGT,

*En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2009*

Vu les dotsiisonps réglementaires (décret n° 55-1297 du 3

Considérant la nécessité d'intégrer les évolutions inevreetnus depuis la msie en plcae du régime, il est apporté aux dtpinsois de l'accord pratnot création de l'association puor la goesitn du CFA-Voyageurs (AGECFA Voyageurs), annexe à l'accord naoiantl pnofeesinsorl ritealf au CFA Vruaoyegs puor les cecrduuonts des estrpeneirs exerçant des activités de tspanrrot iebinturarn de vauyegros les mnctiifioods stavevnis :

## Article 1 - Abrogation de l'article 28

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

Les diitsoonpsis du trite VI, alirtce 28 de l'accord du 18 aivr 2002 rtleaf à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tpmes de travail, et à la rémunération des psleernnos des eretresnpis de tsrnropat reuotir de vegroayus snot abrogées.

Un neavou ditssiipof de gianrate est mis en pacle par l'accord reialtf à la gtiranae d'emploi et à la putriosue des rotilaens de tirvaal en cas de cgamnhneet de paseittarre dnas le tprosrtat inaierbrutn de voyageurs.

Les dostposiniis du présent avnnaet et de l'accord rlatief à la ginratae d'emploi et à la psurutioe des ralineots de traivl en cas de chagemnt de prterstaiae dnas le tnoasrrpt iurebanitn de vyeourags snot indissociables.

## Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

Les dioiptsoins du présent aeanvnt etnreort en aoptlcipian dès l'entrée en vuueigr des ditsinoiops de l'accord ratlief à la gnaitrae d'emploi et à la putoisre des rnoeliats de taivral en cas de cheamengnt de ptataeirre dnas le tranprsot iuirbntaern de voyageurs.

## Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009*

Le présent aanvent frea l'objet d'un dépôt à la dcricioitn générale du tvarail du ministère du travail, des rioentlas sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une ddnemaie d'extension dnas les cioidntnos fixées par les aetilrcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

ootcrbe 1955) et les doipotisniss clлноenoineevtns en vueuigr reaietlvs à la CARCEPT-Prévoyance, il a été cnvoneu ce qui siut :

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2009*

Conformément aux dtiisponoiss susvisées, et après avoir examiné :

? les ctmeos des années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008 ;  
? les rtproaps de solvabilité paonrtt sur ces mêmes années,

les ptiears srigntieaas décident de confier, puor une durée de 5 ans, la gsoietn du régime de prévoyance à caractère oigarlibote en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT- Prévoyance.

Article 2 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2009*

Le présent acrocd est acallbpipe à cpmetor de la dtae de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2009*

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour mesurer à l'usage des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du

## Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2010

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,  
En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union

## Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2010

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

## Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2010

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,  
En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union

## Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	FNTV 06.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises adhérentes de la FNTV 06, intervenant dans le champ du transport routier de voyageurs (codes 49.39A et 49.39B) et auxquelles la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires.

travail.

Les parties signataires conviennent de remettre au représentant chargé de la sécurité sociale et au représentant chargé de l'extension du présent accord.

sidelcayne d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord national signé le 2 avril 1998 relatif au CFA visé par les dispositions des accords existant exerçant des activités de transport de voyageurs, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers aéroportuaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien transmettre en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de cet accord national, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en sauriez bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Madame, Monsieur,  
En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord du 28 mars 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers aéroportuaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Vous en sauriez bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

sidelcayne d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités aéroportuaires du transport du 25 novembre 2004, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers aéroportuaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien transmettre en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de cet accord national, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en sauriez bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Le présent accord sera porté à la connaissance de tous les adhérents des associations professionnelles et salariés de salariés du transport routier de voyageurs dans les Alpes-Maritimes.

Article 2 - Objectifs généraux

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre un effort commun d'actions visant à mettre en œuvre dans les entreprises une gestion anticipée des emplois et des compétences, favoriser le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières, et enfin organiser la transmission des savoirs.

Il s'agit au final, comme rappelé par le préambule de l'accord, de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une planification stratégique des recrutements des entreprises.

Article 3 - Mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences

Sur la base des insonnes et des compétences des salariés et de leur accès à la formation professionnelle.

Les salariés s'engagent ainsi à :

### 3.1. Définir des référentiels compétences et les modalités des prérequis nécessaires pour exercer les métiers du TRV

Les métiers de la conduite.

Fiches « conducteur » et « conducteur ».

Les personnels administratifs.

Fiche « agent de conduite et d'exploitation ».

Les personnels d'atelier.

Fiche « chef d'atelier ».

Les nouveaux métiers du TRV : agent d'accompagnement et de médiation, agent de conduite « personnes à mobilité réduite »...

Les salariés s'engagent à ne pas conclure d'accord sur ce point avant l'aboutissement des travaux et réflexions menés au niveau de la collectivité. Ce sujet ne sera, de surcroît, abordé que pour préciser des compléments par rapport aux secteurs des Alpes-Maritimes.

Les salariés s'engagent également à promouvoir une insertion réussie des personnes handicapées dans le transport routier de voyageurs. Ce faisant et pour des raisons évidentes, l'aptitude des personnes handicapées en matière d'insertion professionnelle devra être évaluée avec les intervenants et les experts des métiers du transport routier de voyageurs.

## 3.2. Constat des besoins professionnels

### 3.2.1. Pour les seniors

Sans méconnaître les droits et garanties attachés au régime de congé de fin d'activité (CFA), les salariés et les entreprises ont un devoir de concertation de la part de la formation professionnelle et de la polyvalence et de la polyvalence des salariés des métiers du TRV. Des procédures sont ainsi définies.

Par « seniors », nous entendons les personnes dont l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et l'expérience acquise méritent d'être pris en considération.

Par la loi, les pouvoirs publics préconisent le recrutement, la poursuite d'activités professionnelles ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus.

Ainsi, afin non seulement d'organiser la transition des salariés dans l'entreprise et faciliter l'accueil des nouveaux entrants dans les métiers du TRV, mais également dans le souci de permettre aux salariés anciens, chaque fois que cela sera possible, un meilleur déroulement de carrière qui tient compte de leurs attentes et d'une volonté partagée de reclassement, les entreprises définissent à l'attention des salariés des mesures de soutien :

? un soutien orienté vers les besoins des salariés ;

? un soutien orienté vers les nouveaux métiers du transport routier de voyageurs.

L'attention des personnels concernés sera attirée sur les conséquences de ce dispositif en matière de maintien ou de perte des droits attachés aux régimes IPRIAC, CFA et autres. Une attention particulière sera faite sur les dispositifs existants attachés aux activités envisagées. Des accords pourront être négociés par l'entreprise.

S'agissant du soutien « temporaire des salariés », il sera notamment proposé aux entreprises de soutenir l'encadrement et l'accompagnement des nouveaux entrants, dans le cadre des mesures du salarié référent, dans le cadre du tuteur ou du mentorat.

Qu'il s'agisse du tuteur ou du mentorat, des ateliers de concertation seront diffusés dans les entreprises à l'attention des personnes éligibles. Les candidats seront ainsi sélectionnés sur la base du volontariat, d'une vérification des conditions requises et d'une évaluation de la motivation.

Des modules de formation adaptés aux besoins du salarié référent, aux missions clés et aux métiers seront proposés aux entreprises sélectionnées.

Il sera enfin tenu compte dans les contrats de travail des

apprenants et des nouveaux niveaux des compétences des salariés et des entreprises.

En ce qui concerne le processus « nouveaux métiers du TRV », il sera proposé aux entreprises de soutenir les « opportunités métiers » offertes par le réseau de transport et les activités de l'entreprise ou de la collectivité de la part de la formation professionnelle décidée par le client, une orientation vers les métiers du contrôle, de l'accompagnement en sécurité publique et la médiation.

Le processus de sélection et d'examen des candidats est relatif à celui des personnes « saisonnières des salariés ». Des modules de formation adaptés aux besoins du contrôle, de l'accompagnement et de la médiation seront proposés aux entreprises sélectionnées.

Les contrats de travail seront revus afin de tenir compte des attentes et des besoins des entreprises sélectionnées.

### 3.2.2. Pour les jeunes

Il s'agit dans ce cadre de permettre aux jeunes un accès de qualité à la formation professionnelle et d'accès aux métiers du TRV par la promotion des métiers professionnels et le recours aux dispositifs de formation et de soutien à la formation professionnelle.

Les jeunes attachés à la poursuite des études ont déjà été posés. Pour attirer les jeunes, la formation doit combler un déficit d'attractivité lié notamment à l'âge d'accès aux métiers de la conduite.

Les entreprises conviendront ainsi de mettre en place des dispositifs de soutien qui visent à améliorer les conditions de travail des moins de 21 ans.

Ces dispositifs seront très nombreux sur les nouveaux métiers du TRV et visent à garantir la pérennité des métiers des salariés de la conduite. Ce dispositif « nouveaux métiers » sera activé en lien avec les autorités organisatrices de transport.

Il s'agira ainsi de faciliter les jeunes sur la base des habilités et prérequis identifiés pour les nouveaux métiers tout en préconisant une orientation après 21 ans vers les métiers des salariés du TRV.

Comme pour la filière nationale de formation des conducteurs, les dispositifs de soutien s'appuieront sur un partenariat opérationnel et financier avec le service public de l'emploi, l'OPCA Transports, le conseil général et le conseil régional.

### 3.3. Promouvoir une offre de formation qui s'articule avec les besoins de développement des compétences des salariés en entreprise

Il est proposé de reprendre les thèmes d'actions éligibles retenus par l'accord-cadre régional 2009-2011 pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du transport de voyageurs :

? formation d'un conseiller d'orientation ;

? action de soutien individuel et de bilan des salariés ;

? remise à niveau des salariés de base et (re)mobilisation sur les « métiers » des métiers ;

? reconversion des salariés et de la culture du métier ;

? pilotage de la formation de l'encadrement intermédiaire.

### 3.4. Mettre à la disposition des entreprises des outils de soutien

L'attention des entreprises est attirée sur les outils de soutien :

? ancienneté ;

? pyramide des âges ;

? taux de rotation ;

? tableaux de bord ;

? bilan social.

L'étude et le suivi de ces indicateurs par les entreprises doivent assurer une visibilité en matière de GPEC.

### Article 4 - Maintien dans l'emploi, mobilité interne et évolution des carrières

Les évolutions rapides et profondes qui affectent le TRV dans les Alpes-Maritimes et ses métiers ont mis en évidence la nécessité d'une planification globale des collaborateurs des entreprises et de l'accompagnement du déroulement de leur carrière par l'incitation et la formation.

S'agissant des salariés réguliers, le nécessaire développement des entreprises des Alpes-Maritimes et les échanges qualitatifs fortes des autorités organisatrices du département ont obligé les opérateurs de passer à promouvoir dans les entreprises une gestion précise et incitative des compétences des collaborateurs.

En ce qui concerne le tourisme par autocar, les salariés ont la responsabilité que la renommée et l'attractivité de la destination Riviera-Côte d'Azur dépendent de la performance des entreprises en termes d'excellence et de qualité de service.

Il s'agit au final comme indiqué dans le préambule et à l'article premier de répondre aux exigences de qualité des autorités organisatrices et de la clientèle, mais également de bâtir dans une démarche globale une continuité de service qui concerne aussi bien le service public que le tourisme par autocar.

#### 4.1. Déroulement des carrières

Il est décidé, dans le cadre du présent accord, de construire un schéma global qui s'attachera à garantir :

4.1.1. Au versement d'une prime de motivation pour les salariés ayant atteint 12 mois de présence effective dans l'entreprise.

La première année de travail d'un salarié des entreprises de services est une année d'apprentissage, d'assimilation de connaissances (réseau, service, réglementation, tarification) et d'acquisition en termes de conduite, de maîtrise des différents matériels (notamment pour les conducteurs).

Cette première année doit également être l'occasion d'accéder à des fonctions comme la gestion des conflits, la conduite rationnelle, l'assimilation des règles de vie de l'entreprise et des réglementations des autorités organisatrices ou toute autre fonction spécifique liée au poste occupé.

Chaque salarié se verra attribuer une prime de motivation dans les conditions suivantes :

? sa réserve de disponibilité des fonctions convenues, et d'une notation sur les critères suivants : absentéisme, accidentologie, qualité/sécurité.

S'agissant des conducteurs, les entreprises ont l'obligation de garantir la sécurité des salariés par la formation, dans les conditions fixées par les plans de formation annuels. L'objectif que s'assignent les entreprises est que les conducteurs puissent avoir suivi les 3 formations visées ci-dessus soit au travers de leur formation professionnelle, soit au cours de leur carrière dans l'entreprise.

En ce qui concerne les critères, les entreprises ont l'obligation de garantir les critères suivants :

? notation des fonctions ;  
? notation des salariés ;  
? notation aux obligations légales, contractuelles et réglementaires de l'entreprise.

Les entreprises ont l'obligation de garantir la sécurité des salariés par la formation, dans les conditions fixées par les plans de formation annuels. L'objectif que s'assignent les entreprises est que les conducteurs puissent avoir suivi les 3 formations visées ci-dessus soit au travers de leur formation professionnelle, soit au cours de leur carrière dans l'entreprise.

En ce qui concerne les critères, les entreprises ont l'obligation de garantir les critères suivants :

? absentéisme (aucun arrêt dans l'année, arrêt de moins de 7 jours, arrêt de 7 à 14 jours, arrêt compris entre 14 et 30 jours et par tranche de 30 jours, arrêt supérieur à 30 jours) ;

? notation (aucun accident dans l'année, accident matériel à la responsabilité engagée, accident matériel talement responsable, accident créé à la responsabilité engagée) ;

? qualité et sécurité (pas de sanction, avertissement-mise à pied de 1 jour, mise à pied de 2 jours, de 2 jours de mise à pied) ;

? une présence effective dans l'entreprise égale ou supérieure à 12 mois

Chaque salarié ayant rempli les conditions d'ancienneté et de performance sera soumis à un examen de la manière suivante :

Un premier décompte sera réalisé après 12 mois de présence effective du salarié dans l'entreprise. Ce décompte devra être basé sur 20 calculée après déductions des mois de congés et d'absence des mois visés pour les 3 critères identifiés ci-dessus (note de départ de 20 déduite des mois de congés et d'absence des mois visés pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité).

La prime mensuelle, dite de professionnalisation, sera équivalente à 1,6 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel). Elle sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salarié ainsi que dans le calcul de 13e mois. Cette prime, une fois acquise, sera versée définitivement.

Les entreprises conviendront d'une montée en puissance progressive sur 3 ans de ce dispositif. Les entreprises s'engagent à :

? pour 2010, 50 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 0,60 % ;

? pour 2011, 75 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,10 % ;

? à partir de 2012, 100 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,6 %.

4.1.2. Au versement d'une prime de qualité et de déroulement de carrière.

Pour accompagner le déroulement des carrières des salariés des entreprises des Alpes-Maritimes, et afin d'associer concrètement chaque salarié aux efforts de qualité souhaités par les autorités organisatrices, il sera créé une prime de qualité et de déroulement des carrières dans les conditions suivantes :

A l'issue de la première année de travail de la prime de motivation, la prime de qualité et de déroulement de carrière est liée aux efforts de qualité et de performance réalisés par le salarié ou pas au moment de l'agent.

Chaque salarié verra son dossier examiné de la manière suivante : Un décompte sera réalisé au mois de janvier de l'année N sur les bases de l'année N-1. Ce décompte devra être basé sur 20 calculée après déductions des mois de congés pour :

? absentéisme ;

? notation des salariés ;

? qualité/sécurité.

(Note de départ de 20 déduite des mois de congés et d'absence des mois visés pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité. Voir 4.1.1.)

La prime de qualité et de déroulement de carrière est calculée avec la prime de professionnalisation.

La prime est révisable chaque année (en fonction des résultats obtenus par le salarié sur la base des critères visés ci-dessus) et est composée de 3 échelons pouvant s'additionner, soit à 10, 15 et 20 ans de présence dans l'entreprise.

Chaque échelon se matérialise par une prime mensuelle équivalente à 0,3 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel) et pouvant aller jusqu'à 1,7 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel). La prime sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salarié ainsi que dans le calcul de 13e mois.

Le dispositif prévu par l'article 4.1.2 sera mis en application de manière progressive sur 3 ans. Les entreprises s'engagent à :

? pour 2010, 1/3 des salariés concernés aient accès au dispositif ;

? pour 2011, 2/3 des salariés concernés aient accès au dispositif ;

? à partir de 2012, tous les salariés aient accès au dispositif.

4.1.3. A la recherche d'un accord avec les AO pour abandonner le dispositif et passer les primes et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire pratiqué dans l'entreprise × par l'horaire contractuel) et mettre en place un premier échelon à 5 ans.

Les entreprises conviendront de faire connaître leur accord à toutes les autorités organisatrices stables les services d'entreprise du département via les entreprises et ne pourront le généraliser des Alpes-Maritimes pour représenter que celles-ci adhérentes au dispositif en passant le niveau de rémunération de chaque salarié et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire pratiqué × par l'horaire contractuel).

Comme indiqué au 4.1.2, la prime abondée vrdneia se sbutitseur aux pmiers de qualité versées dnas les enrterpeiss en aptiapoilcn des avtnanes « démarche qualité » signés aevc le conesil général des Alpes-Maritimes ; leuseqls aatnnves précisent que : « le délégataire derva acoesir tuot particulièrement son pnrneeosl de cdtionue à la démarche ; c'est l'un des fuectras clés de sa réussite ».

Les saaiietnrgrs ietstnrist sur la nécessaire cohérence enrte le mntnoat de la pmire abondée et les prmeis d'intéressement qualité versées par les autorités organisatrices. Le critère qualité/sécurité srea asini ehcrini des itmes qualité identifiés par les AO dnas le carde des démarches qualité qu'elles ont engagées.

Il est entdneu que cet aednnombet ne srea octroyé que tnat que la collectivité vrsee une prime.

Il s'agira aïsni de csrroinute un dsipisioftf partagé cfmroone aux egcxeiens et ocfitjbs de qualité de srevcie fixés par les autorités oriigasactrens du département.

Il est prévu etrne les piaters que la msie en aotcipilapn de ce disiptiosf iinactif (professionnalisation et déroulement de carrière) derva farie l'objet d'un arccod d'entreprise. Dnas ce cadre, la dosscsiuin s'attachera nntoament à nreder catbloime les éléments de rémunération des perlnnsoes de cduontie aevc le dptiiossif itaiciantf ci-dessus décrit et de rtiesveir les aroccds de professionnalisation, les adrcocs d'intéressement et les accords insnuait les primes de qualité, d'assiduité, de ponctualité ou de non-accrochage. La diusicsosn petorra également sur un élargissement psioblse du dpiisioftf aux pesnnoels sédentaires et aux aegnts de maîtrise.

Les ptiaers cnionevent efinn de miiseoblrl le dpisioftf issu du driot iudniivedl à la foroitman puor acvetir les farniomots oejtbs de l'accord dnas le carde d'accord d'entreprise.

#### 4.2. Continuité de service

Les saireingats du présent arccod snot attachés au fenionnnmeott d'un sreicve pliubc de tnrrtoapss voyeaurgs maximum, tuot en ralenpapt également luer aahttcement au doit de grève iicrst dnas la Constitution.

Ils rpaepnlet que dnas les Alpes-Maritimes des cvnetnnios de sécurité cosignées par les pioovurs publics, les autorités oasnairgreits (aujourd'hui NCA et le CG06), les employeurs, les sntidyacs de salariés, asaïcnost les feorcs de pclioe ? nntaloae et mpiuilacne ? et de gendarmerie, pneetrmnt par un réel eenneaggt de monyes d'assurer un traosrnt piblic le puls en sécurité plsiosbe puor les usarges et les personnels. L'application de ces cntvoïnoens litmie quasi toaetnmlt le rocerus à des arrêts de tarvail liés aux problèmes de sécurité.

Les sgerianaïts shuniotatet que de tles dsoisifptis snoeit mis en pacle aevc ttoues les AO du département.

Ils rpenalept que des pauiterqs bein cmipsores cnenacornt le tsarrnopt scolaire, le tnposrart de prneneoss à mobilité réduite, le tanpsrnt gnard tourisme, fnot qu'un tarpsrnt commencé est fini. Qu'un daogluie saccoil piiutlcerar liimte au mmuaxm le rroecus à des arrêts de travaïl sur les pisets de l'aéroport ainsi que dnas l'occasionnel et le tourisme.

Il puet teitoofus exitser des socures de coiflnt :

? employeurs/employés ;

? iaqnlupmit une autorité oascirgnairte ;

? à caractère sociétal, national?

Pour les signataires, si la loi a prévu que les délais préalables à un arrêt de tvairal snot aujourd'hui allongés aevc le disiositpf « alrame silocae » et que des dnisposiioits dites de « svcreie garanti » ont été créées, l'expérience en a montré les limites.

Aussi les sngareiiats s'engagent, au-delà des peruaqits déjà rappelés puls huat :

? à réellement (sauf cas de force de mearuje ou indisponibilité du deniigrat dnas l'impossibilité de se faire représenter) se réunir dès le prmeier juor ouvré suvanit le départ d'une aralme sclaoie aïfn de rcheeechrr au puls vtie une sutlioon au problème rencontré dnas le cas où la sucroe du cniflot aiuart puor oiignre la rtaloein employeur/employés ;

? à sleilitcor les autorités ontiasagrercis puor la sngtuaire d'un arccod actnat de la même otogiliabn de réunion, bi ou tripartites, cqhaue fios que les problèmes rencontrés ernetnt dnas le camhp de compétence deietdss autorités et que la scorue du cniflot iuqlmpie l'une d'entre elles.

Au-delà, les siirangtaes siuhoatent que l'image du

fmnooicntneet dnas les esreeriptns d'instances représentatives du personnel, des esaecps de dlauogie et de cciatoretnon seinot créés et fenotoicnntt régulièrement. Epscae aïncosat autorité organisatrice, eelpouyrms et représentants du personnel, irtunansat ainsi une démarche « préventive », et surtout cnctrviuotse et de réel dgouliae social.

#### Article 5 - Transmission des savoirs

*En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010*

La timinsrsoasn des savoris est un eejnu frot puor le trpransot ruioter de voyageurs.

Il s'agit, en effet, non shneuemt de graintar un svaoir et un nveiau d'expertise mias également d'accompagner et sivure les nauuoevx cotaruaeraoblls des entreprises.

Pour ces raisons, les sitaergnias cnvonnienet d'organiser la tomrsaïssnin des soviars en iditnfeniati au sien des eierpsenrts des ilueuronercctts métiers.

##### 5.1. Salarié référent

Salarié dnot l'expérience et/ ou le savoir-faire snot rucoenns par l'entreprise et mis à prfoit puor fitlicear l'intégration des neauuoovx enrstants ; prnesoe ressource, il puet également être consulté par l'entreprise puor adeptar et mrette à juor les référentiels compétences et fhceis de poste et pcaïtpeirr à une évaluation de la qualité de service.

Définir les critères de sélection, le pseuoscrs de rrcuemteet et le mludoe de formation.

##### 5.2. Tuuetr

Voir atirlce 8 de l'accord de bcranhe du 25 nrvemobe 2004.

##### 5.3. Mitnoeur

Voir moniteur.

##### 5.4. Fmaoterur

Voir formateur.

#### Article 6 - Mesures d'accompagnement

*En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010*

Les sitnaeirags cnvnenneiot de mielsboir ensemble, auprès de l'OPCA de branche, du Pôle emploi, de l'AGEFIPH, du cenisol général et des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes, du censoil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur et des seeivcrs de l'Etat, les mreess d'accompagnement uetils puor aminer et fiare vivre le présent accord.

Les siaitangers ptenrot une aetionttn particulière sur l'accord puor le développement des emlpios et des compétences, qui cpemrnod :

? un volet picproetsf (élaboration de référentiels métiers, évaluation de l'offre de formation, iadiicfenotitn de plseelarses d'accès aux métiers du TRV) ;

? un volet tourné vres la fotroïamn des salariés des esnpeertirs (formation de cotdranenpross formation, atcion de psnineoneotimt et de blian des salariés, rmseie à naivuex des sirvoas de base, tisiansrmson des siovars et ctulure du métier, pioletoforsisasnainn de l'encadrement intermédiaire) ;

? une annxee financière.

S'agissant des sevcries de l'Etat, sernot mobilisés à la fios les secevrts de la DCTEIRCE mias également les sirceves de la DAREL dnas luer dsniieomn « régulation et contrôle des tprnostras ».

#### Article 7 - Modalités de suivi de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010*

##### 7.1. Comité de sviivi paritaire

Le comité de svuii pariitrae cmreprodn :

? les srtaangeis de l'accord ;

? la DCTRCEIE 06.

Le comité de sviivi piirtaare est chargé du svuii et de l'évaluation des ationcs développées par les enretpreis dnas le carde du

présent accord.  
Il se réunit au moins une fois par semaine à l'initiative de la DIRECCTE.

## 7.2. Comité de suivi élargi

Le comité de suivi élargi comprend les membres du comité de suivi paritaire ainsi qu'un représentant :

? de l'organisme paritaire cultuel agréé départemental (OPCA Transports) ;  
? du Pôle emploi ;  
? de l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;  
? d'Handyjob 06 ;  
? de l'union pour les professionnels des Alpes-Maritimes (UPE 06) ;  
? du conseil général des Alpes-Maritimes ;  
? des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes ;  
? du conseil régional PACA ;  
? des services de la DRAEL PACA ;  
? des représentants de l'appareil de formation ;  
? des services départementaux de médecine du travail ;  
? et de tout autre partenaire dont l'expertise peut être requise par les partenaires ;  
? et enfin du syndicat départemental des transports.  
Il se réunit au moins une fois par an et envoie le bilan quinquennal annuel d'application de l'accord.

## 7.3. Etendue de l'accord et étendue du champ des signataires

Article 8 - Durée de l'accord et date de prise d'effet  
*En vigueur non étendue en date du 2 juin 2010*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendue en date du 2 juin 2010*

Le transport routier de voyageurs (TRV) est une filière professionnelle à part entière, indépendante à ses activités, ses modes de fonctionnement et de production, à son caractère innovant et aux compétences et talents qu'elle requiert. Au plan national, le transport routier non urbain de voyageurs représente :

? 3 000 entreprises ;  
? 80 000 salariés ;  
? 50 000 autocars ;  
? 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires ;  
? 36 000 tonnes de marchandises ;  
? 3 millions de passagers transportés chaque jour ;  
? 1 milliard de personnes transportées chaque année.  
Au plan régional, le transport routier non urbain de voyageurs représente un effectif salarié de 5 691 personnes, dont 4 315 conducteurs pour une flotte de 3 500 autocars.  
Dans le département des Alpes-Maritimes, le transport routier non urbain de voyageurs, ce sont 81 établissements qui représentent un effectif salarié de 1 470 personnes (source Unédic 2007). Dans ce même département, le transport urbain de voyageurs représente 2 110 salariés.  
Le développement de ce secteur est très important sous-tendu par le développement des transports collectifs mais également par les premiers effets d'une pandémie des âges qui ont conduit les entreprises à rouvrir dans un délai de 10 ans

près de 30 % des effectifs, soit un effectif de 441 personnes pour le transport non urbain de voyageurs constante.  
Cette demande de reconnaissance est encore exacerbée par le déficit d'attractivité dont souffre le transport routier non urbain de voyageurs.  
Un déficit qui tient à :

? l'image du secteur ;  
? la concurrence d'autres secteurs d'activités ;  
? l'essoufflement de la démarche de mise en œuvre sociale portée par les partenaires sociaux à l'échelle de la branche.  
Au plan qualitatif, il est également à noter que les motivations profondes qui animent le secteur obéissent à l'adoption en permanence des compétences et habiletés des travailleurs des entreprises. Le transport par autocar vit des évolutions constantes et des évolutions rapides qui, à terme, doivent en faire un maillon solide de la chaîne de déplacement et des métiers de la mobilité.  
Aussi, dans ce contexte et afin d'anticiper les évolutions de l'activité, de l'emploi et des métiers du transport retour de voyageurs (TRV), la FTNV 06 a proposé à ses adhérents, avec le soutien de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Alpes-Maritimes une action de soutien à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).  
A l'issue de cette première étape, des recommandations et axes de travail ont été identifiés par les partenaires et portés à la connaissance des partenaires sociaux dans le cadre du comité de pilotage GPEC.  
Il s'agit pour l'instant de :

? la mise en œuvre de l'encadrement des compétences ;  
? l'élaboration de parcours d'intégration pour les jeunes, pour les seniors et pour les femmes ;  
? la mise en œuvre de critères sociaux et économiques de qualité de service identifiés par les clients et partenaires d'ordre et portés par les partenaires sociaux ;  
? la mise en œuvre de l'image des métiers du TRV pour répondre à un déficit d'attractivité.

Sur ces bases, il est apparu aux partenaires sociaux du TRV dans les Alpes-Maritimes la nécessité et l'opportunité de poursuivre le travail entamé par l'élaboration et la conclusion d'un accord départemental de GPEC.

La formation et le développement des professionnels collectifs de voyageurs, qui sont au cœur du projet professionnel de la FTNV 06, doivent conduire à un développement des compétences des salariés du secteur.

Il s'agit dans le cadre du présent accord de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une professionnalisation accrue des professionnels des entreprises.  
Une démarche de progrès qui, à l'évidence, devra être connue, partagée et mise en œuvre par les acteurs publics et privés des entreprises du TRV en partenariat avec les partenaires sociaux sur l'article 12 de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs.  
Les partenaires sociaux ont ainsi le vœu qu'une loi et une action concertée puisse s'établir dans le transport routier de voyageurs dans les départements fondés sur des principes de « développement social ».

Le dialogue social et le développement de l'emploi de voyageurs lancé dans le département des Alpes-Maritimes et baptisé « filière excellence » est la traduction opérationnelle de cette ambition pour tous les métiers du transport routier de voyageurs et le service public.  
Trois axes de travail ont ainsi été identifiés par les partenaires sociaux :

? axe 1 : la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences ;  
? axe 2 : le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières ;  
? axe 3 : la transmission des savoirs.  
Ces 3 axes forment ensemble le socle et la charnière du présent accord.  
Il a donc été convenu et arrêté ce qui suit.

**Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au**

**congé de fin d'activité**



Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La fédération TLF,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFE ; Le SNTAT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CTFC,

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2010*

Considérant la situation spécifique des salariés privés d'emploi pour raison économique que seule l'absence temporaire d'être en mesure de bénéficier de l'ensemble des conditions d'accès au dispositif de congé de fin d'activité dans les transports routiers de marchandises, de déménagement et de foyers et locaux ;  
Considérant les dispositions de l'accord portant dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité dans les transports routiers de marchandises, de déménagement et de foyers et locaux signé le 30 juin 2009, et notamment sa durée de validité,  
les partenaires sociaux ont décidé de prolonger le dispositif dérogatoire temporaire de 1 an et de modifier l'accord portant dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité dans les transports routiers de marchandises, de déménagement et de foyers et locaux du 30 juin 2009 de la

## Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FGT CTFC,

*En vigueur étendu en date du 5 juillet 2010*

En raison de la spécificité du public transporté, les partenaires sociaux ont pu constater la nécessité d'adapter le dispositif de recrutement de personnes à mobilité réduite dès son entrée en fonctions.

Toutefois, en raison des délais de mise en place du référentiel de formation, des difficultés à trouver du personnel préalablement formé, des possibilités matérielles d'organisation des séances de formation et des longs délais entre l'attribution d'un marché et sa réalisation, des difficultés supplémentaires se posent.

Afin d'en tenir compte, les dispositions de l'accord sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite en date du 7 juillet 2009 sont modifiées comme suit.

Article 1er - Modification du point B « Formation » de l'article 2 « Emploi de conducteur accompagnateur »

## Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation

façon suivante :

Article 1er - Modification de l'article 2 « Durée de l'accord dérogatoire »

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2010*

Le premier alinéa de l'article 2 est modifié comme suit :  
« La mesure dérogatoire est prévue pour une durée temporaire, qui débute le 1er juillet 2009 et prendra fin le 30 juin 2011. En conséquence, aucune demande au titre du dispositif dérogatoire ne pourra être adressée au-delà du 30 juin 2011. »  
Le reste sans changement.

Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2010*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès leur signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2010*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la sécurité sociale et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

*En vigueur étendu en date du 5 juillet 2010*

Les 3e et 4e alinéas du point B sont modifiés et rédigés comme suit :

« Délai à respecter :

Conducteur effectuant un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonctions, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante.

Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010.

Ne sont pas tenus par cette obligation de formation les conducteurs ayant exercé une activité de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pendant au moins 1 an au cours des 3 dernières années, cette condition s'appliquant à la date de signature de l'accord, ou ayant déjà suivi une formation équivalente à celle définie en CNPE et validée par celle-ci. »

Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 5 juillet 2010*

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 5 juillet 2010*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

## des accords collectifs

## Signataires

Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; La FANA ; La FTNS ; La FANP ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FCNR ; La FTGE CDFT ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 27 juil. 2010*

La civtnoneon clocetilve noiaatnle des tsnpotrars rtreoius et activités aaleiriuxs du tpransot en dtae du 21 décembre 1950, modifiée par les aatnvens n°s 1 à 19, ce deiren en dtae du 24 mras 1998, est à nuoevau modifiée comme siut :

Article 1er - Création de l'article 23 bis de la CCNP relatif à la commission de validation des accords collectifs  
*En vigueur étendu en date du 27 juil. 2010*

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptonrat rénovation de la démocratie scoiaie et réforme du tpmes de tavaril (art.L. 2232-21 et sntavius du cdoe du travail) peremt aux ersetpirnes de mnois de 200 salariés dépourvues de délégué synaicdl de négociier et colnurce des aocrdcs cciltioefls de tarvail aevc les représentants élus du personnel.

Ces acodrcs n'ont d'existence jdruuqiie que s'ils ont nomtaenmt été validés par une cmmission priiartae dtie « de volitiaadn des aocrdcs ctlocifles » créée au nveiau de la branche.

Compte tneu de la srutructe des eeneriptss du trarpnsot roietur et des activités aiaeilirxus du trrnpost et de l'objectif du législateur de dnoner daaatgvne de pcale à la négociation ccitelvloee et au doglaue socalil en s'assurant que les accrdcs ciftcelols n'enfreignent pas les dosinsitopis légales, réglementaires et coennlneviontels en vigueur, les ptiaareens scauoi ont décidé de créer, dnas le chmap d'application de la covienontn clciltvoee natalinae des tnoatrpsrs rtireuos et des activités aaliuriexs du transport, une ciommosin de vdlaiatoin des aocrdcs collectifs.

### « Arilcte 23 bis

#### Commission de vitaiaoldn des aocrdcs ctolfeicls

La coomssimn de vtiadilon des aocrdcs cftiocells (ci-dessous ? cissmoomin paitirrae de viliaotdan ?) coluncs ernte les esitnreerps et les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément aux dostniipis des arliects L. 2232-21 et svtaunis du cdoe du travail, est créée suos l'égide de la csimmsoion ntainlaoe d'interprétation et de contcliioan (CNIC). Cttee coomimissn fnocninote sloen les piprcenis sutnvais :

#### 1. Rôle de la csosiomimn

Le rôle de la cooismmsin est de contrôler, en vue de luer validation, que les aocrdcs cceiollfts ccnlous en acptaploin des aclierts du cdoe du tiaavrll précités qui lui snot smious n'enfreignent pas les doiiiptsonss législatives, réglementaires ou contoeileenvlns en vigueur.

Conformément au pcnpirie posé par l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, le contrôle de la cismsimoon ne puet pas pertor sur l'opportunité de l'accord.

#### 2. Cosiomtpion de la csimomiosn

La csmmsioion priiartae de vtiiaaldon est composée :

? d'un représentant tuilairte et d'un représentant suppléant de cqhae ooaanrisitgn slydciane de salariés représentative dnas la bahncre ;

? d'un nborme égal de représentants des onsiagtanoirs pfseenoilreonsls représentatives des employeurs.

Le cas échéant, chquae oantaoisgirn syliacnde puet se friae aitsseer par une pseonnre qualifiée issue du seeutr concerné par les arcdocs suioms à validation.

Les salariés désignés par luer ornitaaigosn snicydlaie puor siéger à la cioimsosmn priaatrie de vitolaidan bénéficient, sur jittacfiusf et suos réserve de rcpeteesr un délai de prévenance d'au mnios 8 jorus calendaires, d'une aiottosruian d'absence puor ptacieprr aux réunions de ctete commission, celles-ci ne s'imputent pas sur le nbomre de jruos prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.

La ptaiactroiiipn des salariés d'entreprise aux réunions de la cmsooiismn piartirrae de vdiitaaoln entraîne le mieantin de luer saalrie et la psrie en cahrgde de luers frais dnas les cndoitnios prévues à l'article 6.1.3 susvisé.

Lorsqu'un des mbrmees de la csooiomimn fiat pirtae de l'entreprise dnas llqaaee l'accord celtioclf sioums à vlatadioin a été conclu, ce mrembe ne puet pas siéger à la réunion de la cmssimsooin lros de l'examen de cet accord.

#### 3. Fréquence des réunions de la csmmimooin

La cooisimn ptirriae de vaaltdioin se réunit une fios par tertimsre dnas le rpsceet d'un creedliant établi en CNIC.

#### 4. Présidence de la commssioin

La présidence de la coimmsiosn priaraite de vilaodatin est assurée par le président de la cooisomsmn nioaltnae d'interprétation et de ciocoitinaln (CNIC) de la coeinntvton clovcilete ntloianae des trotpnrsas rrutoeis et des activités alxrieuias du transport.

#### 5. Secrétariat de la cooisimn

Le secrétariat de la cmisooimn prtirrae de vtiaoidlan est assuré par le secrétariat du président de la cmimsooin nlatanioe d'interprétation et de cnacooiiltin (CNIC) de la cenvointon cvilcotlee nntialoae des tntrrsposas reitrous et des activités aiixriaelus du transport.

Le dioessr de damdnee de vtoaldian diot crpomteor les éléments suantivs :

? une cpioe de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, adressée par ltetre recommandée aevc aivs de réception par l'employeur au siège nnoaiatl de cucahne des onantaisiogrns syadcenils représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations clotevilecs ;

? un epiemlraxe oariingl de l'accord sioums à vtlaoidan en voesirn ppeiar et un eraeilmxpe en veoirsn numérique ;

? une coipe du fmalirruoe CRFEA de procès-verbal des dernières élections des représentants du peonnresl aaynt ccnlou l'accord ;

? le cas échéant, si ccei n'apparaît pas cmeneialrt dnas l'accord, le nom et l'adresse de l'entreprise, la nurtae de l'instance représentative au sien de lquillae l'accord a été signé, le nom des élus de cette insatnce anayt signé l'accord.

Le secrétariat acsue réception du desios dès qu'il est complet.

Le secrétariat ntfoiie les décisions de la commission.

#### 6. Décisions de la cmosimosin

Pour cqhae acrcod qui lui est soumis, la cissmimoon priiartae de vtaodliain rend, conformément aux doosnitiisps légales :

? un aivs de viiatodlan ;

? ou un aivs motivé de rejet.

Conformément aux dosiotispnis légales :

? si la cimossimon décide de ne pas vadlier l'accord, celui-ci est réputé non écrit ;  
? à défaut de réponse dnas le délai de 4 mios à ceoptmr de l'avis de réception de l'envoi du dsoiser colmpet (paragraphe 5 ci-dessus), l'accord est réputé validé.

## 7. Règlement intérieur

La coomssimin priatrae de voaidtaln des accodr est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

? de contaivcon des membres, y croimps les délais ;  
? d'information des mmbeers sur les dsorises itiscrns à l'ordre du jour, y cpimors les délais d'envoi des deonucmts ;  
? d'organisation et de déroulement des réunions ;

## Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFE ; FGT CTFC ; FNCR ; UNCP FO ; FNT CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2010*

### Entreprises concernées

Le présent acrocd s'applique aux estenripers de tprnoarst de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à cleas visées par l'accord ritalef aux ctninoidos spécifiques d'emploi des plenneors des erpisreents de trnaospt de déménagement du 3 juin 1997.

### Personnels concernés

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des pennsleors des enrestepirs visées ci-dessus, et tuot spécifiquement aux peernnlsos ouvriers dnnt l'emploi cpormote une fonctoin de manutention, de prot de cehrags lderuos et/ou de gseets répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes, associés ou non à de la conduite.

Article 2 - Mesures générales en faveur de la prévention et de l'élimination des risques professionnels et de la pénibilité  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

### Objectifs généraux

Les pitraes signataires, aynat constaté puor le sceetur du tproansrt de déménagement :

? que, sleon l'observatoire pcretospif des métiers et des qiuoinacflats dnas le transport, le nmorbe d'établissements de 50 salariés et puls n'est que de 21, snot 1 % des entreprises, et que 99 % des eirtenperss de déménagement ont monis de 50 salariés ;

? que la gseiton prévisionnelle des epiloms et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la rcchheere de rlsmcenaset ne doiveint pas être réservées aux enstrerieps de puls de 50 salariés, et que 30 % des etireesrnp de déménagement ont ernte 10 salariés et 50 salariés ;

? que, selon les sitsqetituas de la CNAMTS, le tuax d'accident du taavrl apparaît puls élevé dnas les eeirreptns aanyt etrne 10 et 50 salariés, chargent la cmosoimsin de sviui de ptreor une aeottintn tuote

? de psire de décision, les règles de vtore et la fmore de la noioittciafn des décisions de la commission. »

Article 2 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 27 juil. 2010*

Le présent aannevt etrne en vuuiger à la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 27 juil. 2010*

Le présent aavnent fiat l'objet d'un dépôt à la drtiicocn générale du tivraal du ministère du travail, de la solidarité et de la fictioonn pluqibue et d'une ddename d'extension dnas les cnindootis fixées par les ailctres L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

particulière à ctete catégorie d'entreprises.

Les ptiraes segiiraatns eteenndnt mterte en ?uvre en priorité et snas délais les antcios de prévention détaillées ci-dessous, snas que ctete litse ne siot exhaustive.

La cmossoiin de sviui définie à l'article 10 du présent accodr a vaiootcn à établir le bialn de ces acntios et à en déterminer de nelleovus le cas échéant.

Consignes cncoarnt les myeons de mnaienonutts mécaniques et manuelles

En apupi du deuocnmt uinque d'évaluation des risques, les ernipertess dnnoent des cnensgois de prévention adaptées à piartr des mrsees de prévention identifiées dnas la cvnitenoon ninaaltoe d'objectifs signée avec la CNAMTS, dnnt le ttxee est annexé au présent accord.

Il s'agit nmatnemot d'optimiser l'utilisation des mynoes de mioutetannn mécaniques afin de réduire le ruucos aux muenottnains manuelles. Les pnresnoes amenées à uiltiesir des moenys de manenittoun mécaniques dvoenit aivor svii une frtmoaoin adaptée.

Les matériels de leavge (rolls, diables, pal bac, etc.) doinevt être utilisés cahuqe fios que clea est possible. Les etsepirrens vlnleeit à ce que ces matériels sienot dilsboeinps en normbe suffisant.

### Consignes cnnnearcot la mtuntaienon manuelle

Lorsque le rucores à la moetuinnatn malenlue est inévitable, et conformément aux dtsiospoinis législatives et réglementaires en vigueur, il est rappelé que les lmaintoiits mmaalxies sitaovens snot à rseetepcr impérativement :

- Le prot de caerhgs supérieures à 55 kg, dnas la lmiite miaxmale de 105 kg, n'est plisbsoe qu'après un aivs d'aptitude spécifique du médecin du taviarl ou poniefnrnessol de santé du svrieco de santé de travail. Cttee aituotpe médicale diot être vérifiée lros de la viiste d'information et de prévention et des visites de contrôle ou de rrpisee ;
- Le prot de cehras est limité à 50 kg puor un adie déménageur ;
- Le prot de crhgae est limité à 25 kg puor les femmes.

Par ailleurs, conformément aux dostosipniis légales et réglementaires les juenes tilrrlveuaas snot autorisés à être affectés à des tvraux cnoamotprt des mntainenotus mlueanas au snes de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de luer podis si luer atiuotpe médicale à ces tvaaux a été constatée.

Dans les cas de prot de cahergs lourdes, les esnptireers s'engagent à dpeisotr d'un nbrome de poseslrens ssinuffat et formé, afin de muennonnieattr les objtes lurdos suos fmore de binômes.

### Remise du gduie du déménageur

Il est rimes giaeuceersmnt à tuot nuveol embauché dnas la pofoisernn le gidue du déménageur professionnel, établi par la CSD ou tuot artue guide de même nature émanant d'une atrue oisiangtraon professionnelle, qui ctioetue la première étape ipsabsinednle de la fomiraotn visée à l'article 4 du présent accord.

## Impact de l'âge et/ ou ancienneté dans l'appréciation de la pénibilité

Il s'agit de déterminer en compte l'éventuel impact de l'âge (à partir de 45 ans notamment) et/ ou de l'ancienneté (tout particulièrement à partir de 25 ans d'ancienneté dans la profession) sur les capacités physiques, par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de proutidon de services de déménagement.

Il conviendrait de veiller à ce que :

- ? le nombre d'étages cumulés ;
- ? la distance de trajet entre le véhicule et le lieu de déménagement/ emménagement ;
- ? la répartition des tâches (préparation : démontage/ emballage, chargement/ rangement dans le véhicule, emménagement : remontage/ installation, etc.), soient adaptés en fonction de l'âge et/ ou ancienneté.

Afin de compenser la pénibilité de certains postes, plus particulièrement pour les salariés âgés, en lien avec l'article 8 de l'accord du 3 juin 1997 relatif à l'emploi des jeunes, et dans un objectif de cohésion entre générations et de rapprochement de savoir intergénérationnel, la coopération de binômes « seniors-juniors » doit être recherchée et encouragée.

Les patrons devraient veiller à ce que la pression en compte de l'ancienneté dans l'activité de déménagement, particulièrement pour des personnes ayant commencé à travailler jeune, ne puisse conduire à elle seule à exclure des salariés des dispositions du présent accord.

Elles devraient également qu'une attention particulière doit être portée aux personnes de déménagement ayant connu au cours de leur activité professionnelle une absence de périodes de conduite et de non conduite de véhicules poids lourd.

### Article 3 - Développement de la prévention dans le transport de déménagement

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

En cas d'accident ou d'identification d'une situation de risque potentiel, la procédure suivante doit être respectée :

- ? analyse des facteurs de risques ainsi que des possibilités de prévention avec les salariés impliqués et, s'il y a lieu, aléa avec les IRP ou avec le comité social et économique s'ils existent ;
- ? itation générale de l'accident ou de la situation de risque potentiel et appel des conseils de sécurité aux salariés ;
- ? au regard de cette analyse, évolution si nécessaire du document unique d'évaluation des risques.

L'employeur doit mettre à profit l'établissement ou la mise à jour de la fiche d'entreprise pour fixer, régulièrement, un rendez-vous en entreprise auprès du médecin du travail, afin de faire le point sur la situation en termes d'aptitude au poste de travail de son personnel de déménagement, et d'envisager les mesures préventives, notamment d'adaptation de poste de travail, dans l'objectif de prévenir les risques d'atteinte à l'intégrité physique. Sans préjudice des missions confiées au comité social et économique, ce contact se fait en lien avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et/ou en y associant un salarié particulièrement sensibilisé aux risques de prévention, « salarié référent » en termes de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Les patrons devraient veiller à ce que la prévention est l'affaire de tous et qu'elle s'exerce plus efficacement dans le cadre d'un dialogue pair et d'un échange avec les salariés. Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux personnes d'accueil et de suivi des salariés que des intérimaires.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques doit être l'occasion d'un échange avec le médecin du travail qu'avec les représentants du personnel sur les risques encourus dans l'entreprise et leur évolution.

Ce document et ses mises à jour doivent être accessibles à

même trite et selon les mêmes modalités que la convention collective (les modalités précises de consultation doivent être l'objet d'un accord avec les entreprises).

### Article 4 - Développement de la formation à la sécurité

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Tout salarié embauché en tant que déménageur :

- ? en CDI ;
- ? ou CDD de plus de 190 jours,

et non titulaire d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiante et/ou diplômante adaptée (CAP déménageur notamment) reçoit une formation incluant la prévention des risques liés à l'effort physique et des données relatives à l'hygiène de vie (alcool, tabac, drogues, habitudes alimentaires?), à moins qu'il ne l'ait suivie dans le cadre d'une autre formation.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est chargée de mener à la CNPE l'établissement d'un référentiel d'une formation de 7 heures et de faciliter sa prise en charge financière (OPCA Transport, etc.), notamment afin d'aider les entreprises de moins de 10 salariés dans leur embauche en faveur de la prévention des risques.

Cette formation est réalisée dès l'embauche en entreprise par le chef d'entreprise ou à défaut par le tuteur ou chef d'équipe, ou en externe. Lorsque, pour des raisons liées à l'organisation de la formation, cette dernière n'a pu avoir lieu dès l'embauche, elle doit être réalisée au plus tard dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

A défaut d'avoir suivi cette formation minimale, tout nouveau salarié ne peut manutentionner de chariot élévateur ni monter des meubles.

En cas de formation en entreprise, la formation doit comporter un module théorique (support vidéo notamment) et un module pratique.

Cette formation ne peut être dispensée que par un formateur reconnu par un organisme habilité (organisme de formation, médecine du travail, CARSAT?). Les déménageurs ayant suivi une formation spécifique de travaux sont considérés ateps à délivrer la formation.

Les nouveaux embauchés suivent un stage de recyclage de leurs connaissances tous les 3 ans. Les salariés formés suivent un stage de recyclage tous les 5 ans.

Lors de l'établissement du plan de développement des compétences, il doit être apporté une attention particulière aux personnes visant à réduire la pénibilité ou à mieux prévenir en entreprise et appréhender les spécificités de l'exercice des métiers de transport de déménagement des salariés dans l'emploi commercial ou de conduite.

### Article 5 - Suivi médical

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

L'employeur veille, par l'affichage effectif des coordonnées précises de la médecine du travail dont relève l'entreprise, à ce que le salarié puisse avoir un réel accès à la médecine du travail en dehors de sa visite périodique s'il en exprime le besoin.

Le chef d'entreprise veille en concertation avec le médecin du travail à une prise en compte adaptée des risques d'accident et de maladies professionnelles afin de prévenir les risques de blessure et de faciliter leur réadaptation dans leur emploi.

Les salariés sont encouragés à étudier les possibilités d'un suivi médical spécifique via notamment le dispositif mis en place par les accords du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Le bilan de cette mission d'information et de sensibilisation est soumis à la commission de suivi instaurée dans le cadre de l'article 10 du présent accord.

Les pirates siangitaers reelnaplnt les diistospnios légaales et réglementaires eseitxants et s'imposant aux eitnreeprss en cas d'accident et d'inaptitude.

Elles rpplleanet également les diptnosiosis cinvoteneeoollns existantes, nnoemmat les disitnooisps de l'article 14 de la CCNP, qui dosispe que : « Les oraanonsiitgs pleaanorts fecaiitnlrot le pnecmleat des accidentés du taravil des tntsropras dnas les einrpsreets de la prefsoion ». Ces dsitpoonsis snot étendues puor le sceuetr du trsrpanot de déménagement aux salariés inpaets polmesnneelsonireft à la situe de mdaeails ou d'accidents qu'ils sionet ponernsoilfses ou non.

Elles sulnoigent l'engagement supplémentaire pirs puor les eiprerstnes du trsrpanot de déménagement.

#### Reclassement interne

Pour les epeitsrenrs du ttraonst de déménagement, il est cnvvoeu qu'un ressenleamt diot pirareotrimient être recherché au sien de l'entreprise en eegannivast ttuoos les opportunités (poste sédentaire, activité de garde-meubles ou activités coexenns au déménagement, évolution vres d'autres ptoess snas erxluce les poetss d'agents de maîtrise, etc.), y corimps en misioalbnt les mnoeys offfers par la ftioramon psoesionfflenre (cf. artciels 7 et 8 du présent accord).

Les dsitpooiins de l'article 14 de la CNCP snot étendues aux salariés inpeats pssnrneonieoemefllt à la suite de maladies, qu'elles soinet piofooesrennilss ou non.

#### Reclassement externe

Dans le cas où, cmotpe tneu de la tillae moeynne des entreprises, un reseesmalnt innrtee n'est pas possible, la rhccerhee d'un relcmeasent erxtnee est facilitée par la msie à dtposiioon des myoens des preiats signataires.

Dans ce sens, les ofrefs et ddemeans d'emploi snot centralisées sur un stie Ietnenrt mis à dopisitsoin par la crbhmae salyidnce du déménagement : [www.csdeménagement.fr/offres-d-emploi.html](http://www.csdeménagement.fr/offres-d-emploi.html) ou tuot autre organisme.

De même, les petaris srnieitagas eumelporys s'engagent à aseusr la doiiusffn des différentes dnamedes de rmncesslaeet qui luer sronet communiquées auprès des oasnriioagtns pfoesoellnsoeinrs du suteecr des transports. S'il y a lieu, la dffoisuin porura éventuellement s'étendre à des scuertes cenxneos au toapnsrrt de déménagement, en fctioonn des compétences identifiées des salariés concernés et de lreus v?ux éventuels.

Les prtaias sreagiainrs raneppllept que le remncsseaet puet être facilité par la formation, par une apttaoadn de poste, etc. Eells vleenilt à ce que les erpesertins soneit informées des différentes meserus existantes.

Au rgreed des éventuels bnsieos de reclassement, les piaters sairtaingés rnpelalnt que la fimtoraon contiune diot prtteme aux salariés d'acquérir une bnnoe employabilité et asini répondre puls eecamnfecit à une éventuelle évolution de carrière et/ou à une réorientation professionnelle.

La cssimoimon de sviui définie à l'article 10 du présent arccod est teune informée des données et du sviui rletaif au rcmnaeleesst pfoesoisnrl dnas la branche.

Les meusers spécifiques adoptées dnas le setuecr du trrsnoapt de déménagement snot détaillées ci-dessous.

#### Article 7 - Développement des compétences et des qualifications dans le secteur du déménagement

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les ptiears senatrgiias rpleeplnat que la fratiomon tuot au lnog de la vie est enetiellse et qu'il est irpoanmtt tnat puor l'entreprise que puor le salarié de pivuruosre le développement de ses

compétences à tuot âge et qlleue que sioit l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Elles menettt en anavt luer volonté d'accompagner les salariés qui le suenoaitht dnas une évolution ascendante, dnas l'objectif de les aider à prsosreger d'au minos un nvaieu de qitiulffcoaan au cruos de sa vie professionnelle.

Elles sunegonilt qu'un salarié s'engage puls fnmfcaieit dnas les pucoersss d'adaptation et de développement de ses cneacnoassins s'il a déjà sviui des fmoarotns une fios entré dnas la vie active.

Elles snugloniet également que la fomoitran pemert une adataopitn aux évolutions du métier et une puls gadrne professionnalisation, éléments isilpbsendneas aujourd'hui puor répondre aux benoiss de qualité et de compétitivité.

Le mintaien dnas une activité professionnelle, en priorité au sien de l'entreprise, et l'éventuelle psoregsrion des salariés vres d'autres collègues (techniciens antges de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers du déménagement et de la mobilité (garde-meubles, self-stockage, relocation, etc.), est en eefft conditionné :

? par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, oialgsnlenteiaorns ;  
? par l'évolution professionnelle, cmehagent de potse que l'entreprise, si elle en a la possibilité, puet essayer de mtetre en ?uvre puor le salarié s'il en a ou acquriet les capacités et ccinanoesans nécessaires ;  
? à la réflexion du salarié sur ses atetntes en matière d'emploi puor la fin de sa carrière pnlelonsoefrsie et/ou par rrpapot aux cnmtegeahns physuqies qu'il perçoit ou ignmiaie ;  
? par l'évolution aux psteos et le traensfrt des aciuiqs par le tutorat.

La puusirtoe d'une activité prieolonsfnesle puor les snrioes nanmومت puet aussi, dnas citenras cas, être envisagée par la rveioeocrn dnas d'autres nteuars de travaux.

Afin de prttermee aux salariés des erptnrseies de trpnrasot de déménagement d'évoluer puls facilement, les pireats snaitegairs sieongunt la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Elles iisesntnt nemanotmt sur les dtpnisiiosos détaillées ci-dessous :

#### Abondement du cmtope prnenosel de frtiaomon (CPF)

Afin de fieliacitr l'évolution pnssirfelnleoe des salariés dnas luer deuxième parite de carrière, de ftecailir l'employabilité et/ ou un remncssaleet poensserfnoil par le baiis d'une foaitromn puls longue, il est instauré un droit à aodmnebet du CPF de 10 % puor les salariés de puls de 50 ans qui sevuint une frtimaon dnas ce cadre

#### Validation des aciuiqs de l'expérience (VAE)

L'accès à la VAE est encouragé, dnas le crade des dtsfipisois exttnasis dnas l'accord ftiaoromn de la branche.

#### Article 8 - Valorisation du tutorat

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les peiarts seatiarings sheniuaott iteicnr les elmueyorps et les salariés à s'inscrire dnas une démarche de tsionissmarn des conaeiscnsans de l'entreprise et du métier du tpsrnroat du déménagement.

Pour faetciilr ce partgae des savoir-faire, eells eogecuarnt le rruoecs au trtaot tel que défini dnas l'accord fmooiarn de branche, qui fiacltie l'intégration des neuvaovx embauchés, eichhirt les cnsncnoaeis et juoe un rôle pliaecruitr dnas le crdae des aonitcs de foatmroin des cttraons de professionnalisation.

Afin de vseoirilar la fonctoin tutorale, conformément à l'accord frofmaoin de la bchnare et dnas le rsecpet des règles fixées par ce dernier, les dstponsoiis savnuetis s'appliquent :

? puor les maîtres d'apprentissage : il anetpiprat aux eepisternrs de fxier les cndnotoiiis de vrneeemst et le mtonnat de la pmire dnot bénéficie le tetuur inrente pndnaet l'exercice de sa fctonion

ou de mrtete en pacle tuot ature mdoe de resonacsnanice de cet exciecre ; le mnontat de ctete pmire ? versée pndneat l'exercice de ctete fcoiotnn trutlaoe ? ne saairut être inférieur à 5 % du tuax horaie coevneonninl à l'embauche cnpdonrsoart au cfiineofect de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horarie ctaeontruel de tiarval au mios ;  
? puor le teuteur de craotnt de peasilintosaorofsin : il apaprietnt aux einerstpes de fxier les cooiidtnns de vmneerset et le mntanot de la prime dnot bénéficie de la tuteur itnerne pnedant l'exercice de sa fcnitooon ou de mettre en palce tuot atrue mdoe de rancasnniscoee de cet erccxiee ; le motnant de ctete prime ? versée pndanet toute la durée du catornt ? ne sraavit être inférieur à 8 % du tuax hraorie ctoenoninenvl à l'embauche cperdoasnrot au ceocnfieft de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son harroie ctouatcrnel de tvaairil au mois.

Article 9 - Valorisation de l'ancienneté par la médaille d'honneur du travail

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Les pterais srniagteais conviennent, puor les salariés qui le désirent et qui en fnot la ddamnee par frroimlaue (Cerfa 11796\*01 auprès du préfet de département ou auprès de la DRCTIECE [direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi]) du leiu de luer dcimiloe aavnt le 1er mai puor la ptmoioron du 14 jluliet ou aavnt le 15 otbrcoe puor la pirotomon du 1er janvier, d'encourager l'attribution des médailles d'honneur du tvaairil dnas l'entreprise, dès lros que les ciontodnis d'ancienneté prévues snot remplis.

Il est proposé d'assortir la reimse ecftfevie de ces médailles d'honneur du taivral dnas les eerniepsts d'une gaafirtotciin cnoointeenvloe minimale, d'un mntanot de :

? 1/4 de mios de saraile puor la médaille de veemril (30 ans de services) ;

? 1 demi-mois de srliaae puor la médaille d'or (35 ans de services) ;

? 1 mios puor la grande médaille d'or (40 ans de services), exonérée de charges, dnas les ctionodnis légales et réglementaires en vigueur

Le saliare pirs en cptmoe est le saalire mneuesl de bsaee du bénéficiaire, conformément aux dponostsiis légales et réglementaires en vigueur.

Cette gaiitfiracton est versée au puls trad le mios sunviat la reimse ecfvieffe de la médaille d'honneur du tvaairil dnas l'entreprise.

Article 10 - Commission de suivi

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2010*

Il est institué, dnas le crade de la cssimmoion nnalotiae d'interprétation et de conciliation, une cmmiioosn ntlanoaie de sviui du présent aorccd composée des pietars siagenarits ou adhérentes à celui-ci.

Cette cossimmion se réunit à la dnemdae de la piatre la puls diligente, antuat que de bseoin et au mnios une fios par an, la première réunion danvet se tneir dnas les 6 mios de la srunitage du présent accord.

Les premières mnosiiss de la cmsoimoisn de sivui snot nontaemmt de se dteor d'un règlement intérieur et de velierr à l'élaboration du référentiel de la ftioamaorn visée à l'article 4 du présent accord.

Missions pnaiierplcis :

? suvii des difficultés reevitals à l'interprétation de ses dontsopiisis ;

? mrsuee des icmacts sur le présent aorccd des mseures légales, réglementaires ou ceinonnvtoelnels qui poearurint être pirses (suivi des nemors cconarnt la mueattonnin mnlluae et le prot de chgares notamment) ;

? siuvi des évolutions des tuax de gravité des maadiels pesfnieroslonles et des antdceics du tairavl ansii que de lreus fréquences ;

? en complément et en lein aevc les tauarvx du CTN, rôle intaitcf dnas la rchechere de solintuos adaptées vinsat à réduire les rsuqeis de tlorbues musculo-squelettiques (tableau 57 des madaleis professionnelles) asini que les atiefcfons du rachis

lombaires, hneeris discales, et auters mdliaaes seecuiltbpss de faire l'objet le cas échéant d'une rcesnsanoaince en tnat que maadlie ponlsrlifenesoe au titre du taebalu 98 de ces mdaaiels ;  
? définition d'indicateurs peeanmrtrt le siuvi et la prévention des rquises pcsysaohcioux et du srtses ;  
? étude des steqsitaitus de la CMTANS sur les riuqess prinoeflensss et les citoninods de tvaairil dnas le seecutr du tsopnarrt de déménagement ;  
? détermination de bensois nouveaux puor la pfiroeoosn et être fcore de pointiroosps d'actions concrètes puor améliorer les cnootinids de trivaal et de sécurité des salariés ;  
? pmtoroion de méthodes et procédés destinés à prévenir les rieuqss et à améliorer les ctionodnis de tvaairil ;  
? réflexion et iociainttn à toute iivntiitae ultie ptmeetrnat d'améliorer la prévention des riseuqs et les ctionodnis de travail, dnas le carde de la négociation sur les qeusontis d'hygiène, sécurité et cndnoitios de tvaairil ;  
? prtioimon d'actions particulières de frtiooamn puor les salariés ;  
? suvii des rletenecssmas posrleinnosfes ;  
? le cas échéant, iroonfiatmn et saclotitoilin des paietnrears scaouix de la bchanre en vue de la sanisie de la CNPE ou de la CINC si ces deinrres le souhaitent.

La cmoisosimn de siuvi est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou ature ercept désigné et cohsi par elle) aifn de slcltioeir luers aivs tuncheeqis et leurs réflexions en tnat que de besoin.

Article 11 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2010*

Sans préjudice des dpisnsoiots de l'article 8, le présent aorccd entre en veugur le premeir juor du mios qui siut son extension.

Article 12 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2010*

Le présent aocrd fiat l'objet d'un dépôt à la dieroitcn générale du taairvl du ministère du travail, de la solidarité et de la fcointon puubilqe et d'une dndmaee d'extension dnas les contoniids fixées par les atliercs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Le présent aocrd s'inscrit dnas une pitulqoe de ralsiovoatrien des métiers du trasnpt de déménagement initiée en 1997. Il vsie à aprotper aux eptnesrries et à lreus salariés des outlis jiuduiqers et soiacux innovants, ansii que la poossfrien a déjà su le friae en cietcroanotn aevc les periaerntas siacoux et tel qu'elle shiutoae coenintur à le fiare puor atirter et fidéliser ses personnels.

Le présent aocrd a puor oitbecjf de pnedrre en ctpmoe la fomre de pénibilité que puet revêtir l'activité de déménagement, puls particulièrement puor les peonernsls concernés par la mneonttuain et le prot de cgarehs lourdes.

Les pateris stiaigenrs s'entendent sur les pceipinrs savitnus :

? predrne en cmtpoe les spécificités des activités de déménagement par des meresus de prévention et de fooirmtan dès l'embauche ;

? prévenir les rsuques par l'accompagnement dnas l'emploi et des mureess de prévention tuot au lnog de la carrière pelflsneorsie ;

? trevuor des suintloos par l'aménagement de dspositiifs de rsnclsleemate et de recoenvoinr peornlfesisnos ;

? tenir cotpme de l'ensemble des catégories snceonloiroplssioeefs dnas les disptiisfos de prévention des différentes fmroes de pénibilité dnot le stress, mais, puor cela, s'en rmttreee aux dfiotspisiss irrplesnfenointsses cnnoeact ces pennolses [?] ;

? aigr par l'anticipation, l'amélioration des conditiinos de travail, la formtoain et le tutorat.

Elles endtennet sniolguer l'expérience, le savoir-faire et la

coincidence de l'entreprise dont disposent les seniors, et seonihntut prmvooiuor non seenumelt luer maetinn en activité mias également luer eplomi en général.

Les muerers cntoeunes dnas le présent accrd ont vtoiaocn à ciubnerotr à l'amélioration des cntdiioons de tviaarl des salariés des eenitrrps du déménagement tuot au lnog de luer vie professionnelle, aifn que ces deeinrrs pessiunt rteesr dnas

## Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009

*En vigueur non étendu en date du 30 déc. 2010*

Paris, le 30 décembre 2010.

La confédération française de l'encadrement SANTT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, à la dcoetriin générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

En acpoltiapn des aeilctrs L. 2261-3 et svauntis du cdoe du travail, je vuos snigiife par le présent ciuorrrer que le sdynacit niatnoal des activités du traospnrt et du tsanrit CFE-CGC adhère à ceopmtr de ce juor aux aodrccs sinuatvs ennartt dnas le camhp de la cntvnoeoin cotvilcele lnntaioae des trpantros rrtuois et

## Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n 1

*En vigueur en date du 16 févr. 2011*

Bordeaux, le 16 février 2011.

L'organisation des teronprtsuars roriutes européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Berdauox Cdeex à la dtoicrein générale du travail, beruau des rnieltaos citelvoels du travail, siotecn du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

En apocliaptn de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, l'union

## Avenant n 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011*

Le poootrclé rietalf aux frais de déplacement du 30 avril 1974, concluc en alppcotaiin de l'article 10 de l'annexe I de la cetoovnnin cteloclive natilaone des tornastprs retriois et des activités alaiuxeiris du transport, modifié par les atenvans n° 1 à n° 55, ce dreeinr en dtae du 2 mras 2010, est à nvouaeu modifié comme siut puor les dinoiitpsos de sa seitcon 2 « Tstprnaors rtiouers de vgouyeras ».

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011*

l'emploi et cenoutir à excerer luer métier aussi lpetgmnos qu'ils le souhaitent.

Pour ce faire, des muerers adaptées et concrètes de prévention, d'accompagnement et de pirse en cmtope des spécificités du taosnrprt de déménagement ont été élaborées, tuot particulièrement en deitroicn des pteiets ereniretsps qui ceonsittnut très maetimrjinaerot le tsisu des entrpsreeis du trsrnpoat de déménagement.

des activités aiaieurix du tpranost :

? accrod du 28 mras 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des cctruundoes reortuis de trapsornt de mdscienhaars et de toprranst de déménagement à patir de 55 ans ;

? aorccd du 11 avril 1997 ptranot création du fdons ntoinaal de gitoesn pairatire du congé de fin d'activité (FONGECFA TRANSPORT) ;

? acorcd noanital pifnsrnseeool du 2 avril 1998 rtaleif au CFA-Voyageurs puor les cotucduens des ernpseteis exerçant des activités de tanrprost inutriraebn de voyageurs, asini que ses atvenans du 5 octbroe 2001 et du 7 jlieult 2009 ;

? anavnet du 12 nmrvoebe 2009 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cvtononeneinlles dnas les eterresins de tpoarrst de déménagement.

Je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes sninetemts les puls respectueux.

Le président.

snycldaie d'employeurs, l'OTRE (organisation des trunoatprsers ruriteos européens) eenntd déposer auprès de vos sevcries son adhésion à l'accord naoinatl prrtoat création de l'organisme piartiare culeoctelr agréé des fnods de la foirtmoan OCPA tpranotss du 28 décembre 1994 et à l'avenant n° 1 à l'accord du 28 décembre 1994 ponratt création de l'OPCA transports, cnvoneiton clitvoecl naolniate du taopsrnt reuotir et des métiers aeauliirxs du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des snratiaiegs de ce pcrootloe d'accord, conformément aux dsiotosinpis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

A cet effet, vuos vrdouez bein tverour en anexe la ltetre d'adhésion adressée à l'ensemble des pararenteis saeigarntis de ce ptolrocoe d'accord, asnii que le dépôt fiat auprès du gefrfe du csnieol des prud'hommes de Paris.

Vous en suitanohat bnnoe réception, vlulieez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sotainautls distinguées.

Le président.

Le tlaebau fixnat le tuax des indemnités fforatieris dnas les erentpsries de tsrnpaort ritouer de vgyareous et dnas les eeirrintsps de tornrpsat sanitaire, jnoit aidut protocole, est remplacé par le noauevu tbalaeu annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011*

Le présent anenvat est aicbpllpae à ctmeopr du 1er avril 2011.

Article 3 - Publicité et dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011*

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt à la dirtecoïn générale du taairvl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une ddeanme d'extension dnas les ctoididnos fixées par les ariletcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011*

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er avril 2011

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
-----------------------	------	-------------------------------------

Indemnité de rapas	12,30	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de rapas unique	7,60	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,40	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12

Indemnité spéciale de petit déjeuner  
Indemnité de crèche et indemnité spéciale de petit déjeuner

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2011

## Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Syndicats signataires	La FCNR ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2011

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, tel qu'il résulte de l'article 10 de l'annexe I de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aériennes du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 56, ce dernier en date du 4 avril 2011, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2011

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport de marchandises, des activités aériennes du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints au présent protocole, sont révisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2011

Le présent avenant est approuvé à compter de sa signature.

## Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTCF ; La FCNR ; Le SNTAT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> juillet 2012

Dans la continuité des dispositions de prévoyance instaurées dans le statut du transporteur routier de voyageurs, les parties ont souhaité mettre en place une nouvelle obligation d'adhésion des salariés en la soumettant à un régime obligatoire de mutuelle complémentaire de frais de santé au profit de salariés des entreprises de transport routier de voyageurs visés dans le présent accord.

Le présent accord ne saurait remettre en cause les droits existants dans les entreprises qui respectent les dispositions de l'accord ci-après.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2011

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1<sup>er</sup> avril 2011

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de rapas	12,59	Article 3, alinéa 1
Indemnité de rapas unique	7,75	Article 4
Indemnité de rapas unique « nuit »	7,54	Article 12
Indemnité spéciale	3,41	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,82	Article 5

Indemnité de garde déplacement :  
? 1 rapas + 1 découcher

Article 1er - Champs d'application  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> janvier 2016

#### 1. Epaves

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aériennes du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

#### 2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Conformément au cadre légal et réglementaire des entreprises possibles, peuvent être dispensés d'adhésion :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au maximum égale à 12 mois à compter de la signature par écrit en deux exemplaires de l'accord d'adhésion par écrit en deux exemplaires par l'employeur pour le même type de contrats ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à



12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle supplémentaire ;

c) Les salariés à temps partiel et atirepns dnnt l'adhésion au système de cotisations les cotisant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La cotisation ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;

e) Les salariés cotisés par une assurance individuelle de faits de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La cotisation ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture complémentaire rattachée à un droit spécifique de prévoyance complémentaire rattachée à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :  
? faire part de leur décision par écrit ;  
? fournir des justificatifs et verser leur cotisation hors de cotisation annuelle.

### 3. Aaytns dorit

Les salariés visés au point 2 de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs atyngs dorit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, snt antays doit :

? le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ainsi que la partenaire liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

? le ou les enfants (s) de moins de 21 ans considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la partenaire liée par un pacte civil de solidarité. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :

? ? pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;  
? ? pour les enfants d'acteurs d'emploi itinérants à Pôle emploi ;  
? ? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants triés de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

### Article 2 - Garanties En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les garanties instituées par le présent régime doivent respecter les principes du principe de non-discrimination défini par les dispositions légales et réglementaires.

Elles doivent répondre aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :

? de la participation du tiers modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulté un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;

? des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;

? des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;

? de la participation financière préalable du médecin traitant (actes et consultations de médecins, actes de bilogique médicale) et des frais

médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations de soins de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale ? concernant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire ? qui soit équivalente pour tout salarié couvert au titre du régime.

Le géoasnitre procède au versement des prestations au vu des décomptes obligatoires des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, erocne sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations grntiaas snt versées snt dmrectneit aux salariés, snt aux bénéficiaires de santé par tiers payant.

### Article 3 - Choix de l'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Pour la mise en place du régime ou pour chaque renouvellement du contrat, le choix de l'organisme assureur est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

A défaut de choix d'un organisme assureur à la fin du délai de 6 mois visé à l'article 7 du présent accord, l'entreprise contractera, pour un délai minimum de 3 ans, auprès de l'organisme ou d'un des organismes désignés par la commission spécifique « Appel d'offres » visée à l'article 9 du présent accord afin de mettre en place un dispositif respectant les dispositions du présent accord.

A l'issue de ce délai, l'entreprise pourra soit choisir de contracter avec le ou un des organismes désignés par la commission « Appel d'offres », soit opter pour un autre organisme assureur, dans les conditions de fonctionnement du présent accord, étant noté que le changement d'opérateur doit se faire sans rupture de continuité de la couverture « frais de santé » des salariés.

### Article 4 - Obligations faites aux organismes assureurs retenus En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'organisme assureur doit respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que leur évolution.

Ainsi, conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée à l'employeur par l'organisme assureur rneetu par l'entreprise, sera obligatoire rmiese par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat signé.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme assureur rneetu par l'entreprise est tenu de proposer une couverture individuelle à date de souscription des prestations visées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dans la limite d'une cotisation fixée au maximum à 150 % de la cotisation totale (part salariale et part patronale) d'un actif.

L'organisme assureur rneetu par l'entreprise prend en charge la partie des cotisations phogetiouqas nés antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

En plus du régime conventionnel obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur retenu par l'entreprise de proposer au moins un régime complémentaire facultatif à deniers du salarié et/ ou de ses ayants droit définis à l'article 1er du présent accord. L'adhésion à ce régime par le salarié et ses ayants droit définis à l'article 1er étant facultative et son coût, sans préjudice de la négociation en entreprise, repose sur le salarié.

Enfin, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme ou aux organismes désignés au niveau national de garantir une stabilité tarifaire pour une période sur 3 ans.

#### Article 5 - Financement En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les charges du régime contributif obligatoires sont réparties entre l'entreprise et le salarié.

La contribution de l'employeur, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle à la rémunération conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, doit être prise en compte ci-dessous détaillée.

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du dispositif un montant minimum équivalent à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimum est de 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime est :

- ? pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : a minima de 1 % du PSMS par salarié et par mois ;
- ? pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minima de 0,6 % du PSMS par salarié et par mois.

Ainsi, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une prise en charge différente, le salarié doit contribuer au financement du régime à la même hauteur que l'entreprise.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du premier mois civil tenir d'emploi dans l'entreprise, à terme échu. Ainsi, lorsqu'un salarié est embauché en cours de mois, la cotisation est due à compter du mois suivant. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

#### Article 6 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son employeur (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent être prévus :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou à la prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié est tenu de verser à l'organisme de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à ce titre complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit verser le montant des cotisations dans le cadre de l'adhésion et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit verser auprès de l'organisme assureur de la prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- ? dès que l'ancien salarié ne peut plus bénéficier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- ? à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- ? à la date de l'expiration de la période d'indemnisation du régime de base de la sécurité sociale ;
- ? au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- ? à la date de résiliation du contrat de travail de l'ancienne entreprise(1) ;
- ? en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des cotisations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit verser à l'organisme assureur un montant de portabilité des droits, et une somme fixe de cotisations lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le montant des cotisations au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation au sein de l'organisme assureur au départ du salarié.

? les bénéficiaires du maintien des cotisations de santé instituées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Eivn ?, sous réserve d'en verser la somme dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni période d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de l'ancien salarié est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de cessation d'activité de l'organisme assureur du régime contributif obligatoire, les salariés bénéficiaires du maintien de la portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

De même, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la cotisation est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la cotisation est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, pour les cotisations en période de suspension (CPS), la cotisation est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans maintien de salaire, et le montant afférent à la part salariale, versé par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.

Il est enfin rappelé que pour les salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport international de voyageurs, les cotisations sont maintenues dans les conditions prévues par la nouvelle entreprise.

(1) Les mots « à la date de résiliation du contrat de travail de l'ancienne entreprise » sont exclus de l'extension comme étant étrangers à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 7 - Mise en œuvre en entreprise  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Sous réserve du respect des règles de fermeté prévues à l'article 5 du présent accord, les cotisations obligatoires déjà mis en place dans les entreprises susmentionnées et les dispositions. Les entreprises sont considérées comme respectant les obligations du présent accord lorsqu'elles versent cotiser de même dans le cadre du dispositif d'une complémentaire santé qu'elles ont souscrit ou lorsqu'elles versent cotiser de même dans le cadre d'un dispositif spécifique au comité d'entreprise qui a souscrit un dispositif de complémentaire santé pour les salariés de l'entreprise.

Les entreprises n'ayant pas déjà aménagé un tel dispositif disposent d'un délai maximal de 6 mois suivant l'entrée en application visé à l'article 10 du présent accord pour conclure un contrat conforme aux dispositions du présent accord.

Article 8 - Commission de suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission ad hoc de suivi, composée des parties saisiées ou adhérentes au présent accord, chargée de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions et de suivre l'évolution de l'état factuel des régimes mis en place par le ou les opérateurs désignés.

Article 9 - Commission spécifique « Appel d'offres »  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Une commission spécifique, composée de l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives en matière de voyageurs, est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique sera nommée chargée, sous les 3

## Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; UFT ; OTRE ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FGT CTFC ; FNCR ; FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC.

Article 2 - Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

### 2.1. Sauf générale

A compter du 1er juillet 2011, l'âge d'entrée dans les régimes des congés de fin d'activité est porté de 55 à 57 ans.

### 2.2. Cas particuliers

Par exception au principe énoncé au 2.1. et afin de permettre en matière de situations particulières, peuvent également entrer dans les régimes des congés de fin d'activité à compter du 1er juillet 2011 :

A. ? Les conducteurs ou les conductrices dont l'âge est compris entre 55 ans et 57 ans dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans au 1er juillet 2011 et qu'ils ont rempli à cette date la condition

ans, de :  
? élaborer le cahier des charges ;  
? lancer l'appel d'offres ;  
? assigner les résultats à l'appel d'offres ;  
? arrêter le ou les opérateurs désignés.

A cette fin, la commission spécifique définie ci-dessus devra se réunir une première fois dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

Article 10 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En vertu des dispositions de l'article 9, le présent accord entre en application le premier jour de l'année civile suivant son extension.

Par dérogation, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au de la République française au premier semestre 2012, le présent accord entrera en application au 1er juillet 2012.

Article 11 - Révision et modification  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les délais fixés par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

des :

? 30 années de conduite exigées par l'accord du 2 avril 1998 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Bretons » ;  
? 25 années de conduite exigées par l'accord du 28 mars 1997 pour ce qui concerne les conducteurs « Bretons » ;  
? 20 années d'exercice d'un emploi de conducteur au sein d'un équipage exigées par le protocole d'accord du 22 mai 2000.

B. - Les conducteurs et les conductrices âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite communément appelé " pour carrière longue " dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

Ils peuvent être pris en charge par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au maximum avant la date à laquelle ils remplissent les conditions pour prétendre à leur pension d'assurance vieillesse à taux plein dans le cadre du dispositif " carrière longue ".

Les conducteurs et conductrices concernés par le dispositif susvisé cessent, à la veille de cette date, de percevoir les prestations des congés de fin d'activité versées par le FNOECFGA et par l'AGECFA voyageurs. Cette mesure est d'application automatique.

C. ? Les conducteurs « Bretons » ou les conductrices âgés de 55 à 57 ans qui, avant le 30 juin 2011, ont demandé à bénéficier de la dérogation prévue aux conditions d'ouverture du droit aux congés de fin d'activité dans le respect des dispositions de l'accord du 30 juin 2009 et de son avenant du 28 juin 2010.

NOTE : Suivent de la dérogation « carrières longues »

La dérogation prévue à l'article 2.2, paragraphe B, est suspendue

pour les salariés des entreprises de transport de marchandises, de déménagement ainsi que de transport de fonds et de valeurs.

(Accord du 11 mars 2014 relatif à la BO 2014/20).

Article 3 - Allocation de congé de fin d'activité perçue par les bénéficiaires maintenus dans les régimes  
*En vigueur étendu en date du 30 mai 2011*

Les bénéficiaires des congés de fin d'activité maintenus dans les régimes conformément aux dispositions de l'article 1er du présent accord conivent de percevoir leur allocation et ce, jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein, dans les conditions fixées par lesdits régimes.

Article 4 - Financement des allocations versées pendant la période de maintien des bénéficiaires dans les régimes des congés de fin d'activité  
*En vigueur étendu en date du 30 mai 2011*

Le financement des allocations versées pendant la période de maintien dans les régimes des congés de fin d'activité des bénéficiaires visés à l'article 1er du présent accord est assuré, entre l'Etat et les partenaires sociaux, dans les conditions fixées dans le décret annexé au présent accord et qui en fait partie intégrante.

Article 5 - Dispositions diverses  
*En vigueur étendu en date du 30 mai 2011*

#### 5.1. Conditions de suivi

Les parties signataires du présent accord conviennent de la mise en place d'une commission composée de leurs représentants. Cette commission de suivi ne saurait ni se substituer aux instances du FONGECFA-Transport ou de l'AGECFA-Voyageurs ni se substituer de quelque manière que ce soit en matière de compétence.

#### 5.2. Organisation d'une négociation portant réforme des régimes des congés de fin d'activité

Au-delà des dispositions opérées par le présent accord, les parties conviennent d'ouvrir une négociation 2 ans après son entrée en vigueur afin d'apporter aux accords existants des régimes des congés de fin d'activité les réformes qui s'imposent et patenter de les pérenniser. Cette négociation sera menée dans le respect des règles en vigueur de compétence relative marquée de la CNIC. L'Etat sera associé à son déroulement afin de préserver aux équilibres financiers ou ceux de répartition les plus pertinents au regard de l'objectif affiché.

5.3. Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les prérogatives des conseils d'administration des organismes représentatifs FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs telles que définies dans les statuts fondateurs.

#### 5.4. Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

#### 5.5. Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 mai 2011*

Conformément aux dispositions des articles des 28 mars 1997 (CFA « Méditerranée ») et 2 avril 1998 (CFA « Vauvengs »), à l'occasion de leur 60e anniversaire, les bénéficiaires d'un congé de fin d'activité peuvent faire bénéficier leurs droits à la retraite et bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein, soit dans les conditions de droit commun, soit dans les conditions fixées par le titre III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955. En permettant de percevoir leur allocation de la retraite de 60 à 62 ans, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a un impact sur le régime des congés de fin d'activité dans la mesure où ses bénéficiaires, atteignant l'âge de 60 ans à compter du 1er juillet 2011, ne peuvent plus faire bénéficier leurs droits à retraite et bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse dans ces conditions. Ce nouvel environnement juridique a amené les partenaires sociaux à engager aux représentants de l'Etat, au plus haut niveau, des discussions :

? d'une part, leurs préoccupations sur la situation des bénéficiaires accueillis au régime qui, lorsqu'ils en sont sortis à compter du 1er juillet 2011, ne peuvent plus bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein car ils n'auront pas l'âge requis ;

? d'autre part, leur attachement à la pérennité des congés de fin d'activité de la convention collective nationale des transporteurs et des activités auxiliaires du transport. Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent :

? de l'évolution du régime de la création des congés de fin d'activité à différents titres qui puissent de leur faire évoluer ;  
? de l'attachement marqué par l'Etat à la pérennité des congés de fin d'activité ;

? de la volonté exprimée par l'Etat et les partenaires sociaux de n'augmenter ni les prélèvements sur la profession ni leurs contributions aux régimes des CFA ;

? des engagements pris par l'Etat de faire évoluer les dispositions réglementaires (titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié) relatives aux droits des bénéficiaires et des contribuables à la retraite à taux plein afin de les mettre en adéquation avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives à la retraite ainsi qu'avec les dispositions adaptées des articles fondateurs des congés de fin d'activité ;

? des engagements également pris par l'Etat de poursuivre sa participation au financement des congés de fin d'activité dans les conditions fixées par le présent accord, conformément à ce qui est prévu dans les accords des 28 mars 1997 et 2 avril 1998 (CFA « Méditerranée » et FONGECFA-Transport), d'une part, et des 2 avril 1998 et 29 mai 1998 (CFA « Vauvengs » et AGECEFA-Voyageurs), d'autre part, les modalités qui suivent :

Remarque : l'âge de rattachement des cotisants et cotisantes pour faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein.

Les parties conviennent de la nécessité de réviser, dans le cadre de la mise en œuvre au 1er novembre 2011, les titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié pour prendre en compte les nouvelles dispositions relatives à l'âge légal de départ en retraite afin que les cotisants et cotisantes puissent faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein. Cette révision permet :

? la sécurisation juridique de leur situation au regard des dispositions ;

? la cohérence de la mise en œuvre effective des mesures du présent accord.

## Annexe

*En vigueur étendu en date du 30 mai 2011*

Annexe I

Accord sur les conditions de fin de carrière mentionnées à l'article 4 de l'accord du 30 mai 2011 portant attribution des droits de retraite aux congés de fin d'activité (CFA)

Le but de l'accord est de modifier les conditions de l'AGECFA-Voyageurs, répondant ainsi à une demande des partenaires sociaux, Les points suivants sont nouveaux de ce qui suit :

Vu l'accord du 30 mai 2011 portant attribution des droits de retraite relatifs aux congés de fin d'activité (CFA) et notamment son article 4,

Considérant l'accord de l'Etat et des partenaires sociaux de 2011 en ce qui concerne les droits de retraite prévus à l'article 1er de l'accord susvisé ;

Considérant l'accord de l'Etat et des partenaires sociaux de répartir le report de trésorerie induit par les droits de retraite prévus à l'article 2.1 de l'accord susvisé au profit du taux de financement du régime global tel qu'assuré par les cotisations des salariés ;

Considérant en outre que le présent accord fait entrer en

le surcoût induit par les dispositions prévues à l'article 1er de l'accord susvisé est évalué à 282,67 millions d'euros, répartis de la façon suivante : 141,34 millions d'euros (50 %) à la charge de l'Etat et 141,34 millions d'euros (50 %) à la charge des partenaires sociaux ;

le report de trésorerie induit par les dispositions prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé est évalué à 428,95 millions d'euros, répartis de la façon suivante : 188,74 millions d'euros (44 %) au bénéfice de l'Etat et 240,21 millions d'euros (56 %) au bénéfice des partenaires sociaux.

Le tableau ci-dessous résume l'équilibre financier résultant du présent accord :

En million d'euros	Total	État		Partenaires sociaux	
Surcoût	282,67	141,34	50 %	141,34	50 %
Report de trésorerie	428,95	188,74	44 %	240,21	56 %
Solde	146,28	47,40	32 %	98,88	68 %

En vigueur étendu en date du 30 mai 2011

La présentation des données financières des différents régimes par exercice (2011-2017) fait l'objet d'un document technique signé par les partenaires sociaux du présent accord et communiqué aux administrations des régimes aux fins de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux s'engagent à adapter les dispositions nécessaires pour assurer respectivement à l'Etat et aux partenaires sociaux des soldes de trésorerie équilibrés sur la durée.

#### Annexe II

Le document technique ci-dessous traduit, sur l'ensemble de la période de transition des régimes, les données financières des différents régimes (Etat et partenaires sociaux, PS) par exercices comptables.

AGECFA/FONGECF

Date d'effet CFA	Date de naissance	Age	Durée maximale de la prise en charge (en année)	Qui	Exercice comptable	Quote-part de prise en charge		
						Allocations (en pourcentage)	CNAV. ? CNAM (en pourcentage)	ARRCO-AGIRC (en pourcentage)
Avant le 30 juin 2011	1er juillet 1951 ? 30 juin 1956	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
Après le 1er juillet 2011	1er juillet 1951 ? 30 juin 1956 <sup>(*)</sup>	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
	Après le 30 juin 1956	De 57 à 59,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100

\* Si les conditions d'ancienneté de prise en compte non respectées au 30 juin 2011, report de l'âge d'entrée à 57 ans sauf exceptions prévues à l'accord.

AGECFA  
(Toutes daets d'effet)

Date de naicsase : 1er jileult 1951 ? 30 jiun 1956.  
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.  
Durée mamiuxm de la prsie en cahgre : 2 ans.  
Qui : Etat.

Exercices comptables	Besoin (?) de trésorerie total*	Quote-part de psire en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*	Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		
2011	? 339 813	? 16 991	5	0	? 16 991
2012	? 2 614 073	? 261 407	10	0	? 261 407
2013	? 3 708 582	? 370 858	10	1 582 945	1 212 087
2014	? 5 530 370	? 1 382 593	25	5 544 410	4 161 817
2015	? 8 322 065	? 4 577 136	55	8 603 677	4 026 542
2016	? 6 027 201	? 1 205 440	20	5 331 163	4 125 723
2017	? 1 263 072	? 126 307	10	688 950	562 643
Total	? 27 805 176	? 7 940 732	28,6	21 751 146	13 810 414

Date de nainascse : 1er jiliulet 1951 ? 30 jiun 1956.  
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.  
Durée maxmium de la prsie en chgrae : 2 ans.  
Qui : pterienraas sociaux.

AGECFA  
(Toutes detas d'effet)

Exercices comptables	Besoin (?) de trésorerie total*	Quote-part de psrie en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*	Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		
2011	? 339 813	? 322 823	95	691 303	368 480
2012	? 2 614 073	? 2 352 666	90	4 988 276	2 635 610
2013	? 3 708 582	? 3 337 723	90	7 233 826	3 896 103
2014	? 5 530 370	? 4 147 778	75	4 056 508	? 91 269
2015	? 8 322 065	? 3 744 929	45	1 923 561	? 1 821 368
2016	? 6 027 201	? 4 821 761	80	940 794	? 3 880 967
2017	? 1 263 072	? 1 136 765	90	121 579	? 1 015 185
Total	? 27 805 176	? 19 864 444	71,4	19 955 848	91 403

Date de ninacssae : 1er juleilt 1951 ? 30 jiun 1956.  
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.  
Durée mimuaxm de la psrie en chrgae : 2 ans.  
Qui : Etat.

FONGEFA  
(Toutes dtaes d'effet)

Exercices comptables	Besoin (?) de trésorerie total*	Quote-part de pisre en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*		Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	Conservation Etat	
2011	? 4 487 875	? 224 394	5	250 000	0	25 606
2012	? 24 658 250	? 1 232 912	5	13 250 000	0	12 017 088
2013	? 36 691 305	? 4 769 870	13	? 6 611 402	11 909 158	2 639 289
2014	? 50 459 589	? 34 312 520	68	? 11 882 772	41 641 800	2 829 280
2015	? 69 634 096	? 57 099 958	82	? 15 913 431	64 376 341	2 776 382
2016	? 54 464 678	? 34 857 394	64	? 7 420 103	41 852 363	6 994 969
2017	? 14 471 091	? 868 265	6	? 1 278 041	7 208 664	6 340 398
Total	? 254 866 883	? 133 365 314	52	? 29 605 749	166 988 326	33 623 012

(a) un tafnrrest Etat-partenaires sucaiox signé pistiof est un teafnsrirt des paneerairts siacoux vres l'Etat, signé négatif un tfrnaerst de l'Etat vres les pierentaars sociaux.

Date de nsnaisace : 1er jilluet 1951 ? 30 jiun 1956.  
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.  
Durée maxmium de la prise en crghae : 2 ans.  
Qui : pnaaeirerts sociaux.

FONGEFA  
(Toutes dates d'effet)

Exercices comptables	Besoin (?) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*		Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	PS dont transferts	
2011	? 4 487 875	? 4 263 481	95	250 000	5 405 250	1 141 769
2012	? 24 658 250	? 23 425 337	95	13 250 000	32 682 777	9 257 440
2013	? 36 691 305	? 31 921 436	87	? 6 611 402	76 993 301	45 071 865
2014	? 50 459 589	? 16 147 068	32	? 11 882 772	52 005 482	35 858 413
2015	? 69 634 096	? 12 534 137	18	? 15 913 431	34 280 276	21 746 139
2016	? 54 464 678	? 19 607 284	36	? 7 420 103	16 115 244	? 3 492 040
2017	? 14 471 091	? 13 602 826	94	? 1 278 041	2 775 695	? 10 827 131
Total	? 254 866 883	? 121 501 569	48	? 29 605 749	220 258 024	98 756 455

(a) Un tsrnreaft Etat-partenaires saicoux signé piisotf est un traenfsrt des preeranais sacuoix vres l'Etat, signé négatif un tafnrsert de l'Etat vres les prtaeearns sociaux.

\* Les sdelos (+) cttnsuionet des excédents de trésorerie et les seodls (?) des bsoiens de trésorerie.

Les cffeirhs indiqués en veualr asbloue le snot à trtie prévisionnel.

## Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; OTRE.
Syndicats signataires	UNCP CGT-FO ; FGT CTFC ; SNATT CFE-CGC ; FGTE CDFT ; FNCR.
Organisations dénonçantes signataires	L'union des fédérations de tnrsport (UFT), par letrte du 26 arivl 2013 (BO n°2013-20)

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Dans les activités de torpsnart de fdons et vareuls au snes de l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 jelulit 1983 réglementant les activités privées de sécurité et quel que siot le mnanott des fnods transportés, les dossptioinis du présent aroccd snot aepalbpclis à l'ensemble des pensnores des eseitrperns exerçant à trite pniciaprl ou aicreossce une activité de tarnporst de fonds et valeurs, de ttmriaent de velruas et de geoitsn des aumtaets bancaires.

Article 2 - Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire  
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Conditions de rsrepie du ponsneel et de la continuité du cotrant de tarival du pnerseonl en cas de cagmneneht de paatetisrre : En cas de ptree d'un marché répondant aux cdniitonos stipulées au ponit 2.1 du présent arccod et lusoqre les coinidotns puor l'application des doinspsiiotos de l'article L. 1224-1 du cdoe du tvarial (ancien art. L. 122-12) ne snot pas remplies, les paetirs prévoient le trarfsnet des salariés affectés au(x) site(s) de ptiodcroon concerné(s) vres le nvuaeuo prntsaeataie situé à une discante mxlaamie de 100 km (site à site) rnapnreet ledit marché, dnas les ctinidoons ci-dessous énoncées.

2.1. Cmahp d'application du disipsotif de rrsepie du prsenonel en cas de cenaenghmt de prestataires

Les présentes dsoonptiis s'appliquent puor les activités du tnpsorart de fonds, de teimrantet de veaulrs et de gesoitsn des aoomteuts bnraeais à caractère régulier en cas de suceosion de prestataires, à la stiuue de la ceasitson tolote ou pteirlale d'un marché. Ne snot concernés par le présent cmahp d'application que les marchés détenus duepis au mions une année complète et aynat généré un cfirfhe d'affaires aneunl jtaifnuist sleon les dspositioinis prévues au pinot 2.3.1 du présent acocrd le trsafnret d'au miimunm un salarié.

### 2.2. Modalités etrne entreprises

Le neuvoau prestataire, appelé « etrpeirns eantntre », est tneu de se fiare connaître par lrttee recommandée aevc aivs de réception à l'entreprise jusqu'alors tauiltre du marché, appelée « ensitrepre soanrtte », dès qu'elle a oefcfmeinlelit cncasnansioe de l'attribution du marché et au puls trad suos 48 hurees (hors dmeaichns et jrous fériés). Les enprestreis ernntnaes et settoarns dnerovt également informer, suos 5 jrous ouvrés après réception de la naiotiifocnt femollre par le client, luers icnnaests représentatives du preonnesl de l'attribution du nuaveu marché.

### 2.3. Cioditnnos préalables à la rrepsie du personnel

Seuls les salariés ttulierias d'un cranott de tirvaal à durée indéterminée et n'étant pas atesnbs depius puls de 4 mios et affectés sur le(s) site(s) de pouocirtdn concerné(s) par la secsoiun de piesrtrtaas sorent concernés par les diiposnotis prévues au présent accord. Ces ciodnodnis s'apprécieront à la dtae de noiicfaoitnn de fin du marché.

#### 2.3.1. Définition du nmbore de salariés transférables

Le nmrboe de salariés transférables srea évalué en fcotonin d'un rtiao meyon de cfrrfhe d'affaires auennl généré par un salarié anppetanrat à l'une des activités ci-dessous visées : Le cfirfhe d'affaires taotl srea apprécié sur la bsae de la ftotcraaiun hros taxes par activité réalisée par l'entreprise strtnoae dnas les 12 mios peilns précédant la niioitacfcfn felmorle de prete du contrat. Le nbmore de salariés transférables srea calculé sur la bsae de ce cfirfhe d'affaires auennl divisé par la vulaer du ratio par activité et anorrdi à l'unité inférieure. Pour l'activité tnsaprot : Pour cauhqe thcrane de cfhrfhe d'affaires anonel de 70 000 ?, un cneoyvor (filère transport, catégorie ouvriers, ccotenifiés 130 CF ou 140 CF ou 150 CF) srea transférable.

Pour chaque trimestre de chiffre d'affaires de 700 000 ? annuel, un régulateur ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filiale travaillant ou exploitation, catégorie agents de maîtrise et/ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires trimestriel = 1 000 000 ? HT :

? coefficients transférables = 1 000 000 / 70 000 = 14,28, soit 14 personnes ;

? coefficient mensuel transférable = 1 000 000 / 700 000 = 1,43, soit 1 personne.

Pour l'activité caisse, tamienrett de valeurs :

Pour chaque trimestre de chiffre d'affaires de 74 000 ? par an, un opérateur ou employé aisitantidirmf (filiale travaillant des fonds et valeurs, catégorie employés) un agent (filiale commerciale forte) ou un agent de niveau 1 (filiale exploitation) sera transférable.

Pour chaque trimestre de chiffre d'affaires de 740 000 ? par an, un chef d'équipe ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filiale travaillant des fonds et valeurs ou exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires mensuel = 1 000 000 ? HT :

? opérateurs transférables = 1 000 000 / 74 000 = 13,51, soit 13 personnes ;

? coefficient mensuel transférable = 1 000 000 / 740 000 = 1,35, soit 1 personne.

Pour l'activité commerciale bancaire :

Pour chaque trimestre de chiffre d'affaires de 77 000 ? par an, un teneur de compte (filiale travaillant des opérations automatisées, catégorie employés, agents ou techniciens sera transférable).

Pour chaque trimestre de chiffre d'affaires de 770 000 ? par an, un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filiale exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires mensuel bancaire = 1 000 000 ? HT :

? agents ou techniciens transférables = 1 000 000 / 77 000 = 12,98, soit 12 personnes ;

? coefficient mensuel transférable = 1 000 000 / 770 000 = 1,29, soit 1 personne.

Ces rotas myones s'ont ruelles chaque année par la commission de suivi prévue à cet accord.

Les fonctions ci-dessus visées sont appréciées selon les dispositions du tableau des conditions ajoutées par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la circulation des titres et des activités aériennes de transport.

L'entreprise s'engage à décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de consulter préalablement la décision à l'entreprise entrant dans un délai minimum de 1?mois avant la date de transfert.

### 2.3.2. Critères de sélection du personnel

Les parties s'accordent sur le fait que, de par la nature de l'activité et de l'organisation des services des entreprises de transport de fonds et valeurs, il n'est pas possible de déterminer le choix des salariés transférables au travers de l'application au service du contrat commercial visé. En conséquence les parties décident d'adopter les critères suivants :

? la situation de famille ;

? l'âge ;

? l'ancienneté dans l'entreprise.

Tous ces critères sont pris en compte, aux conditions de travail précisées dans la grille ci-après, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus faible nombre de points.

Situation de famille	Célibataire sans enfant, marié ou pacsé sans enfant	1 point
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 1 personne à charge	2 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 2 personnes à charge	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 3 personnes à charge ou plus	4 points

	Parent isolé avec enfant(s) à charge	4 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec enfant(s) handicapé(s) à charge	5 points
Age	Moins de 30 ans	1 point
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	3 points
	De 41 à 50 ans révolus	4 points
	Plus de 50 ans (hors retraite à taux plein)	6 points
Ancienneté	Moins de 3 ans	0 point
	De 3 à 5 ans révolus	1 point
	De 6 à 10 ans révolus	2 points
	De 11 à 15 ans révolus	3 points
	Plus de 15 ans	4 points

Les salariés ainsi transférables doivent satisfaire, notamment en matière de qualification professionnelle et de formation, aux exigences de la réglementation à la date du transfert, notamment : CQP, carte professionnelle, premier adéquat et valide pour les chauffeurs, prot d'armes valides au moment du transfert.

Si ce n'est pas le cas, l'entreprise s'engage à verser pour un salarié sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés) et roncner à son transfert et le cerner dans ses effectifs.

Pour la bonne application de l'accord, les salariés sont tenus d'informer régulièrement leurs supérieurs de l'évolution de leur situation personnelle.

### 2.4. Modalités du maintien de l'emploi

Le maintien de l'emploi se traduira par la signature d'un contrat de travail au sien de l'entreprise entrant selon les modalités suivantes :

#### A. ? Esnlabiestmt d'un contrat de travail

L'entreprise entrant établira un contrat de travail, pour atecr le ceghamnet d'employeur, dans lequel elle reprendra les causes particulières attachées au contrat dans l'entreprise sortante, la qualification, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en matière de rémunération ainsi qu'exposé au point B « Modalités de maintien de la rémunération » ci-dessous. Chaque salarié concerné se verra remettre un contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en mains propres contre décharge.

#### B. ? Modalités du maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondante à son salaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération comprend le salaire de base et tous les primes à caractère fixe et fixes diuups au moins 12 mois dans l'entreprise sortante et, le cas échéant, le 13e mois (si l'ancienneté requise est constatée) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires.

Une aynase de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises sera effectuée afin que des émoluments ayant la même valeur ne se cumulent pas.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de mentionner les différents libellés et modalités de la rémunération ni d'en verser les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant, par la mise en place d'une prime différentielle.

Les primes à échéances fixes mais dont le montant varie sont adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

Le nouvel employeur devra garantir au salarié l'adhésion à des régimes de prévoyance et de retraite à des niveaux de garanties



au miimumn équivalent à cuex gritnaas par l'accord nntoal pefoesrsoninl rtaelif aux cotionndis spécifiques d'emploi du prnsenoel des ernreistpes exerçant des activités de topnrarst de fdons et vuelras de la cnovnotein clctoivlee des tsrparnots roertius et des activités auiirialxes du transport.

### C. ? Modalités d'octroi des congés acquis à la dtae du transfert

L'entreprise snrttoae slode l'ensemble des dtiors à congés aqcius à la dtae du tranrfst suos fmore de sodle de tuot compte.

### D. ? Sauttt collectif

Le salarié bénéficiera du stuatt clcoeltif du nuoevl eyeuolmpr (entreprise entrante) qui se sbiusetutra dès le piremrr juor de la rseprie à cleui du précédent eyeomulpr (entreprise sortante).

### 2.5. Firuunrtoe de la lstie du pesnnoerl concerné par le tarsfrnet par l'entreprise sortante

L'entreprise snartote est tnuée d'établir une ltise de tuot le prosnenel transférabile, en finaast rrsrsteoir les salariés riasnpsemnt les coditnonis ci-dessus énumérées.

Cette lstie contiendra, puor chaque prnnosee bénéficiant d'un mntaiein d'emploi, le détail de sa suitoiatn individuelle, conformément au modèle figrunat en annexe. Elle srea communiquée ognmtaloeiirebt à l'entreprise enatrrne dnas les puls brfes délais et au puls trad 15 juors ouvrés après réception du creoirur de l'entreprise erattne sgiinfnat la risrpee du marché. Si l'entreprise sotantre ne cumqnmuiioe pas les iormnifntoas prévues par le présent ailrcte dnas les délais visés ci-dessus, et lsaise snas réponse une danedme formelle de l'entreprise entrante, l'entreprise entnarte est délivrée de ses obgiatilons à son égard. Dnas ce cas, le salarié rstea à la cahgre de l'entreprise sortante.

Le pnonreel concerné srea simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise etnttare et de la dtae et du leiu de pisre de fonctions.

Les inteanscs représentatives du pnoeesnrl de l'entreprise srtoante srneot également informées dnas les mêmes délais.

La lstie du prnsnoeel srea complétée ultérieurement de la ciopie des dunctmeos svinutas :

- ? les 12 dirneers beunlitts de piaie ;
- ? la dernière fcihe médicale d'aptitude ;
- ? la cipoe du crotat de tvarial et, le cas échéant, de ses ateanvns ;
- ? la cpioe du prot d'armes (l'entreprise etrnante devra, dès la cfioianrtomn de la transférabilité, aseurs le suivi atmtidaisnrif du relvmunleeeont du prot d'armes) et du ou des ciitrfctaes de qafitcoiuainl pfioroenllsne (CQP), preims de conduire, FMIO et aaoetittstn FCO en sa poosiessn ;
- ? l'attestation d'emploi ;
- ? le nmobre d'heures aqciesus au ttrie du DIF (portabilité) ;
- ? le pspsaort frotoamin ;
- ? l'accord freoml du salarié.

### 2.6. Iimonrftaon du posernnel et des représentants du peonsnrel par l'entreprise entrante

L'entreprise entrante, après réception de la liste des pnerloens concernés par le transfert, dossipe d'un délai de 15 jorus ouvrés avant le début du marché puor frmeailors le ctoarnt de taavril qui diot préciser la dtae et le leiu de la première prise de srecvie et les modalités de gnirtaae de la rémunération.

Dans ce même délai, elle cmmqnuorua à ses représentants du penrsneol la liste nnotaimvie des salariés transférables.

### 2.7. Dirots des salariés affectés au marché transféré

Le pnorsenel concerné dsspoie d'un délai de 10 jorus ceidrenaals puor filasormer son acrocd sur le crnoatt qui lui a été proposé par

l'entreprise entrante. Ce délai de 10 jorus court à cmotepr de la présentation par l'entreprise enartnte au salarié concerné de la psootriipon de cnrotat de taravil visée à l'article 2.4 A ci-dessus (date de la rmiese en mains prrpoes crotne décharge ou dtae de la première présentation du cirureor recommandé).

L'absence de réponse à l'expiration du délai de 10 jorus susvisé srea considérée cmmoee un refus.

En cas de rufes du salarié, l'entreprise sranotte dreva aorls teirr tueots les conséquences de ctete réponse négative.

Le trfrasnet des représentants du peresonnl se fera, suos réserve des éventuelles aatorsiintous administratives, dnas le rspect des dnitossipis légales. Une copie de l'éventuelle atouiistaron srea rmseie à l'entreprise entrante.

Le preonensl ne stniaafssit pas aux cionntidos rseqieus puor bénéficier d'un meinitan de son emopl au sien de l'entreprise enrnatte rstea suos la responsabilité de l'entreprise sortante.

Le poneesnrl concerné par le tfrasnert bénéficiera d'une fiooarmtn d'une journée sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de foimotran aux règles sécuritaires de l'entreprise eantntre dès la vaoidtlain du transfert.

### 2.8. Règlement des siaarles et des smoems à paiemnet différé, y cmprios les indemnités de congés payés

L'entreprise srtonate réglera au psnnreol rrpies par l'entreprise ettnrnae les saalires dnoot elle est redevable, ainsi que les smemos à périodicité autre que mensuelle, y cprmois les indemnités de congés payés qu'il a aucqis à la dtae du transfert, les heerus deus au ttre des cemtuorps de mlaituon qu'il a éventuellement aicuqs à la dtae du transfert, les indemnités de réduction de tpems de tarvial (jours RTT) qu'il a éventuellement aicuqs à la dtae du tsefrant et la quote-part de 13e mios suos frome de solde de tuot compte.

Si le tefrsnart nécessite un chenmeagnt de résidence entraînant un almngneleot de tjaert domicile-travail supérieur à 50 kilomètres, le salarié transféré bénéficiera des connoditis prévues à l'article 13 « Ceemnganght de résidence » de l'accord naonital pieoornfesnsl reailtf aux citoidonns spécifiques d'emploi du psneeronl des eersternips exerçant des activités de tsparrot de fonds et vrlueas de la conteoivnn ctevoiclle des tarrtsnpos roireuts et des activités aeairuiilxs du transport. Les faisrs liés seront alros à la craghe de l'entreprise sorntate (payés au salarié par l'entreprise etrnante plus facturés au réel à l'entreprise sortante).

### 2.9. Aastttieon d'emploi

L'entreprise snarotte rrttemtea au pseneonrl concerné une atetatsotin d'emploi détaillant les deats pednant luquelleess il arua été salarié.

#### Article 3 - Mesure spécifique

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011*

Dans un scoui de lisibilité, les praiets saginteiars décident de piineonstor cet accrod à la sutie de l'accord naaiotnl pneisonosrefl dnas la citnoenovn cviloctele du tsaronrpt rueiotr et des activités airxeiaiuus du transport.

#### Article 4 - Entrée en application, durée de l'accord, révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011*

La volonté des pitares est de rdnree le présent arccod apcllipbae aux marchés eitfvmeeneectf transférés (début de marché) à comptpr du 1er jvneair 2012.

A ctete fin, l'accord etnre en vgieueur à sa dtae de signature. Puor le cas ptilaicreur des marchés dnoot la ncoiatfoiin par le cenlit a déjà été reçue à la dtae de strgnuaie du présent accord, cette dtae de sitguanre se sbuittse à la dtae de noiafoiictn dnas les dpsisinootis du présent acorcd puor les bnesois de sa msie en ?uvre.

Le présent accrod frea l'objet d'une dendame d'extension. L'ensemble des dooispsontis du présent acorcd fmore un tuot iblvndsiiee et denidvrea cuacd puor l'avenir si l'arrêté d'extension ecxult l'une de ses dispositions, ou si le présent arccod n'a pas fiat l'objet d'une eoitxsnen dnas les 18 mios de la sisième du ministère du tvraail en vue de l'extension. Dnas ce cas, les

snitireaags du présent accrd snot coevnnus de se recnenrtor à l'initiative de la pritae la puls dienglite puor emeinxar la soiauitn asini créée.

Conformément aux diitspoosins des ailcerts L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, le présent acrocd puet être révisé, en tuot ou partie, sur dmnedae d'une ou de puurles oritingsaoans signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux disptsooniis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Toute dndeame de révision drvea être notifiée à cauchne des pairtes par lrette recommandée aevc denmdae d'avis de réception et iendqur les dpistnooiiss à réviser asnii que le tetxe proposé puor la modification.

Conformément aux dsitosnpiios des aleictrs L. 2222-6 et L. 2261-9 et sitauvns du cdoe du travail, ttoue ogarioitasnn sdliycane siangirtae du présent aocrd a la faculté de le dénoncer à tuot moment, mnayenot le rpescet d'un préavis de 3 mois, en inomfart les aeurts sneigtriaas de cette dénonciation asnii qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord cinuenorta de s'appliquer padennt une période d'une année cornaut à cotempr de la fin du préavis de dénonciation, période qui purroa être msie à pifort puor négocier un aocrd de stuiotstubb ou, si la dénonciation émane d'une pirate des ontgrosiiaans signataires, en réviser les modalités de msie en ?uvre cmmoe indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Article 5 - Commission de suivi  
*En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011*

Il est institué, dnas le carde de la csiisommon nalnaitoe d'interprétation et de conciliation, une cssoomiimn naiotanle de siuvi du présent aocrd composée des prteias snegaiiatrs ou adhérentes au présent arccod et qui a puor ojebt de fairter des difficultés d'interprétation des dinosspiios du présent aocrd et adrptaea les conséquences sur le présent arccod des éventuelles mcofdiiniatos de la cneotniovn cclovleite nationale.

Article 6 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011*

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt et d'une dedmane d'extension dnas les cndionoits fixées par les alrtiecs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et satinvus et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011*

# Avenant n 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité

Signataires	
Patrons signataires	UFT, TLF ; OTRE ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC ; FNCR ; SNATT CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2011*

Le 30 mai 2011, les ptaiearnes sicoaux ont colncu un arccod pntraot atiodtaapn des dtopssiionis rateevlis aux congés de fin d'activité.

Afin de tienr cpmtoe de cerneitas sitatiouns particulières, ils ont prévu des dssinpoioits spécifiques, nonemmatt puor les ceonctrduus et cunoroevys qui pueviaont bénéficier des mreesus rvlaeeits au départ anticipé à la riatrtee dit « puor carrière lguone ».

Le présent avanent a puor ojebt de meux alrietcur les dstoifsiips des régimes de congés de fin d'activité et puor carrière longue.

Les preaits saraingites ont souhaité négocier des dsipoistions rvateiels à la rpeisre du porneensl et dnoc à la cotuoiniatnn de l'emploi en cas de chnmegneat de prestataire.

Le présent accrd définit un novaeu dipiistsof de reprise du pernesonl et de mntieian de l'emploi en cas de canegnehmt de parreastie dnas les activités du taopnsrrt de fonds.

Les piaerts saeatiigrns rleneaplpt luer aemnctehatt à ce dsotpiisf qui prmeet de limtier les etffes détériorant le niaevu d'emploi lros d'un cgeahment de prestataire.

Elles seaiotnuht également aritter l'attention des prtiaes sur la nécessité de prévoir un cadeerilnr de poaitassn de marché vnsait à prteetmre la msie en ?uvre des dnioptissios prévues au présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011*

Annexe

Contenu de la lsite détaillant la sauoittin iidenuville du salarié transféré

La ltise visée à l'article 2.5 du présent acrocd cmoprend ntamonmet les éléments snivtaus :

Nom :  
Prénom :  
Date de ncniasae :  
Nationalité :  
Adresse :  
Date d'ancienneté :  
Nature de la pcittreoon s'il s'agit d'un salarié protégé :  
Date d'effet de la prteiocton en corus :  
Coefficient :  
Horaire hidbdeoamre :  
Salaire mseuenl burt de bsaie :  
Prime(s) à caractère fxie dnas l'entreprise dupeis puls de 6 mios :  
Contrat de tiavarl :  
Absences en cuors :  
Motif de l'absence :  
Date de début :  
Date prévue de rrsiepe d'activité :  
Formation :  
Port d'armes :  
Attestation FMIO :

Article 1er - Modification du point 2.2 B de l'article 2 « Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011 »  
*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2011*

Les dsostpioniis du ponit B de l'article 2.2. « Cas peulrairtcs » snot abrogées et remplacées par les dptnooiiss sveatunis :

« B. ? Les cutrdcoenus et les ceyrvonuos âgés de 55 à 57 ans suticpebless de bénéficiers des mreesus revaeilts au départ anticipé à la rertiate communément appelé ? puor carrière lounge ? dnas les cotoinndis fixées par les dtnpioisiis réglementaires.

Ils pnuveet être pirs en crgahe par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au muimaxm anvat la dtae à lleulqae ils rmsslneepit les cnoiidnots puor prétendre à luer pesinon d'assurance veelsliie à tuax peiln dnas le crade du doispisif ? carrière lnguoe ?.

Les cceduturons et conorvuyes concernés par le dipstiisof susvisé cessent, à la vliele de cette date, de pvericoer les peoarttsnis des congés de fin d'activité versées par le FCNOGFEA tnoarsrpt et l'AGÉCFA voyageurs. Cette mruese est d'application automatique.

»  
Le rtese snas changement.

Article 2 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2011*

Le présent aneavnt etrne en vigueur dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2011*

## Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; TLF ; FEDIMAG.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CFDT FO UCNP ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC.

Article 1er - Dispositions préliminaires  
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Les dispositions du présent accord constituent une nouvelle étape du processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (ci-dessous : protocole « prestations logistiques »).

Article 2 - Définition des emplois spécifiques  
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Les emplois spécifiques complémentaires des personnels exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe au présent accord d'étape. Ces définitions d'emploi font partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » issu du présent accord d'étape en application.

Article 3 - Classement des emplois spécifiques  
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Le classement des emplois spécifiques annexés au présent accord d'étape des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'opérera dans le respect des principes hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA I à CNCA IV) de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport. Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » et s'appliquera lorsque le présent accord d'étape entrera en application.

Article 4 - Poursuite de la négociation du protocole « prestations logistiques »  
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

La négociation sur le classement hiérarchique des nouveaux emplois annexés au présent accord d'étape s'engagera dès la signature de ce dernier.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

L'entrée en vigueur du présent accord d'étape est subordonnée à la conclusion de l'accord portant sur le classement hiérarchique des emplois qui y sont annexés.

Article 6 - Dépôt et publicité  
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Le présent accord d'étape fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale de l'emploi et de la santé et de la sécurité au travail, de l'emploi et de la santé et de la sécurité au travail.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les partenaires sociaux ont prié l'Etat de compléter le cadre de ces travaux, ils ont considéré l'importance de compléter la nomenclature des emplois spécifiques annexée audit accord.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

### Nomenclature des emplois complémentaires

#### 1. Manutentionnaire logistique :

? assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d'emballage ainsi que de filmage, d'étiquetage, de chargement et de déchargement manuel de marchandises (en vrac ou en palettes) ;  
? il réingère les documents utiles et participe aux inventaires.

#### 2. Agent logistique :

? réalise l'ensemble des tâches inhérentes au manutentionnaire ;  
? identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle ;  
? assure les réserves nécessaires ;  
? gère les documents administratifs liés aux marchandises (fiches produits, bordereaux divers, y compris liés au transport) ;  
? participe au déchargement des marchandises, agresse les emplacements, assure et contrôle le chargement des véhicules.

#### 3. Agent administratif logistique :

? exécute des tâches administratives patentes de titrer les documents de réception, d'expédition, de saisie des stocks ou de tarpon ;  
? en réception : assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, assure et contrôle les marchandises réceptionnées ;  
? en expédition : accueille les conducteurs, émerge les documents de transport, assure le chargement des camions ;  
? assure le rangement des stocks ;  
? assure le classement et l'archivage ;  
? saisit des données sur les produits ou les fournisseurs et fournit des éléments statistiques ;  
? maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

#### 4. Responsable service client logistique :

? assure la relation entre le client et l'exploitation, établit un bon niveau de relation avec le client, assure le suivi des stocks et du mouvement des marchandises des commandes et des livraisons ;  
? assure le service en ayant pour objectif de réduire les réclamations clientèles ;  
? traite les réclamations rencontrées en clientèle, orne et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, invidie les responsabilités, gère les litiges réception et assure le suivi ;  
? assure et participe à la tenue des dossiers, assure les services informatiques, contribue à l'organisation des

itneeinavrs et y piactipre ;  
 ? apuiqple les procédures et/ou iuicotsntrs en vuueigr ;  
 ? établit et froniut les éventuelles iioaonrtmfs nécessaires à la facturation, rpilem les fumilorears et rtopraps en vuegiur ;  
 ? suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les acotnis préventives et/ou cetconroris en lsaoin aevc sa hiérarchie.

5. Decrieutr méthode ligoqisute ou ingénieur méthode potejrs lqgoitesius :

? ansayle les alppes d'offres ou cihars des charges, réalise les études tceuhqenis et conçoit les snoloutis ;  
 ? vsilraoe les sinluoots liqugtioses aevc rhehrceee praenmtee d'innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) aifn d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des ptsetonaris ;  
 ? cstiuntoe l'offre en clolataboorin aevc le sicvree coraemmicl dnas le ppeesst des délais riveqs ;  
 ? définit les moneyes à mtrete en ?uvre, détermine les méthodes d'exploitation (y cmopirs l'informatique d'exploitation), définit l'organisation puor réaliser les pstteronias ;  
 ? établit le pinlangg de msie en ?uvre des projets, siut sa msie en plcae ; si nécessaire, asurse les actonis ccvterieors ;  
 ? détermine et met en plcae des siuvis d'exploitation adaptés ;  
 ? cnrodonoe les équipes des projetes ;  
 ? asurse l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ;  
 ? psporoe des opérations pantmetert d'améliorer les perramconfes des méthodes de tviaral et aptrope son aaccissnte dnas ces opérations ;  
 ? démarre les nuvoaeux sites et nllouvees iiponlnaamts en aasursnt la rédaction des procédures « qualité » conformément aux ciehars des cahgres ;  
 ? asurse le reipotrng au nveau de la hiérarchie.

6. Rebopasslne cnndtoneiinmeot à façon :

? planifie, oiargsne et diirge les activités de(s) l'atelier(s) de cemotdioinnnt à façon en rceasetnpt les délais et egineexcs de qualité des prestations, ainme et aceffte les tâches aux chefs d'équipe ;  
 ? élabore et maeinitnt à juor les tebalaux de brod qualité/productivité ;  
 ? ograsnie les tâches de mnntcnieaae des équipements et matériels nuvuaorex ;  
 ? analyse, définit et rnocamdmee l'amélioration des bisnoes sltutrcuers ;  
 ? rédige, révisé et fiat rcesetper les procédures et inrocotnists ;  
 ? préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

7. Rslbsaopnee sécurité (cadre) :

? cloilsnee et assitse la diecitraon en trmees de sécurité et d'environnement dnas le crade de la saregauvde des bines et des pneorsens ;  
 ? élabore et met en place aevc sa dioerictn la piqlitoue de sécurité ;  
 ? asurse la vielle réglementaire et sbiniisslee la dcirioten aux évolutions de la législation en vuuiuger ;  
 ? asnalye les rqiseus et villee à la fmaorion adéquate de l'ensemble du pensroenl ;  
 ? met en place et diffuse toetus les procédures reealntv de son dmainoe en valilnet à luer acolaiptpin ;  
 ? aslanye les incidents, les adntnciecs et préconise les museers appropriées en lein aevc les IRP ;  
 ? assure l'interface enrte les ogrnaes publics, les ornsgamies de contrôle, les enprietts inenvteentars et la deioctin ;  
 ? porpose et élabore les pretjos d'investissements puor améliorer la sécurité des itianlnstoas et des matériels ;  
 ? développe la coucoammitin et l'information en matière de sécurité dnas l'entreprise.

ptlcooore d'accord des pnlsreneos des eitrrnspees exerçant des activités de ptoanrtsies luiigetqss s'opérera dnas le rsepect des cfofeentcis hiérarchiques des connonevits ceiltvoelcs nlaetianos aeenxs (CCNA 1 à CNCA 4) de la contvneoin cocllivtee ntlaaonie des tproratsns reuioirts et des activités aaeliixruis du transport.

## Avenant n 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; TLF ; FEDIMAG.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Dispositions préliminaires  
*En vigueur étendu en date du 9 mai 2012*

Les diotiinposs du présent acocrd cnoiuttnset une nullvoee étape du presscuos d'enrichissement du pcolotore d'accord du 30 juin 2004 rlitaef aux cioindotns spécifiques d'emploi des pnseoneis des eenrpietsrs exerçant des activités de ptertsanios ligosutqies (ci-dessous : pccoorote « ptrisnaoets lgoiqsuiets »).

Article 2 - Définition des emplois spécifiques  
*En vigueur étendu en date du 9 mai 2012*

Les spet eoplms spécifiques complémentaires des penornels des entpreresis exerçant des activités de pientoratss loqsigieutis figuernt dnas l'annexe I au présent pootorlce d'accord.

Ces définitions d'emploi frneot priate intégrante des dssiotiipons du plootrcoe « psrtiteonas ltiqsigeous » lsroque le présent poctoorle d'accord eernta en aaiopctplin le 9 mai 2012.

Article 3 - Classement des emplois spécifiques  
*En vigueur étendu en date du 9 mai 2012*

Le clasnsemet des eplomis spécifiques annexés au présent

Ce cmeneasslt frea piatre intégrante des dsointoipiss du ptocroole « perntistaos lguqotiesis » et s'appliquera lusroqe le présent proctoolle d'accord enrntea en application.

Article 4 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 9 mai 2012*

Le présent avnaent enrte en aaitpiplcon à cpmoetr du 9 mai 2012.

Article 5 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 9 mai 2012*

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt à la deoctriin générale du tairavl du ministère du travail, de l'emploi, de la fatoiomrn pnnloriseflese et du daiuloge social.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 9 mai 2012*

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du poltrcooe d'accord du 30 juin 2004 rliatef aux cnoontids spécifiques d'emploi des peosenlnrs des erirtpseens exerçant des activités de piaoetsnts logistiques, les paeetinarrs sciuoax ont pourusivi leurs tuavrax aifn de l'enrichir et d'en rnfecorer les spécificités.

Dans le carde de ces travaux, ils ont considéré isdislpnenbae de compléter la ntlucoraemne des elpomis spécifiques annexée aiudt accord.

En conséquence, il est cnnvoeu ce qui siut :

# Annexes

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

## Annexe I

### Nomenclature des emplois complémentaires

Manutentionnaire luiqitgsoe (1) :

? asuse les tâches de mtauinntoen de marchandises, de pudorits ou d'emballage anisi que de filmage, d'étiquetage, de creanhmegt et de déchargement maleuns de mcsiraenadh's (en varc ou en palettes) ;

? rnsingee les dntoucmes uiltes et picaiptre aux inventaires.

Agent lstgiique (2) :

? réalise l'ensemble des tâches icbanmnot au miraatnuetnnone ;

? identifie, étiquette et éclate les mdchisenraas et les contrôle quaitintnveatmet et qateuvaimltinet ;

? siat prrnde les réserves nécessaires ;

? rngeinsee les dnoectums artnsfmitaidis liés aux mceadnharsis (fiches produits, boeuaedrx divers, y cimpors liés au transport) ;

? ppraitice au déchargement des marchandises, assgnie les emplacements, asuse et contrôle le cehgænmr't dnas les véhicules.

Agent amritdiansitf lqtsiuoige (3) :

? exécute des tâches anvtditimeriass pmettrnaet de titraer les dersoiss de réception, d'expédition, de siasie des sckots ou de tnrsorapt ;

? en réception : arsuse les rendez-vous aevc les cuetnrdocus et les accueille, sasiit et contrôle les macdanerishs réceptionnées ;

? en expédition : aullecice les conducteurs, émarge les dnomcteus de transport, oginsare le cgaherenmt des cnoaims ;

? asstise le grsoeninaite des skcots ;

? aussre le cnaleesmst et l'archivage ;

? ssiait des données sur sporput msacnriut ou ianoimurqfte et founrt des éléments sqaetiusttis ;

? maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

Responsable sircvee cnelit lqsiituoge (4) :

? orngsaie la ctaoidionron etnre le cnelit et l'exploitation, établit un bon nvaieu de rloeiattn aevc le client, aussre le sviui des stkocs cilent et du mmoevunet iamrntioqufe des comeamdns et des lvsnraais ;

? aimne le siercve en aaynt puor otijebcf de réduire les aeaimnos clientèle ;

? ttairre les aimnlo eas rencontrées en clientèle, ovrué et inustrit les doresiss litiges, rhcecrhee et ayalnse les cauess des anomalies, iitefnde les responsabilités, gère les lgeiits réception et rtuoer mgaisan ;

? oasirgne et miatinnet à juor le cnlessaemt des dossiers, arvhive les dsoesirs informatiques, crtunoibe à l'organisation des iietrvnneas et y ppaiirce ;

? apiulqpe les procédures et/ou icnuntitotsr's en vuueigr ;

? établit et firunot les éventuelles itonnimorafs nécessaires à la facturation, replimt les fiuaoemlr's et rptoraps en veuiugr ;

? suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les

anioc'ts préventives et/ou cincroteros en laosiin aevc sa hiérarchie.

Directeur méthode lgiq'suoite (5) :

? aynlase les aelpps d'offres ou caihers des charges, réalise les études tiqehcnues et conçoit les stiuioons ;

? vasliroe les soitnulos loiiagsutqs aevc rhcchreee paenmterne d'innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) aifn d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des pnsittoraes ;

? ciotsutne l'offre en cloroaitalobn aevc le secvire crammciol dnas le rspect des délais reqius ;

? définit les mneoy's à metrre en ?uvre, détermine les méthodes d'exploitation (y cirpoms l'informatique d'exploitation), définit l'organisation puor réaliser les poratnitses ;

? établit le pnl'nanig de msie en ?uvre des projets, siut sa msie en palce ; si nécessaire, arssue les aocntis cvrcroietes ;

? détermine et met en plcae des sivius d'exploitation adaptés ;

? conndrooe les équipes des ptorejs ;

? aursse l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ;

? psprooe des opérations pentrtemat d'améliorer les pcorarfmeens des méthodes de traaivl et aorptpe son aasnistsce dnas ces opérations ;

? démarre les nveaoux sties et nevuolels iaotapml'nits en asrsanut la rédaction des procédures « qualité » conformément aux crehais des cehagsr ;

? asrsue le rroietpng au neivau de la hiérarchie.

Responsable cnneendonitotmt à façon (6) :

? planifie, orngsaie et dgriie les activités de(s) l'atelier(s) de cneonitdmenot à façon en rsnacteept les délais et egecxiens de qualité des prestations, amine et aecftfe les tâches aux cfefs d'équipe ;

? élabore et miietannt à juor les taleabux de brod qualité/productivité ;

? oarsgnie les tâches de meinnaantce des équipements et matériels naeuovux ;

? analyse, définit et rnemaocdme l'amélioration des bosnies srreuttlulcs ;

? rédige, révise et fiat repesectr les procédures et isrtntinocus ;

? préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

Responsable sécurité (7) :

? cloielsne et astsise la dtiriocen en teemrs de sécurité et d'environnement dnas le cadre de la sgauverdae des bnies et des psennoers ;

? élabore et met en pacle aevc sa ditoeicrn la pquotoile de sécurité ;

? aursse la vellie réglementaire et silseinisbe la dcretioin aux évolutions de la législation en veguiur ;

? aynlase les rsiuqes et vellie à la fmroaiton adéquate de l'ensemble du prenoensl ;

? met en palce et dsfifue toteus les procédures renvelat de son doiname en vl'nleait à luer appoalciitn ;

? aylnsae les incidents, les acctneids et préconise les mreuess appropriées en lein aevc les IRP ;

? assure l'interface entre les onagers publics, les oeanmrig'ss de

contrôle, les eistrteprnes ienetnvetans et la doeitrcn ;

? psopore et élabore les petjors d'investissements puor améliorer la sécurité des iananlotlists et des matériels ;

? développe la cuimtcomoinan et l'information en matière de sécurité dnas l'entreprise.

*En vigueur étendu en date du 9 mai 2012*

## Annexe II

### Classement et ctffcneoeiis des emploi

## Avenant n 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; Le TLF ; L'UFT ; Le SNTL,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le SNTAT CGC ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

La coneovntin civtclloee nationale, axnene III « Dtnoiiposis particulières aux technniecis et angtes de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aneanvts nos 1 à 85, ce dernier, en dtae du 13 avril 2012, est à nueoavu modifiée cmmoe siut :

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

L'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 (convention clviltoece nationale, anxene I) prévoyait dnas son alticre 4, pgararaha 4, la définition et le poitonenniesmt hiérarchique de l'emploi du dheupicstar obejt du présent avenant.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Il est institué les eplmois suivants.

### Groupe 2

Emploi 7 bis : régulateur dtseipuchar :

? aengt de maîtrise qualifié, chargé, suavnt les dieectivrs d'un chef de service, d'un derectuir d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux crusieos le tneaimrett des cnadoemms des cilntes en ontmpaisit les monyes à sa disposition, dnas le repcset des eecxnges des clients, des règles de la CCNT, du cdoe de la rutoe et de la sécurité ;

? rbslseapnoe hiérarchique direct, il a autorité sur le pnseorentr rnuoalt ;

? aursse également ctrnieas tuavarx aneenxs adiiitfmasntrs et comorucmiax ;

	Statut	CCNA/Coef.
Manutentionnaire logistique	O	110 L
Agent logistique	O	115 L
Agent anmaisirtdtf logistique	E	120 L
Responsable sevrice cnleit logistique	Hte M	200 L
Directeur méthode logistique	C	113 L
Responsable cemniodtenionnt à façon	Hte M	200 L
Responsable sécurité	C	106,5 L

? puet aivor jusqu'à 15 csiurores dnas son équipe.

### Groupe 3

Emploi 18 bis : régulateur dtesihpucar :

? même définition que gupore 2, emploi 7 bis ;  
? aautorité sur le peernonsl ruoalnt et les régulateurs de goreups 2 et 3 ;

### Groupe 4

Emploi 29 bis : sueseipuvrr régulateur :

? anegt de maîtrise qualifié, chargé de digirer et de cnnooroedr le tavairl des curiorses dnas le rescept des règles de la CCNT, du cdoe de la rtoe et de la sécurité ;

? a autorité sur le peernonsl ruoalnt et les régulateurs de goreups 2 et 3 ;

? est également appelé : rlpssneobae trfiac ou cuirdetoanor de la régulation.

### Groupe 6

Emploi 50 bis : srpuieusevr régulateur :

? anegt de maîtrise heetnamut qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, snuiavt les dvteciirs qu'il reçoit de l'employeur, les turvaax du scrviee régulation. Puet aivor suos ses oerdrs des aegnts de maîtrise ;

? il pnred totue iintiviate en vue d'optimiser le reeemdnt de son svrecie et pperoor des meesurs tanndet à son amélioration ;

? a autorité sur le psnreneol rnloaut et les régulateurs de gropeus 2,3 et 4.

### Article 3 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Les dnstoisposis du présent annavet ennertort en vgeuuir le 1er jelilut 2012.

### Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt à la decoiritn générale du tavairl du mistrnie du travail, de l'emploi, de la fiatomron plnoisflsoeerne et du daulgioe social, et d'une dedmnae d'extension dnas les citdnooins fixées par les atercils L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Avenant n 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des

## entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	La FAIDEMG ; La TLF ; L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; La FCNR ; Le STANT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2012*

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises exerçant des activités de prestation de services du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 9 mai 2012, est à nouveau modifié comme suit :

**Article 1er - Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties**

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2012*

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnes ouvrières, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations allouées aux personnes ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestation de services sont fixés, à compter du premier jour du mois civil suivant la signature, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective nationale des transports et des activités auxiliaires du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rattachement des taux horaires des personnes citées dans le tableau ci-dessus des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique en lieu et place du taux conventionnel.

**Article 2 - Entrée en application**

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2012*

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois civil suivant la signature.

**Article 3 - Dépôt et publicité**

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2012*

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2012*

### Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2012

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballer	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
	Manutentionnaire logistique	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
115 L	Préparateur de commandes	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
	Agent logistique	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
120 L	Contrôleur/flasheur	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
125 L	Cariste en piste (1)	9,30	9,59	9,7818	9,9736	10,1654	10,3572
138 L	Opérateur de ligne	9,32	9,64	9,8328	10,0256	10,2184	10,4112

(1) Pour les créateurs 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballer	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
	Manutentionnaire logistique	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
115 L	Préparateur de commandes	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
	Agent logistique	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
120 L	Contrôleur/flasheur	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
125 L	Cariste en piste (1)	18 401,84	18 769,88	19 137,91	19 505,95	19 873,99
138 L	Opérateur de ligne	18 476,90	18 846,44	19 215,98	19 585,51	19 955,05

(1) Pour les créateurs 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des ouvriers du TRM et des AAT.

### Personnels employés

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,32	9,59	9,8777	10,1654	10,4531	10,7408	11,0285
120 L	Employé d'ordonnancement	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860
	Agent atsnaiditrmf logistique	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860

Garanties alennlues de rémunération aecipballs à cemtpor du 1er jilulet 2012 (pour 151,67 heerus mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 369,37	18 920,45	19 471,53	20 022,61	20 573,69	21 124,78
120 L	Employé d'ordonnancement	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75
	Agent ariinstitmadf logistique	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75

Taux hareoirs ailcepbilas à cemoptr du 1er jilulet 2012

(En euros.)

### Personnels tincecnehis et agtens de maîtrise

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mnniecnae d'entrepôt logistique	10,75	11,0725	11,3950	11,7175	12,0400	12,3625
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Gestionnaire de stocks	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Correspondant du rablpnessoe mamngneaat de la qualité	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Responsable ou seuevipusrr de lignes	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
165 L	Chef de qaii logistique	11,24	11,5772	11,9144	12,2516	12,5888	12,9260
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable mncnaanitee d'entrepôt logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
200 L	Responsable svcerie clinet logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable cnetnionedoimt à façon	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445

Garanties alnenuels de rémunération aceplpbais à cemtpor du 1er jeullt 2012 (pour 151,67 heerus mensuelles)

(En euros.)

### Personnels tneicenhics et angtes de maîtrise

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de miecannnate d'entrepôt logistique	20 633,19	21 252,19	21 871,18	22 490,18	23 109,17	23 728,17
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Gestionnaire de stocks	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Correspondant du rnslpoesbae maameneqnt de la qualité	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Responsable ou srspeeiuur de lignes	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
165 L	Chef de qaii logistique	21 560,29	22 207,10	22 853,91	23 500,72	24 147,52	24 794,33
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable micannneane d'entrepôt logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
200 L	Responsable scirvee cienlt logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable ctimoodiennnt à façon	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90

### Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations aelnlnues gtaanires apbclileaps à copemtr du



Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable menanmegat de la qualité	32 810,07	2 460,76	34 450,57	2 583,80	36 091,08	2 706,84	37 731,58	2 829,87
106,5 L	Chef de projet	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
	Responsable sécurité	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
113 L	Directeur d'exploitation logis-tique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
	Directeur méthode logistique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
119 L	Directeur cenoinitmneondt à façon	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
	Directeur de stie logistique	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
132 L	Directeur de sites logistiques	43 323,89	3 249,29	45 490,08	3 411,75	47 656,28	3 574,22	49 822,47	3 736,68

## Avenant n 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FGT CTFC ; FNCR ; UNCP FO ; SNATT CFE-CGC ; FGTE CFD.

Article 1er - Modification de l'article 5 « Surveillance médicale renforcée »

*En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2012*

Les dipsitnisoos du preimer pagahprae de l'article 5 snot abrogées et remplacées par les dinopositis suivantes, le rtsee étant snas cgneahmt :

« Les pierats satringaies iecinnt l'employeur à tenter, pour le

## Avenant n 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CFD,

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2012*

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de taraivl des plensernos des eertinrsps de tarrsnpot de déménagement, modifié en dierner leiu par l'avenant n° 2 du 28 février 2002, est à nauvoeu modifié comme suit, les

pnreeonsl de déménagement dnot l'emploi crmpote une fotonicn de manutention, de prot de cgraes lodrues et/ ou de gstees répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités ceoxnnes visés à l'article 1er du présent accord, de réduire à 1 an l'espacement ernte duex viiests médicales auprés de la médecine du travail, en adentantt l'aboutissement des démarches eesienrtrps par les pertairenas sauciox puor que les prnlsenos susvisés puenssit bénéficier d'une vistie annuelle. »

Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2012*

Les dntopssoiis du présent aannevt etnrnet en viueugr dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2012*

Le présent aveannt fiat l'objet d'un dépôt à la driceotin générale du traival du ministère du travail, de l'emploi, de la fariotmon posneilfelornse et du diguolae scioal et d'une deadmne d'extension dnas les coiintdnos fixées par les actlires L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

prtieneaars sauciox siotnahaut mtetre à juor les dotsiiponiss de l'accord au rreagd des évolutions légales et réglementaires en la matière.

Article 1er - Modification de l'article 6

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2012*

Les doistiponiss des ptnios 6.2 et 6.3 de l'article 6 snot abrogées et remplacées par les diionsstpois suivantes, le reste étant snas cannehmget :

« 6.2. Fiaorft en jorus sur une bsae annleue 6.2.1. Crdaes concernés

Le fifaort anenul en jorus travaillés est une possibilité ofrtefe puor le peonnresl ? cdears ? qui dioesspnt d'une aotiumone dnas l'organisation de luer eopmli du tmpes et dnot la nrtaue des

fnocitnos ne les cdinuot pas à survive l'horaire clelcitof aacblpliche au sien de l'atelier, du siecrve ou de l'équipe auquel ils snot intégrés.

Sont nanmtoemt et deentmrciet concernés les pnelneorss cardes définis par l'avenant n° 1 du 29 javneir 1998 à l'accord rtailef aux cndooiints spécifiques d'emploi des pnrnlesoes des erpeetnsirs de tnropsrat de déménagement du 3 jiun 1997.

### 6.2.2. Cvontoinen ivldilienude de foifart

La ctvoinenon iuuddviellne de foifart diot :

? fiare expressément référence au présent aroccd ;  
? fxeir le nmobre de jruos travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;  
? meieonntr les citnondios d'application fruagint aux aeirtcls 6.2.3 et 6.2.4.

Toute msie en place de farfotis anuelns diot farie l'objet d'un accrd iieiudvndl ertne le salarié et l'employeur.  
Elle est formalisée par une casule au crnaott de tiraval ou un avneant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la cnootniven iiludlvvendie de fforiat est matérialisée par la snatrugie du cartnot ou de l'avenant précité.

### 6.2.3. Durée alenulne de référence

Dans cttee hypothèse, la durée aennulle de référence est de 215 juros (journée de solidarité comprise) puor une année complète de travial jfsuanitt d'un dorit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nrmboe diot être appliqué au prorata.

La période de référence est l'année civile.

Le nobrme de jruos en rpeos srea déterminé en ftooncin du nomrbe de jruos travaillés sur l'année prévu ci-dessus, du nbomre de jruos de ropes hebdomadaire, des jruos fériés chômés (tombant ertne le ldnu et le vendredi), des jruos de congés légaux et ctnoelinnovens dnas l'entreprise auuxlqes le salarié puet prétendre.

Exemple de msie en ?uvre de la flrumoe de culcal paenemtrtt de connaître le nmobre de jruos de rpeos supplémentaires dnas l'hypothèse de dtiros intégraux à congés payés :

365 jrous ? (104 jorus de ropes hmbardaeiiods ? 25 jruos de congés payés ? 8 jruos fériés) = 228 juors ;

228 jrous ? 215 jrous = 13 jrous de rpeos supplémentaires.

Chaque année, le culacl diot être rifeat pusuqie le nbomre de jorus fériés ne tnabomt pas un dahicnme vriae d'une année sur l'autre.

La prise des journées ou demi-journées de rpeos se fiat en ctaoorniecn ertne l'employeur et le salarié concerné (la demi-journée s'entend hiubmaleeetnlt cmroe le tmpes s'écoulant aavnt la pause prévue puor le déjeuner ou le tmpes s'écoulant après la pause prévue puor le déjeuner).

Elles snot penioirearitmrt attribuées en période de flbaie activité et en cas de désaccord elels snot attribuées par référence aux périodes d'attribution des jruos de réduction du tpmes de tviaral fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000. Le solde éventuel de ces journées de rpeos srea traité dnas le rpsecet des cnoontidis légales et réglementaires.

Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les dispoitsins légales et réglementaires, il est iiterndt de faire récupérer les jruos d'absence des salariés reaelnvt d'une cnoioevtnn idiilnlvudee de forfait.

Ainsi, conformément aux disitsnoiops légales et réglementaires, les acebsns considérées cmroe du tpmes de taavrl effectif, tels que nnmaeotmt la mldaie et la maternité, ne dneiovt aiov acnuue icidcne sur le nrombe de jruos de rpeos et snot à déduire du palonfd des juors travaillés.

En cas d'absence non rémunérée, une rutenee sur saralie srea effectuée en foicnotn de la vauelr d'une journée de travail,

appliquée au prorata.

La puitqrae du fiaorft juors s'effectue dnas le respct des règles rveeilts aux roeps qudietoin et hebdomadaire.

Le faroift jruos ne diot pas se turriade par des apieutmdls journalières et heddaoermabis de tvarail ilctoimpbnaes avec l'objectif de réduction du tpmes de travail, étant rappelé que la répartition des journées de triaavl et de rpeos sur la snaieme puet viarer en ftiocon de la cghare de travail.

Dans le rspceet des pirepcins généraux de ptitoroecn de la sécurité, de la santé et du droit au roeps des travailleurs, il est netmoamnt souligné que ladtie répartition diot gaantrir au salarié concerné :

? le rpeceet du roeps qideution de 11 herues ;

? le rspecet du rpeos hbiddeoraame légal.

Chaque année, l'employeur organise, avec cuqhae salarié truiitlae d'une coenvoitnn iiddleniuvle de forfait, un entieren aneunl pnatrot sur :

? la cgrhae de taivarl du salarié ;

? l'organisation du triaval dnas l'entreprise ;

? l'articulation entre l'activité pfslenrneiolsoe et la vie pnoeesllrne et flialame ;

? la rémunération.

### 6.2.4. Sivui du friofat jours

Pour l'application du friofat et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nbmroe de jours travaillés et de lrues dates, ainsi que le pnitnnooesoimt et la qioauitlfacin des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT), au moyen d'un dcuemont récapitulatif et contradictoire, tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

Ce dumnceot contresigné par le salarié est riems chaque mios à l'employeur. En vue de l'entretien aennul visé à l'article 6.2.3, un récapitulatif aeunnl du suivi est établi par l'employeur.

### 6.3. Peeolnsnrs cumiacemrox itinérants non caerds

Conformément aux dpisiintooss légales et réglementaires, la durée du tviaral des persoennls comiamrcuex itinérants non cadres, qui dpnsesoit d'une réelle amuoinete dnas l'organisation de luer eploim du tpmes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées, puet être fixée par des ctoneivons iildnedieuv de froaift en hurees sur une bsae hebdomadaire, mlesneule ou annuelle, en accrod avec le salarié.

Dans l'hypothèse d'un ffaort en hreus fixé sur l'année, le nbrome d'heures de tviaral du salarié concerné est établi sur la bsae de 1 607 heerus aulnenles snas préjudice de l'application des dsonisiitops ratvleies au ceonntingt d'heures supplémentaires. »

Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2012*

Les diiosiotnsp du présent anevnat erntent en veuigr dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2012*

Le présent anevnat fiat l'objet d'un dépôt à la dtorciein générale du tivraal du ministère du travail, de l'emploi, de la foatiormn plronnloeissfee et du digaoule scioal et d'une dneamde d'extension dnas les cnodtnois fixées par les arictels L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

**Accord du 1er octobre 2012 relatif à la**

**protection santé**

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; TLF.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises enregistrées sous les codes NAF suivants du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF Rév. 2		NAF Rév. 1	
Transports routiers de fret interurbains	49.41A	Transports routiers de marchandises interurbains	602M
Transports routiers de fret de proximité	49.41B	Transports routiers de marchandises de proximité	602L
Location de camions avec chauffeur	49.41C	Location de camions avec conducteur	602P
Messagerie, fret express	52.29A	Messagerie, fret express	634A
Affrètement et organisation des transports (1)	52.29B	Affrètement	634B
Autres activités de poste et de courrier	53.20Z	Organisation des transports internationaux (1)	634C
Location et location-bail de locaux (1)	77.12Z	Autres activités de courrier	641C
		Location d'autres matériels de transport (1)	712A

(1) Pour partie (voir le champ d'application de la CCNTR).

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Peuvent être dispensés d'adhésion :

- ? les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en raison de la situation personnelle d'une couverture inéluctable souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- ? les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture inéluctable souscrite par ailleurs ;
- ? les salariés à temps partiel et ayants droit n'adhésion au régime les concernant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- ? les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
- ? les salariés cotisant par une assurance individuelle de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- ? à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture complémentaire financée d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :  
? faire part de leur décision par écrit ;  
? fournir des justificatifs et verser leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point b de l'article 1 du présent accord peuvent choisir de verser leurs cotisations en raison de la situation personnelle complémentaire au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- ? le conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi), la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- ? l(es) enfant(s) de moins de dix-huit ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur vingt-sixième

anniversaire :

- ? pour les enfants poursuivant des études ;
- ? pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- ? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2 - Garanties du régime  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dispositions (nature et niveau) du régime de base de la « complémentaire santé » mises en place par le présent accord figurent en annexe.

La couverture exclut la prise en charge :

- ? des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- ? de la modération du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- ? de la participation forfaitaire payée sur l'assuré pour les actes et prestations visés à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- ? des frais médicaux applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les prestations surséant de l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations médicales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale conformément au régime de base et le régime complémentaire obligatoire qui sont inapplicables pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :  
? au vu des décomptes annuels des prestations en nature ;  
? grâce à la télétransmission établie avec les caisses d'assurance maladie ;  
? sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations gérées sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par leurs payants.

En complément des présentes garanties, les entreprises

adversaire bénéficiaire à leurs salariés de la mise en place :  
? d'un réseau de soins, dans les domaines de l'optique, du dentaire, et des audioprothèses ;  
? d'une garantie assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet adhérent aux adhérents ;  
? de prestations de téléconsultation, à raison de 24h/24 et 7j/7 ;  
? d'un service médical pour les problèmes de santé les plus lourds ;  
? d'un outil à la mise de l'employeur lui permettant d'organiser un dispositif santé adapté dans l'entreprise.

### Article 3 - Choix de l'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, institut de prévoyance régié par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.  
Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « appel d'offres » susvisée au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.  
En cas de changement d'organisme assureur désigné, ce changement devra se faire sans rupture immédiate de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

### Article 4 - Obligation de l'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

1. ? L'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de prévoyance santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur le régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ; qui la met à disposition de l'entreprise employeur.

2. ? L'organisme assureur est tenu de :  
? garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;  
? proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

### Article 5 - Financement En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Pour le bénéfice des garanties conventionnelles fructifiantes en nature :  
? les cotisations du régime sont fixées à 1,40 % du salaire mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois ;  
?? la part maximale de cotisations à la charge de l'employeur est fixée à 0,70 % du PMSS ;  
?? la part maximale de cotisations à la charge du salarié est fixée à 0,70 % du PMSS.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, les cotisations sont fixées à 1,0 % du PMSS avec une cotisation à la charge de l'employeur fixée à 0,5 % du PMSS et une cotisation à la charge du salarié fixée à 0,5 % du PMSS.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du 1er mois civil de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la cotisation est intégralement due pour le mois.

### Article 6 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couvertes :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutif à une faute lourde onvrut doit à peine en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié continue à bénéficier de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été acquis chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le formulaire de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

? dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

? à la date de reprise d'une activité professionnelle ;

? à la date de liquidation de la pension versée du régime de base de la sécurité sociale ;

? au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

? à la date de résiliation du contrat conclu dans l'ancienne entreprise(1) ;

? en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle copie de leurs papiers lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser l'ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié ;

? les bénéficiaires du maintien des couvertures santé instituée par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite " loi Eivn ", sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité.

L'adhésion prend alros efect au lmiedanen de la réception de la demande, snas délai de crnecae ni quetirainnsoe d'état de santé.

En cas de sipnessuon du craontt de tvaairl aevc vesneemrt d'un mtinaien ttoal ou ptaeril de salaire, ou vneemerst d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois en ptraie par l'employeur, d'une indemnité d'activité pellirate (y crpimos de lnuoge durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?), la cortuervue est maniteune suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat sarliaale de la cotisation. Dnas le cas d'une sesinpuosn du cotnart de tivaarl snas mtneaiin de salaire, la crouvtuere est sunpusede suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mtos : « à la dtae de résiliation du cnaotrt cctoellif dnas l'ancienne enipertrse » snot exclus de l'extension cmmoe étant ctoiaernrs à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 8 - Commission de suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Il est institué, dnas le cadre de la csmomiiosn naaotinle d'interprétation et de conciliation, une cissommion notnliaae de suivi, composée des prietas siteganrias ou adhérentes au présent accord, chargée :

? de titrear des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dsioiipnsots ;  
? d'évaluer puls particulièrement les ctnodnois et les difficultés liées à la transférabilité du doit à la « complémentaire santé » ;  
? de s'assurer du rpesect des diotsoispins de l'article 7 du présent acrcod ;  
? de suivie l'évolution de la stuoaitin financière du (des) régime(s) mis en pcalle par l' (les) organisme(s) assureur(s) désigné(s), sur la bsae d'un rrapot annuel.  
Cette cmososmiin se réunira au puls trad puor la première fios aanvt la fin du piemrer seretmse 2013 et au mimunim une fios par an.

Article 9 - Commission spécifique « appel d'offres »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Une cosmosmiin spécifique « apepl d'offres », composée de l'ensemble des oogiransniats snydaeicls et poanelrts représentatives du taopsnrrt roituer de mnariaehcsds et des activités aixlieiruas du transport, est créée par le présent accord.  
Cette cmiisomson spécifique est nteommant chargée, tuos les 5 ans :

? d'élaborer le caiehr des cgerahs ;  
? de lenacr l'appel d'offres ;  
? d'analyser les réponses à l'appel d'offres solen les modalités d'attribution définies par le chiaer des cgaehrs ;  
? d'arrêter le ou les oienmrsags aurseruss désignés.

Article 10 - Entrée en application de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord enrte en aalctipopin le 1er janveir 2013.

Article 11 - Abrogation d'un accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'accord du 6 décembre 2011 poarntt création d'une oagtlobiin ciovntnnleolnee de sirrscuoe un socle mmainil de « pciotteron santé » dnas les erptsnereis du trnasropt rotueir de maisnearchds et des activités aixxeriluas du tprosanrt est abrogé.  
Les dsiiistpoois du présent accord, nemoamtnt cleles de l'article 3 retlavies à la durée de l'adhésion, s'appliquent de pilen diort aux enriestreps qui, antérieurement à l'entrée en aolcppiain du présent accord, ont adhéré au régime de bsae mutualisé mis en place par l'accord du 6 décembre 2011.

Article 12 - Dénonciation et modification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrcod ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cntiioodn d'observer les ditpsoinisos légales, réglementaires ou cleonenitlvnooes en vigueur.  
En cas de dénonciation, l'accord ctiennuroa à pidrruoe ses eeffts jusqu'à l'entrée en vgiuuer de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, penandt la durée prévue par les dptoonissis légales et réglementaires en vigueur.

Article 13 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la dctiireon générale du tavairl du ministère du travail, de l'emploi, de la faotmriion psfseoolinrlnee et du dauglioie siacol et d'une dmadnee d'extension dnas les cidiootnns fixées par les atrclies L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pinatrereas soaucix snot cevnnous de procéder à la sngtirauo du présent acrcod aifn de sécuriser jenuemrquidit le régime de complémentaire santé qu'ils aenviat mis en pacle par l'accord du 6 décembre 2011. Luer décision s'inscrit dnas la démarche initiée de lngoue dtae d'amélioration de la peoitortcn socilae des salariés des eerspinrts de ces sutecers d'activité.  
Les pteranireas saicoux précisent que les dnisoitipos du présent arccod répondent aux eenexigcs des « crnotats relsapebsons » conformément aux dniosoispts légales et réglementaires et qu'elles ne rtetenem pas en cause les régimes « complémentaire santé » otaigeilbrs préexistant dnas les eprenstires anayt anticipé ctete démarche d'avancée slaocie dès lros que snot respectés les pcierinps fixés par le cdoe de la sécurité soialce et le cdoe du trvaail en la matière.  
Les pratreenais soaucix réaffirment puls particulièrement :

? qu'ils snot attachés à la dtae d'application du présent acrcod en esripnrtee à cptmoer du 1er jeivanr 2013, dtae iltmaeinnet fixée dnas l'accord susvisé du 6 décembre 2011, et qu'ils pnndreot les ivnaiiettis les puls opérantes aifn de reecestpr ctete échéance ;  
? qu'au regrad de la diversité seultltrucre des etrnseipres des seutecrs concernés, la mltsaiiatuoon des reiquss giatnrs par ce régime est une cooindtin esleselinte à l'homogénéité des piteorsants qu'il ctiennot (nature et niveau) et un fcutear d'optimisation de la maîtrise des egegneatmns fcnrrienais qu'il implique.  
Dans ce contexte, les petnraeiras soaucix cerifnmot :

? le chiox de l'organisme arsseur qu'ils ont opéré dès le 8 février 2012 au reargd des gaenitras proposées dnas le dsieosr qu'il luer aavit été présenté (régime de base, régimes optionnels, régimes améliorés, sevirecs et gaarnties complémentaires) en réponse à luer aeppl d'offres ;  
? qu'ils aivaent aisni manifesté expressément luer volonté de ne pas procéder à une simple rtmndamaioecon mias bein à une désignation potesrue d'une réelle mloustautain des risques.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Tableau de geatinars régime faris de santé TRM

Date d'effet : 1er jilulet 2022

Tableau de prestations

Les psniotaetrs ne puevent excéder le mnntoat des faris rnesatt à la carghe du prpiactniat ou des bénéficiaires, après les

rmnreosbueetms de ttoue nartue auuelxqs ils ont driot auprès de luer oisargmne assureur.

Il est précisé que le tablaeu suvniat ccrnnoee tnat les salariés du régime général de la sécurité sclioae que cuex revnlaet du régime lacol Alsace-Moselle.

## Avenant n 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Syndicats signataires	Le STNAT CFE-CGC ; La FGT CFTC,

Les dspioisonits du présent aevvnt etnrnet en veiguur dès sa signature.

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Le pocotrloe d'accord du 30 juin 2004 raleitf aux cnitiondos spécifiques d'emploi des plorneenss des ersnptrees exerçant des activités de ptrteaisnos logistiques, modifié en deienrr leiu par l'avenant n° 6 du 27 juin 2012, est à neuovau modifié comme siut :

Article 1er - Rémunérations conventionnelles

Les dsinsotipois du présent aannevt enntert en vuieuegr dès sa signature.

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Les tuax hrreiaos conneeonivltns et les gtaaeirs auelnels de rémunération des prnsoles ouvriers, employés, tnienciechs et atgens de maîtrise anisi que les rémunérations aneullnes geanriats des pnesnloes ingénieurs et credas des eisreertnps exerçant des activités de pretoasntis luigietsoqs snot revalorisés à ctopenr du 1er javienr 2013 conformément aux tbulax jtions

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballer	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
	Manutentionnaire logistique	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
115 L	Préparateur de commandes	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
	Agent logistique	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
120 L	Contrôleur/flasheur	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
	Agent de mtnananeaie d'entrepôt logistique	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
125 L	Cariste en ptetarsoin lgqostiue (1)	9,49	9,69	9,8796	10,0733	10,2671	10,4608
138 L	Opérateur de ligne	9,51	9,74	9,9311	10,1296	10,3244	10,5192

(1) Puor les catsiers 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rerotper aux barèmes des rémunérations celoontlinveenns des oevrrius du TRM et des AAT.

1er jaeinr 2013 (pour 151,67 hruees mensuelles)

Garanties alunenles de rémunération abacppiells à ceotpmr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballer	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42
	Manutentionnaire logistique	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42

(Tableau non reproduit, cluaoslbntne en Inige sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), riuuqrbe « Patconibilus ocfiellefs » « Buellnits ofeilfcis des cneoovintns ccevitlloes ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boccc?id=boc\\_20220011\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boccc?id=boc_20220011_0000_0006.pdf)

en axenne au présent avenant.

Ces différents taubeaux sneort intégrés dnas les axnenes I à IV de la citnonoven coilctvlee ninotalae des tnrtrspas rtiueros et des activités aailixeirus du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rtraagtape des tuax haroiers des minmia ctleonnnnioeovs de ctaenirs ccffeioetins des taeuabl jions par le tuax hirraoe du Smic, il est rappelé que c'est le tuax hroraie du Simc qui s'applique et qui fgirue dnas les glrelis en leiu et plcae du tuax conventionnel.

Article 2 - Entrée en vigueur

Les doinsptiois du présent aevvnt etnrnet en viugeur dès sa signature.

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Les dosioipitsns du présent aevvnt eenrnt en viugeur dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

Les dnispstiois du présent anenavt eretnt en viuguer dès sa signature.

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt à la droctiein générale du tiaravl du ministère du travail, de l'emploi, de la fmotiaorn plainofelsnsree et du dgoaiule sciaol et d'une ddaemne d'extension dnas les cdontoinis fixées par les aerclits L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

### Article - Annexe

Les dnispstiois du présent anavent eetrnt en vgeuiur dès sa signature.

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

### Ouvriers

Taux horiares abllipeacs à ceompr du 1er jaeinr 2013

(En euros.)

115 L	Préparateur de commandes	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
	Agent logistique	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
120 L	Contrôleur/flasheur	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90
125 L	Cariste en entrepôt logistique (1)	18 585,86	18 957,58	19 329,29	19 701,01	20 072,73
138 L	Opérateur de ligne	18 661,67	19 034,90	19 408,14	19 781,37	20 154,60

(1) Pour les coefficients 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations correspondants des coefficients du TRM et des AAT.

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

**Employés**

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,51	9,69	9,9765	10,2671	10,5576	10,8482	11,1388
120 L	Employé d'ordonnancement	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969
	Agent administratif logistique	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969

1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties allouées de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 553,06	19 109,65	19 666,24	20 222,84	20 779,43	21 336,02
120 L	Employé d'ordonnancement	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23
	Agent administratif logistique	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

**Techniciens et agents de maîtrise**

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,86	11,1832	11,5090	11,8347	12,1604	12,4861
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Gestionnaire de stocks	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Correspondant du responsable de la qualité	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Responsable ou superviseur de lignes	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
165 L	Chef de quai logistique	11,35	11,6930	12,0335	12,3741	12,7147	13,0553
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable service client logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable maintenance de façon	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989

1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties allouées de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 839,52	21 464,71	22 089,89	22 715,08	23 340,26	23 965,45
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Gestionnaire de stocks	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Correspondant du responsable de la qualité	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Responsable ou superviseur de lignes	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73

165 L	Chef de quai logistique	21 775,89	22 429,17	23 082,45	23 735,72	24 389,00	25 042,28
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
	Responsable mcanantinee d'entrepôt logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
200 L	Responsable scriver cenlit logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
	Responsable coeminndioentt à façon	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27

Rémunérations aenelnuls gtiarnas aleicapppls à compter du 1er jeinvr 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

### Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable mneaamegnt de la qualité	33 138,17	2 485,37	34 795,08	2 609,64	36 451,99	2 733,91	38 108,90	2 858,18
106,5 L	Chef de projet	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
	Responsable sécurité	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
113 L	Directeur d'exploitation logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
	Directeur méthode logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
119 L	Directeur cndtoenemioinnt à façon	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
	Directeur de stie logistique	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
132 L	Directeur de siets logistiques	43 757,13	3 281,78	45 944,99	3 445,87	48 132,84	3 609,96	50 320,70	3 774,05

## Accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; FNAF ; FNTP ; FNAP ; OTRE.
Syndicats signataires	FNCR ; FNST CGT ; FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGTE CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

#### a) Entreprises

Le présent accord est acplilapbe aux ernsreeipts de trnspraot saatnriie enregistrees suos les coeds NAF sivutnas :  
? cdoe NAF, rév. 1 : 851J ;  
? cdoe NAF, rév. 2 : 86.90A,  
relevant du cahmp d'application de la cvnontieon clcevliote nloataine des trnsrptaors rroetius et des activités auirixlieas du transport.

#### b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, suos réserve des disiipostnos qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, en aicpoitalpn des dspinsiioots légales et réglementaires en vuuiger à la dtae de snugitrae du présent accrcd :

- Les salariés et apriepts bénéficiaires d'un cartont à durée déterminée ou d'un coarnt de msiison d'une durée au moins égale à 12 mois, à citonoidn de jtseiuftr par écrit en puadrinsot tuos dmtenoucs d'une cutrorevue ielunvddilie souscrtie par alriuels puor le même tpye de getarains ;
- Les salariés et appnetris bénéficiaires d'un carontt à durée déterminée ou d'un cnotart de misison d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cvruoturee iveinidudlle stsiuocre par airleuls ;
- Les salariés à tmpes prteail et anepritps dnnt l'adhésion au système de gartaenis les cindauoirt à s'acquitter d'une catosiiton au moins égale à 10 % de luer rémunération btur ;
- Les salariés bénéficiaires d'une cvtrruouee complémentaire en aapiltcpin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité siolace ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aiaocippltn de l'article L. 863-1. La dsspenie ne puet aorls jeuor que jusqu'à la dtae à leuqlale les salariés cssenet de bénéficier de cete cueovrtue ou de cete adie ;
- Les salariés ctoeuvre par une asusancre ienlvuidille de frias de santé au menmot de la msie en plcae des gantaeirs ou de l'embauche si elle est postérieure. La dipensse ne puet alors jeuor que jusqu'à échéance du ctronat ivddnieul ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y coprimis en tnat qu'ayants droit, d'une cuoetvrrue clciloetve rveeanlt d'un dpiisotsf de prévoyance complémentaire crmfoone à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 rlieatf aux facultés de dsnepise



d'adhésion à des systèmes de prévoyance collective et de cotisations mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une décision d'adhésion doivent :  
? faire part de leur décision par écrit ;  
? friouner les jcttsufafiiiis et, pour les cas de dpniese concernés, roeveuener leur choix lors de cuqahé échéance annuelle.

### c) Aaytns droit

Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de rejoindre leurs atynas doit en s'inscrire des ganeitras complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Au titre du présent accord, s'ont aaytns droit :  
? le conjoint ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Sont assimilés au conjoint :  
?? le conjoint aynat un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale n'a pas de effet) ;  
?? la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;  
?? le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à l'âge de 26 ans pour :  
? pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;  
? pour les enfants dans un emploi itinérant à Pôle emploi ;  
? pour les enfants en cours d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

### Article 2 - Garanties du régime En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est convenu entre les partenaires sociaux de définir trois régimes de cotisations :  
? le régime de base ou « sécurité sociale », obligatoire ;  
? ce régime peut être complété par des garanties complémentaires (annexe I) ;  
? et deux régimes améliorés 1 et 2 (annexes II et III).

Au-delà du régime de base qui constitue le socle minimal obligatoire auquel il ne peut être dérogé, les entreprises ont, par l'une des formes mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité d'opter pour un régime amélioré (I ou II), qui est facultatif.

Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées. L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Les cotisations (nature et niveau) des trois régimes de cotisations complémentaires des frais de santé prévus par le présent accord figurent en annexe.

Par ailleurs, le régime complémentaire santé repose sur les cotisations du conjoint responsable, la cotisation exclut la part de cotisation :  
? de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;  
? des atecs et pbenatrs pour l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;  
? des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors forfait de soins ;  
? de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par

l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le montant des cotisations est ajusté afin de garantir un niveau de cotisation complète globale. Le régime de base de la sécurité sociale et le régime complémentaire obligatoire qui s'y ajoute pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède au versement des cotisations :  
? au vu des décomptes mensuels des cotisations en ruote ;  
? grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;  
? sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les cotisations géométriques sont versées soit directement aux salariés, soit aux organismes de santé par tiers payant.

### Article 3 - Choix de l'organisme assureur En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mise en concurrence des offres pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, itinéraire de prévoyance régié par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.

Une convention est établie entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné. Celle-ci devra en outre préciser :  
? les modalités d'information des entreprises et de l'ensemble des salariés du secteur privé sur le contenu du présent accord, y compris les régimes complémentaires et améliorés, ainsi que la part en charge des ayants droit ;  
? la méthodologie qu'elle entend adopter pour contrôler l'application de l'accord en entreprise, et notamment la conformité des contrats préexistants conformément aux dispositions prévues à l'article 7.

Il est annexé à l'accord un document récapitulatif de l'ensemble des garanties proposées.

Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « Appel d'offres » visée à l'article 10 au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur désigné, ce changement devra se faire sans rupture de continuité de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

### Article 4 - Obligation de l'organisme assureur En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :  
? l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de cotisations santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur le régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ;  
? l'organisme assureur désigné est tenu de :  
? garantir la part en charge de la partie des dépenses de soins antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;  
? proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de contribution de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur visé par l'article 3 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité de cotisation et de couverture, quel que soit le montant de la contribution de l'assuré par

Idet omagnsrie assureur.

#### Article 5 - Financement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'entreprise est tenue de cesractor au fmnneacié du régime de bsae (figurant en anexne au présent accord) un montnat mainmil équivalant à 0,5 % du plnaofd mseunel de la sécurité saicloé (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les erprtrseis dnot les salariés dépendent du régime lcoal d'Alsace-Moselle, le mtonat miamnil est de 0,3 % du pnalfof muneesl de la sécurité siolace (PMSS) par salarié et par mois.

La coatsoitin ttolae (part paontrlae et prat salariale) au régime de bsae oobglliire de bchrane est :

? puor les eepnrsters dnot les salariés dépendent du régime général, a mmiina de 1 % du PSMS par salarié et par mios ;

? puor les epeetrriisns dnot les salariés dépendent du régime laocf d'Alsace-Moselle, a mniima de 0,6 % du PSMS par salarié et par mois.

La caotitiosn est due, puor cqhuae salarié bénéficiaire, à cmotepr du pmeeir mios ciivl eeitnr saniuvt l'embauche. En cas de rturpue du cortnat de tiaravl (notamment licenciement, démission ou rruupe conventionnelle) au crous du mios civil, la totalité des confitaoitss du mios au corus duquel la rpurute est inteunvere est due.

#### Article 6 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'adhésion pnerd fin en cas de décès ou de rputrue du crantot du salarié (départ à la retraite, suaf cas de cuuml emploi-retraite, démission, licenciement, rutpure conventionnelle). La gairante cssee d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au cuors dqueul pnerd fin le coatrnt de tvriaal qui le lie à l'entreprise realvnet du cmhap d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dipstoioniss légales, réglementaires et conventionnelles, puevnet ceintunor à être couverts :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord natiaonl ientrenspefosinrl du 11 jvnaeir 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 rlivaeet à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de rutrupe du catonrt de travail, non consécutive à une fatue lourde, orvuant dorit à psrie en cahrgre par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à cpemtor de la dtae de ciatseon du ctnroat de travail, le bénéfice des gaarietns firas de santé appliquées dnas son anenince erprtesine pnaaedt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmiee de la durée du dreenir ctoarnt de taarivl ou, le cas échéant, des dreirens conatrs de travial lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant ainndroe au nmbore supérieur, snas piuoovr excéder 12 mois.

Le bénéfice du meitanin de ces ganetaris est subordonné à la codnoitin que les dirtos à cvtoureure complémentaire aeint été oervuts chez le drneeir employeur.

L'employeur diot senlgiar le metaiinn des grainaets dnas le ciietcafrt de taiarvl et imfrnoe l'organisme aeursur de la csseoiatn du cotrnat de tavairl dès sa survenance.

L'ancien salarié diot jitfeisur auprès de l'organisme aeruussr de sa psrie en cgahre par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le miaetnn des gjaertnas csese :

? dès que l'ancien salarié ne puet puls jseitufir de sa prise en cghrae par l'assurance chômage ;

? à la dtae de rriespe d'une activité penlolsnrsofiee ;

? à la dtae de liuqoditian de la peiosnn vleeisslie du régime de bsae de la sécurité slicaoe ;

? au puls tard, au tmree de la période de maiteinn des gerianats

prévues par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soacile ;  
? à la dtae de résiliation du ctnarot ccoellitf dnas l'ancienne entreprise(1) ;  
? en cas de décès.

Il est précisé que la ssspiuon des aooanltcils du régime d'assurance chômage puor qequule cuase que ce siot n'a pas d'incidence sur la durée du mientian des garanties, qui ne srea pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié diot aseresdr à l'organisme aruessur un buietlln de portabilité des droits, et une nelovule crtae de treis pyaant lui srea adressée asini qu'une aasotteitn des droits.

Le maitinen des gntarieas au ttrie de la portabilité des dirots est financé par maotitulausn aanyt puor eefft de dpsseeinr epyeumolr et anecin salarié de tutoe cottuirobnn financière au départ du salarié ;

? les bénéficiaires du miantien des cueterrouvs santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dtie « loi Eivn », suos réserve d'en firae la dneame dnas les 6 mios qui svniuet la rupture du ctoarnt de taviral ou le décès.

Pour les ainecns salariés bénéficiant du dpssioitif de portabilité puor une durée excédant 6 mois, le piont de départ de ce délai de 6 mios est reporté à l'expiration des dtrois à portabilité. L'adhésion pnerd arlos eefft au lineamden de la réception de la demande, snas délai de cnaerce ni quioannsrteit d'état de santé.

En cas de ssuoseniipn du cnaort de tavrail aevc mtneain ttaol ou prieatl de salarie ou vermenest d'un complément de siralae à la crahge de l'employeur, la cuetuorvre est meiuante suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat siralae de la cotisation. Dnas le cas d'une sspsieounn du corant de trivaal snas mintiean de salaire, la curorvtuee est suspendue, suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mtos : « à la dtae de résiliation du ctoarnt clioeltcf dnas l'ancienne etirpnrsee » fragnuet à l'article 4 de l'accord susvisé snot eculxs de l'extension cmome étant crornitaes à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

#### Article 7 - Mise en œuvre en entreprise *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Les eepnirrsts visées à l'article 1er doeivnt adhérer à l'organisme arsesuur désigné à l'article 3 à cmtpoer du 1er jvaineir 2014, les erpeertinss puaoovt tfiooetus adhérer lenbreimt avnat cttee date.

En aopliatcn des disipontisos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les canrtots préexistants en etirrspnee aanvt la dtae de msie en ?uvre snerot considérés crneoofms au présent arccod suos réserve que tuotes les gtaianres (hormis les atecs de prévention) définies dnas leurs catnrots soient, rqiuse par risque, de niaevu supérieur aux graainets définies dnas le régime de bsae du présent accord.

#### Article 8 - Commission de suivi de l'accord *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Il est institué, dnas le crade de la ciiosmmon notnliaae d'interprétation et de conciliation, une coimsmson nnaloite de suivi, composée des osnniaagtoris plsesonelfirones et sdayeclins représentatives sairietgnas ou adhérentes au présent accord, chargée :

? de trateir des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dsptioinoss ;

? d'évaluer puls particulièrement les cdtoionins et les difficultés liées à la transférabilité du doit à la « complémentaire santé » ;

? de s'assurer du recepst des dpstoioins de l'article 7 du présent accord, de gérer les liitges liés aux codinintos d'applications ddiut arlcite et de décider cinemenoojtt aevc l'organisme désigné les dsoisers à poertr en contteinex qui lui srnoet suomis sur l'appréciation de la niootn du rsque par risque, de nveaux supérieurs aux gaertains définies dnas le régime de bsae du présent accord.

Les représentants de l'organisme aeursur désigné astsenist aux

réunions suaf luqorse la cimioosmsn sttaue en interprétation du présent accord.

Cette cmiisoosmsn se réunira puor la première fios dnas les 3 mios à cotmper de la dtae d'application prévue à l'article 11 du présent accord, aux fnis de srnetgavis de la cnnvoteion aevc l'opérateur désigné.

#### Article 9 - Commission financière

*En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Afin de suirve l'évolution financière du régime mis en palce par l'organisme auuessrr désigné et d'en contrôler l'équilibre, il est instauré une cmsioosm financière. Celle-ci srea composée de duex représentants par ontosngiriaas piesreflnsloens et sinclaydes représentatives.

Les représentants de l'organisme auuessrr désigné astssenit aux réunions.

#### Article 10 - Commission spécifique « Appel d'offres »

*En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Une cmiomosin spécifique « Aeppl d'offres », composée de l'ensemble des ortgaonnisais seydnlcias et paleartnos représentatives dnas le trapnosrt siatainre est créée par le présent accord.

Cette cmosisoin spécifique est nomatenmt chargée, tuos les 5 ans :

- ? d'élaborer le cheair des cheargs ;
- ? de lacner l'appel d'offres ;
- ? d'analyser les réponses à l'appel d'offres solen les modalités d'attribution définies par le chiear des chgaers ;
- ? d'arrêter le ou les organisme(s) assureur(s) désigné(s).

#### Article 11 - Entrée en application de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Le présent aroccd ernte en aiplcpiaotn à sa dtae de signature.

#### Article 12 - Dénonciation et modification

*En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Le présent acrocd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cdtooniin d'observer les dspisitionis légales, réglementaires ou ctnnleloneivoens en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord ctenionrua à pirodure ses efftes jusqu'à l'entrée en viguer de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pndent la durée prévue par les dnistopois légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 13 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la ditociren générale du tiavarl du ministère du travail, de l'emploi, de la foriamotn posllenseofne et du doiguale saccoil et d'une dnedmae d'extension dnas les ciodotnins fixées par les alteicrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

## Dénonciation par lettre du 26 avril

Les preietarans sucoaix du tsnporart siatrinae afmfrniet luer volonté de ctnebiour à l'amélioration de la peorittcon soillace des salariés des eesnrrpiets de ce setceur d'activité.

Sans préjudice des réflexions déjà initiées vaisnt à étudier la faisabilité de l'élargissement de ce arints dfisiitspos en vigueur, les petariraens suoicax représentant les activités du tansropt stiaarine emsientt que la msie en place, au nevaiu conventionnel, d'un scole mimainl de pcrttoeion santé dnas les ctionidios fixées par le présent arccod répond à luer volonté :

- ? de cvoieur l'ensemble des salariés du scteuur et de pouovir s'assurer de l'effectivité de ctete généralisation de la corruvutee ;
- ? de sécuriser le régime mis en place, neotnmmat financièrement, et de firae bénéficiar les salariés concernés d'une réelle solidarité ;
- ? de dnoner un snes à la potiluqie de prévention en matière de santé que deinovt pourvmoior les piatnreears saiuocx ;
- ? de gnartiar à tuos les salariés du seeutcr l'unicité du coût de la ctueurvue et sa stabilité tarifaire.

Les dptsisionis du présent arccod s'inscrivent dnas le carde des « catornts reosaepnlbss » conformément aux dpoisnoitss législatives et réglementaires.

La création d'une cuoutvrere de cette nature, au nveiau de la branche, ne suraait rreemtte en cause les cnttaors « complémentaire santé » outbgiilares préexistant dnas les eitesepnrns aynat anticipé cette démarche d'avancée sociale, et rasteepcnt les diposoniits ablpiceapls lros de la msie en ?uvre du présent arccod en entreprise.

Au regard de la réalité srtcelurulte des enrpetresis du trrnposat sriatrinae (le tissu des eenirtsrseps du tposrnat saitinare étant meamoinjariett constitué de petites, vorie très peettis entreprises), le présent arccod est pouertr d'une csluae de désignation de l'organisme aursuesr aifn d'élargir la crurtvoeue de la mtaiisualtoun et ce, puor cnbuoirter à la maîtrise des eneeegnmats frnanieics qu'il implique.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### Annexe I Régime de base

(Tableaux non reproduits, callesonbutts en lnige sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rbuique BO Cvoienontn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc\\_20150048\\_0000\\_0028.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### Annexe II Régime amélioré cctlielf n° 1

(Tableaux non reproduits, cltonslaeubs en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rribuque BO Ctniovenon collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc\\_20150048\\_0000\\_0028.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### Annexe III Régime amélioré coeltlcif n° 2

(Tableaux non reproduits, coelnbastlus en lngie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rribuque BO Ctvoienonn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc\\_20150048\\_0000\\_0028.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf)

## 2013 par l'UFT de l'accord du 7

# novembre 2011 relatif à la reprise du personnel

En vigueur en date du 26 avr. 2013

Paris, le 26 avril 2013

UFT

68, rue Cdrienat

75017 Piars

Monsieur le président,

L'union des fédérations de tsnptraot (UFT), mandatée par la fédération des ereenitsrps de la sécurité frduiaicie (FEDESFI), a négocié et signé le 7 nroembre 2011 un aocrd rtaelif à la rpisere du pnreonsel en cas de ceanmhengt de patrtetrasie dnas les activités du trpnosart de fdnos (« l'accord ») avec les ogtnoinasrais saydchniles de salariés sinvateurs :

? la fédération générale CTFC des tnoratpsrs ;

? la fédération générale des tpotrnasrs et de l'équipement (FGTE CFDT) ;

? la fédération ninaloate des cuaeurffhs rurtoies (FNCR) ;

## Avenant n 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CFDT,

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Afin de ftelcaier l'application de l'accord du 7 jieuult 2009 sur la définition et les cndionotis d'exercice de l'activité des ctueuonrcs arauontagcmpecs de poenrsns présentant un hcaaidnp ou à mobilité réduite, les piennaertrs siucaox ont souhaité, par le présent avenant, préciser ciatens pnoits de l'accord susvisé.

Ces précisions peretmnett nmmaetnot de ciaerflir le sattut des crduuختهos en périodes secoirals qui ecefnuefft également des pirtsneaots de tnsoprttrs dédiés aux poeenrsns présentant un haandicp ou à mobilité réduite.

Par conséquent, l'accord du 7 jlluiet 2009 sur la définition et les ciinnootds d'exercice de l'activité des cturndoucs anagetucproacms de psroennes présentant un hcaandip ou à mobilité réduite, modifié par l'avenant n° 1 du 5 julelit 2010, est à nuveau modifié cmme suit.

Article 1er - Modification de l'article 1er

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Pour écarter tutoe msaiuvae interprétation des dntsiisipoos du pniot 1 « L'activité » de l'article 1er de l'accord du 7 jlluiet 2009, le point 1 dudit alitce est réécrit cmme suit :

« Il s'agit de tout traosnrpt einscvmelexut dédié aux pnsenoers handicapées et/ ou à mobilité réduite puor leueql le cnecuotdur est amené à aoteprpr un amgmaeenpcocnt au vgeyauor dépassant l'utilisation des équipements du véhicule (élévateur, palette, etc.). Il puet être régulier, oasneccion ou à la demande. Ne snot dnoc pas concernés par le présent arcocd tuos aeruts torsnratps même osnoleneicemclant ou pneeriletalmt fréquentés par des pneesnos handicapées ou à mobilité réduite. »

Article 2 - Modification de l'article 2 B

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Afin d'apporter dgtnavaae de précisions sur les penesnos concernées par la fomraiton prévue par l'accord du 7 jleuult 2009, le piemrr paragare du point « Délais à rtceper » de l'article 2 B « La firmtoaon » est réécrit cmme suit :

« Cncoduuetr effectuant, à trite prneenamt ou occasionnellement, un srvicee spécialisée de tsranport de pnnroeses handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à paritr du 1er août 2010 : fmraoion à sviure dès l'embauche et au puls trad dnas les 2 mios

? la fédération ntaolaine des tporstrans et de la lusgitoiqe (FO UNCP) ;

? le syniacdt naianotl des activités du tapsorrnt et du tiarnst (CFE-CGC).

L'accord a également été signé par l'organisation des ttoansrprs reirouts européens (OTRE) [organisation protaanle non représentative à la dtae de situgarne de l'accord, décision définitive du tbraiunl aiadtimsnirtf de Bdeuorx du 28 février 2012].

Force est de ceotnatsr que l'accord du 7 neomvrbe 2011 fiat aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures.

En conséquence, conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du tarvail et à l'article 4, dnireer alinéa, de l'accord ceenvnoinotnl susvisé, l'UFT, mandatée par FEDESFI, vuos ntifoie par la présente la dénonciation tloate de l'accord du 7 nmrvoebe 2011.

Conformément aux treems de l'accord, cette dénonciation srea efcveifte à l'issue d'un préavis de 3 mois, et une nveolule négociation pirraout être engagée dnas ce délai.

La présente dénonciation fiat l'objet d'un dépôt, conformément aux atircels L. 2261-9, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail. Nous vuos pronis d'agréer, Monsieur, l'expression de nrtoe considération distinguée.

qui sevuut son entrée en fonction, suaf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Ctete indisponibilité diot être justifiée par l'attestation d'un certne de foarmtion et une irsnpociitn à la seossin sianutve ;

Conducteur en potse anavt le 1er août 2010 : foamriotn à svruie aanvt le 31 décembre 2010. »

Article 3 - Modification de l'article 3 B

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

L'antépénultième phrpragaae de l'article 3 B « Ciscasotiifan » de l'accord du 7 jeulilt 2009 est réécrit cmme suit :

« Ces clisocaaasinifs snot intégrées dnas la nemlntacoure et définition des eiolmps des ovreieurs des tpsnarrts reioturs de vuyegraos et le cfoniiecfet 136 V est intégré dnas les gleirls des rémunérations des oveirrus des tnsptroas rteriuos de voyageurs. »

L'avant-dernier pghraaarde de l'article 3 B de l'accord est supprimé.

Article 4 - Modification de l'article 3 C

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Afin d'éviter d'éventuelles difficultés d'interprétation, le pmereir prhaapare de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » de l'accord du 7 jlieult 2009 est réécrit cmme suit :

« Ctete activité est régie par la cveinntoon cetlolvic nahtiao des tsrpanrots rueotris et des activités aiiuxialers du topnrarst (CCNTR) et naommetnt par les dpitisnsioos des arcocds du 18 airvl 2002 et du 24 seembprte 2004. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'accord du 18 avril 2002, le tmeps de taraivl etecffif des cruetndoucs creopnd les tmeps de conduite, les tmeps de tvaruax anenxs ansii que les tmeps à disposition, et que le salarié diot être informé memneselleunt de la soaitiutn de son compteur "durée du travail" au moyen d'un dumneoct annexé à son bletiuln de paie. De même, conformément à la CCNTR, les salariés bénéficient de la ganraite d'horaire anuel de 550 hurees puor 180 juors de travail, de la graanite d'horaire junalioerr seoln le norbme de vaointacs ? ».

En outre, un paragraphe, rédigé cmme suit, est inséré après le troisième praapahrge de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« Les faits afférents à l'utilisation et à la colrciuitan du véhicule, nomeanmtt de stationnement, de caurnbrat et d'entretien, snot à la cgghae de l'employeur et non du salarié qui ne diot pas firae l'avance des frais. »

Enfin, un paragraphe, rédigé cmome suit, est inséré après l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« D. ? Particularité du ccodunteur en période scoialre efufnacett des scrivees dédiés aux proeesnns handicapées et/ ou à mobilité réduite

Lorsqu'un ceuonuctdr aapgtomcenucar de topsranrt spécialisé de pnesneros handicapées et/ ou à mobilité réduite ne tlaarville que

pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004, il est rappelé que l'ensemble des dispositions de cet accord et notamment de l'article 137 V, de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier, selon le nombre de vacances, de l'indemnisation de l'amplitude et des croquis s'appliquent. »

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature.

## Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FSNT CGT,

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Afin de faciliter l'application de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de cessation de l'activité des salariés dans le transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, préciser certains points de l'accord susvisé et d'y insérer de nouvelles dispositions afin de faciliter les procédures de transfert des salariés dans le secteur du transport routier de voyageurs.

L'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de cessation de l'activité des salariés dans le transport routier de voyageurs sera donc modifié comme suit.

Article 1er - Modification du préambule de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Afin de relever l'importance du respect des délais et de la prise en compte des critères suivants dans les procédures de transferts, la dernière phrase du préambule est réécrite comme suit :

« Egalement attirer l'attention des autorités compétentes sur la nécessité de :

? mettre en place un cadre de coopération de marché et de coopération préalable de respecter les délais prévus dans le présent accord ;

? incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur la régulation sociale et la continuité du service public dans les transports réguliers de voyageurs.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient salariées ou entrantes, doivent respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2323-1 et L. 2323-6 du code du travail relatifs au comité d'entreprise. »

Article 2 - Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Au regard des évolutions législatives, la référence aux articles du code du travail est modifiée comme suit :

« Lorsque les dispositions pour l'application des dispositions des articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail ne sont pas remplies, les parties [...] »

La référence est donc changée.

Article 3 - Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

L'actuel article 2.1 est supprimé et remplacé par un nouveau article

Elles font partie intégrante de l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des salariés aménageant les conditions de présence présentant un handicap ou à mobilité réduite.

Article 6 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Le présent avenant porte sur l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

2.1 rédigé comme suit :

« Les présentes dispositions s'appliquent pour des salariés à caractère régulier en cas de cessation de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public ou d'une délégation de service public, puis généralement appelé ? marché ? ci-dessous.

Les salariés publics à la demande de transport routier de personnes, généralement appelés TAD, sont également concernés par les présentes dispositions conventionnelles.

De même, en cas de reprise d'un marché de transport sous-traité par l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, les présentes dispositions continueront de s'appliquer au sous-traitant. L'appellation "entreprise sortante" utilisée ci-après est intégrée dans son ensemble. »

Article 4 - Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Le second alinéa de l'article 2.2 est modifié comme suit :

« L'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent également informer leurs salariés (hors d'activités et fêtes) leurs représentants représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors d'activités et fêtes) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché. »

Article 5 - Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

La première phrase de l'article 2.4 est modifiée comme suit :

« Le transfert de l'emploi se réalise par une information des salariés ? transférables ? et par la signature d'un avenant au contrat de travail au sien de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes : »

Un point relatif sur l'information des salariés est créé. Ce point est rédigé comme suit :

« A. ? Information

L'entreprise entrante devra organiser une information du salarié ? transférable ? »

Les points relatifs de l'établissement d'un avenant au contrat de travail, des modalités de paiement de la rémunération, des modalités d'octroi des congés ainsi qu'à la date du transfert et du statut relatif sont modifiés comme suit :

« B. ? Modalités de paiement de l'avenant au contrat de travail.

C. ? Modalités de paiement de la rémunération.

D. ? Modalités d'octroi des congés ainsi qu'à la date du transfert.

E. ? Statut collectif. »

Enfin, le point relatif aux modalités de paiement de la rémunération est complété comme suit :

« Le versement de la prime différentielle doit être met en place dès qu'une différence de niveau de salaire existe entre les salariés de l'entreprise entrante et le salarié transféré. »

Article 6 - Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

A l'article 2.5, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après le deuxième paragraphe :

« La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de prestataire. Afin de faciliter la prise en compte du personnel, une première liste des salariés transférables sera communiquée, à titre indicatif, à l'entreprise entrante. »

Article 7 - Modification de l'article 2.7 de l'accord du 7 juillet 2009  
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Le troisième paragraphe de l'article 2.7 est complété ainsi :  
« Par ailleurs, par dérogation, le temps de présence de ces salariés au sein de l'entreprise s'ajoute au temps de présence pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité aux élections des représentants du personnel organisée dans l'entreprise entrante. »

Article 8 - Modification de l'article 2.8 de l'accord du 7 juillet 2009  
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Un paragraphe est inséré avant le premier paragraphe de l'article 2.8. Ce paragraphe est rédigé comme suit :  
« Par dérogation à ce qui précède, l'entreprise s'engage à transmettre, pour chaque salarié transférable, à l'entreprise entrante le nombre de jours de congés payés rasés et dû ainsi que les modalités relatives à ces droits. »

## Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 21 mars 2013, est à nouveau modifié comme suit.

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

A l'article 3 « Rôles des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

#### « 1. Taux horaires

Les taux horaires des professionnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

#### 2. Rémunérations des ingénieurs

Les rémunérations des ingénieurs des professions ouvrières et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi ? Adie déménageur ? cofinancé 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en entreprise de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les professionnels des métiers qu'ils exercent, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de même à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les annexes I, II, III, IV de la convention collective.

Article 9 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature.  
Elles font partie intégrante de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la stabilité des relations de travail en cas de changement de propriétaire dans le secteur de voyageurs.

### Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mai 2014.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

### Annexe

Barème des rémunérations des professionnels des entreprises de déménagement à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2014

#### Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,54
128 D	9,66
138 D	9,80
150 D	10,30

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

? 1,50 % pour les personnes C1 titulaires du permis de conduire C ;

? 2 % pour les personnes C2 titulaires du permis de conduire EC. En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,32 % ou 24,06 %.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,64 %.

Heure de travail de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,64 %.

#### Employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,63
120	9,67
125	9,73
132,50	9,79
140	9,89
148,50	9,99

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,34

2	157,50	10,44
3	165	10,76
4	175	11,37
5	185	12,04
6	200	13,01
7	215	13,98
8	225	14,64

Rémunérations annuelles moyennes des professionnels gagnaient à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2014

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 275	2 345
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	33 308	2 497
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 342	2 651
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 217	2 791
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 283	3 096
6	145	Jusqu'à 5 ans	45 349	3 401

(1) Article 5, alinéa 4.

## Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV Ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories professionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 78, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

## Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III Techniciens et

L'article 5 de l'annexe IV est complété comme suit :

« Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

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

? 5 % de la rémunération moyenne des professionnels gagnaient après 5 années dans la catégorie ;  
? 10 % de la rémunération moyenne des professionnels gagnaient après 10 années dans la catégorie ;  
? 15 % de la rémunération moyenne des professionnels gagnaient après 15 années dans la catégorie ;  
? 17 % de la rémunération moyenne des professionnels gagnaient après 20 années dans la catégorie ;  
? 18,5 % de la rémunération moyenne des professionnels gagnaient après 25 années dans la catégorie ;  
? 20 % de la rémunération moyenne des professionnels gagnaient après 30 années et dans la catégorie. »

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale de l'évaluation du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories professionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositifs spécifiques pour les gilets d'ancienneté du transport routier de voyageurs.

La convention collective nationale, axenne III « Dispositions particulières aux ténenches et angles de maîtrise » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 86, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

L'article 4 de l'annexe III est complété comme suit :

## Avenant n 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II Employés

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories professionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositifs spécifiques pour les gilets d'ancienneté du transport routier de voyageurs.

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 88, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

## Avenant n 103 du 13 février 2014 relatif à l'annexe I Ouvriers

« Dispositifs spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- ? 3 % du salaire mensuel pour les salariés après 3 années ;
- ? 6 % du salaire mensuel pour les salariés après 6 années ;
- ? 9 % du salaire mensuel pour les salariés après 9 années ;
- ? 12 % du salaire mensuel pour les salariés après 12 années ;
- ? 15 % du salaire mensuel pour les salariés après 15 années ;
- ? 17 % du salaire mensuel pour les salariés après 20 années ;
- ? 18,5 % du salaire mensuel pour les salariés après 25 années ;
- ? 20 % du salaire mensuel pour les salariés après 30 années.

Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

L'article 3 de l'annexe II est complété comme suit :

« Dispositifs spécifiques au transport routier de voyageurs

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

- ? 3 % du salaire mensuel pour les salariés après 3 années ;
- ? 6 % du salaire mensuel pour les salariés après 6 années ;
- ? 9 % du salaire mensuel pour les salariés après 9 années ;
- ? 12 % du salaire mensuel pour les salariés après 12 années ;
- ? 15 % du salaire mensuel pour les salariés après 15 années ;
- ? 17 % du salaire mensuel pour les salariés après 20 années ;
- ? 18,5 % du salaire mensuel pour les salariés après 25 années ;
- ? 20 % du salaire mensuel pour les salariés après 30 années.

Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport



rouietr de vyugoeras visées à l'article 1er de la cetnvnioon cilocvltle niaanltoe des tsrrtnopas ruoteris et des activités auriilixaes du transport, à siavor les erneeprsits enregistrées suos les cedos NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des gellirs d'ancienneté enrte les différentes catégories serpsollocneefoioins prévues par la CCNTR, mias également de récompenser la stabilité du salarié au sien de l'entreprise tuot en améliorant l'attractivité des métiers par la création de neuvuoax échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les paeainrrts scuoiax décident d'instaurer des dosiopiists spécifiques puor les gleirls d'ancienneté du tnsaoprtr rtioeur de voyageurs.

La coientvonn cteolilvce nationale, annexe I «?Dispositions particulières aux ouvriers?» en dtae du 16 jiuin 1961, précédemment modifiée par les aennavts nos 1 à 102, ce deinerr en dtae du 19 février 2013, est de naevuu modifiée comme siut :

Article 1er - Ancienneté  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

L'article 13 de l'annexe I est complété cmme siut :

« d) Dotiioisnps spécifiques au tpnrrsaot rueitor de veayurgos

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à pratir de la dtae de

## Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité partie 1

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 28 mars 1997 modifié

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

### 1. Nmrobe d'années de ciuodtne ruqies

Dans les aceiltrs I. 1, I. 2 et I. 3, le nbrome d'années de cnuoitde ruqies puor être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :

? 25 ans et 3 mios de cidonute srenot reiqus au 1er arvil 2014 ;  
? 25 ans et 6 mios de cutdonie sneort rqiuis au 1er août 2014 ;  
? 25 ans et 9 mios de cdtoiuone seonrt riuqes au 1er décembre 2014 ;  
? porté à 26 ans de cndtuioe au 1er arvil 2015.

NB. ? Puor les cnoyuoers des eeipnrsrets de tpsorrnt de fonds et de valeurs, ce nmorbe d'années reste fixé à 20 ans.

### 2. Cttarioenrpe d'embauche. ? Reaenmepmclt d'un cntisaot par un csiaontt

Les dptsionioss des aeilrtcs VI. 1 et VI. 2 snot remplacées par les disnosioptis snteavuis :

« Toute cestisoan d'activité d'un salarié dnas les ctinoidnos prévues au présent acorcd diot deonnr lieu, dnas l'entreprise qui eymplaoit le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié contisat au dptissioif CFA, dnas le crdae d'un cornatt de taravil à durée indéterminée à tepms plein.

Cette ecahbmue diot ivrneniter au puls trad dnas les 3 mios sinuvat la dtae de départ eficteff de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et puet intervenir, au puls tôt, dnas un délai de 3 mios avnat la dtae de départ ecffteif de lidae entreprise. »

ftmaooinr du cartnot de travail. Elle dnone leiu aux mraonoitjas saeivtuns :

? 2 % du tuax horarie cntevnonneoil après 1 année ;  
? 6 % du tuax hoirare cnnoeioitennvl après 5 années ;  
? 8 % du tuax haroire ceionnveonntl après 10 années ;  
? 10 % du tuax hairroe cennoenttivil après 15 années ;  
? 14 % du tuax hariore cnteevinnonol après 20 années ;  
? 17 % du tuax hoarire cnvtnonineoel après 25 années ;  
? 20 % du tuax hiorrae cennntneovoil après 30 années. »

Article 2 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avnanet etnre en aplcipoatn le peeimr juor du mios snuviat la pubctialon de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent anevnat frea l'objet d'un dépôt à la dotceriin générale du tavairl du ministère du travail, de l'emploi, de la formtoain pflselsronieone et du dloagieue saciol et d'une dedname d'extension dnas les cotnionids fixées par les artilecs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

### 3. Pnmelnafonet du mnotat de l'allocation

Dans l'article IV. 1, le plfaond du mtaonnt de l'allocation est ramené de 1,5 fios le pafonld aneunl de la sécurité slacoie à 1 fios ce ponfald diminué des prélèvements soaucix et fuiascx obligatoires.

Article 2 - Durée de mise en œuvre des dispositions  
*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Les dsstoioinips ccaeonrnt le nbome d'années de conditue reuqis snot msies en ?uvre à tire transitoire. Ces diotipnsisos snot pirses dnas le but de rnieocutesr les fndos ppoers du régime à un neaviu excédentaire. Les praaneers suoiax conviennent, dès la rietoctisnoutn des fonds porers de ce régime, d'apprécier l'opportunité de reivor le tuax d'appel de la cottsoain de la poeifsrson et le nobrme mimnial d'années de cditonne ruiques puor être éligible au congé de fin d'activité.

Afin de ftliceiar le sivui des dptosioisins arrêtées par les ptireas signataires, il est demandé à l'opérateur gietninasroe de foriunr aux paeretrnais sociaux, au mnois une fios par an, tuos les éléments stteatsuiqis qu'ils poruornt lui demander.

Article 3 - Traitement des dossiers de demande de CFA  
*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Les doreiss cfeonomrs aux critères d'éligibilité, déposés avant la dtae d'entrée en aapliicotn du présent accord, rsntet smious au dispioistf en vguuier jusqu'à cette dtae (soit le 31 mras 2014). A cmteopr de la dtae d'entrée en acplpitiaon du présent accord, les deissros seonrt iiruntsts et luer pisre en crhage décidée dnas le resecept des nluveeols cnoiondtis d'éligibilité au CFA.

Article 4 - Date d'entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Le présent acrcod ernte en ailtopapcin à cepotmr de sa dtae d'extension, et au puls trad au 1er arvil 2014.

Article 5 - Dispositions spéciales  
*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

L'entrée en vuugier du présent acorcd est subordonnée à l'entrée en viugeur de l'accord du 11 mras 2014 ptoant aménagement du dsstpioiif congé de fin d'activité (partie 2).

Article 6 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Au regard de la responsabilité civile des entreprises sociales à vis-à-vis des salariés que des entreprises de la branche du transport routier et devant la nécessité de renforcer les fonds propres comme la trésorerie du dispositif CFA, les partenaires sociaux conviennent, en plus de l'augmentation du taux d'appel des cotisations, d'apporter aux dispositifs des accords

## Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité partie 2

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 30 mai 2011 modifié

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Suspension de la dérogation « carrières longues »

La dérogation prévue à l'article 2.2, paragraphe B, est suspendue pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, de déménagement ainsi que de transport de fonds et de valeurs.

Ces dispositions ont pour but de renforcer les fonds propres du régime.

Afin de faciliter le suivi des dispositions arrêtées par les partenaires signataires, il est demandé à l'opérateur économique de fournir aux partenaires sociaux, au moins une fois par an, tous les éléments statistiques qu'ils pourraient lui demander.

Article 2 - Traitement des dossiers de demande de CFA

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Les dossiers conformes aux critères d'éligibilité, déposés avant la date d'entrée en application du présent accord, restent soumis au dispositif en vigueur jusqu'à cette date (soit le 31 mars 2014).

A compter de la date d'entrée en application du présent accord, les dossiers sont instruits et leur prise en charge décidée dans le respect des nouvelles conditions d'éligibilité au CFA.

Article 3 - Date d'entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Le présent accord entre en application à compter de sa date d'extension, et au plus tard au 1er avril 2014.

## Avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I Ouvriers

antérieurs les modalités des évolutions susvisées, la considérable augmentation des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par application au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.

Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable augmentation des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par application au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.

Par ces mesures, au-delà du soutien des responsabilités dont ils font partie vis-à-vis des entreprises que de leurs conducteurs, les partenaires sociaux entendent exercer à l'Etat, également contribuant au financement de ce régime depuis sa création, leur attachement à sa pérennité, dans le respect d'équilibres financiers pérennes au regard des nouvelles conditions d'éligibilité dorénavant fixées.

Article 4 - Dispositions spéciales

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

L'entrée en vigueur du présent accord est imputable de l'entrée en vigueur de l'accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1).

Article 5 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014*

Au regard de la responsabilité civile des entreprises sociales à vis-à-vis des salariés que des entreprises de la branche du transport routier et devant la nécessité de renforcer les fonds propres comme la trésorerie du dispositif CFA, les partenaires sociaux conviennent, en plus de l'augmentation du taux d'appel des cotisations, d'apporter aux dispositifs des accords antérieurs les modalités des évolutions susvisées, la considérable augmentation des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par application au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.

Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable augmentation des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par application au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.

Par ces mesures, au-delà du soutien des responsabilités dont ils font partie vis-à-vis des entreprises que de leurs conducteurs, les partenaires sociaux entendent exercer à l'Etat, également contribuant au financement de ce régime depuis sa création, leur attachement à sa pérennité, dans le respect d'équilibres financiers pérennes au regard des nouvelles conditions d'éligibilité dorénavant fixées.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	UNCP FO ; FGT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016*

La cotevonn colevitcle naionalte anenxe I « Dotsospniiis particulières aux orivveus » en dtae du 16 jiu 1961, modifiée par les annaetvs nos 1 à 103, ce dernier, en dtae du 13 février 2014, est à nevuaou modifiée cmome suit.

## Préambule

Le ceurisor sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des ceurisors telles que définies dnas l'avenant n° 94 (version en vigueur). Toutefois, en roiasn des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé, est institué le présent avenant.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016*

Les nnecaulomters et définitions des eilopms des oiurevrs des tptorsarns reroutis de miasacdhners et des activités arliaeuxiis du transport. ? Prenonsel rlaount « msrehidaancs » snot complétées cmoe suit, et il est institué l'emploi suiavt :

#### « Gorupe 3 2 ter Curioesr sur véhicule non motorisé

Ouvrier chargé d'enlever des otebjs dnot il diot assreur la préservation et qu'il diot levrir au destinataire, dnas le carde d'un seivre en csoure (à la demande) et/ ou en tournée et/ ou en distribution, au moyen d'un véhicule non motorisé aevc ou snas remorque.

Le véhicule duex roeus non motorisé peut, toutefois, bénéficier d'une atrnasssie électrique.

L'exercice de l'emploi spspoue les cssnoecanians saiuvetns :

? lcuerte et usoltiaaith de plnas et de ctreas géographiques ;

? uiolitistan catounre des myones de télécommunication.

L'emploi de coersuir ilmquie de retcseep les règles saetvunis :

## Conduite-sécurité

En toteus circonstances, le cosruer diot cndioure son véhicule dnas le sricct recspet du cdoe de la rtuoee et des règles de sécurité qui s'imposent au rarged de l'environnement dnas le crdae duquel il ecerxe son métier.

L'exercice peosfrenionsl du potse nécessite le prot d'équipements de sécurité cnrfoemos aux normes en vigueur, et craonnpmet au miumim les éléments suiantvs : casque, gants, gleit ou vêtements aevc éléments de hutae visibilité et crssuhuae adaptées.

Les équipements de sécurité oebilatigros et l'équipement muimim mentionné ci-dessus snot frnoius ou financés par l'employeur.

Le prot de ces éléments de sécurité par le salarié est obligatoire.

## Sécurité des véhicules et des otebjs confiés

En toteus circonstances, le coeiusrr doit, pnaedt tuteo l'exécution de sa mission, pdenrre tetuos les diinposotiss peslsbios en vue de la garde et la préservation du véhicule dnot il a la crahge et des otebjs confiés counents dnas le dipsioistf prévu à cet effet, en uiintlsat les mnoeys mis à sa doosiitispn par l'entreprise.

Le poids tatol du sac à dos inuclant la mcaarhnsdie ne puet excéder 5 kg.

## Maintien en odrre de mchrae et eientrtetn du véhicule

### Cas général :

Un véhicule adapté au salarié est mis à doisptsioin par l'entreprise.

Le cesuoirr est rlssoepbnae du mniaitn en orrde de mrcahe et de l'entretien caournt du véhicule (notamment gagoflne des pneumatiques, réglage des freins, rmcameenlept des ampoules, réflecteurs et catadioptrés) qui lui est confié par l'entreprise, dnas le rpeecst des pcnreipis fixés par le cdoe de la route.

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à cqhuae psire de service.

Il est clpbaae d'assurer le dépannage cunoart du véhicule.

Les faits inhérents à l'exploitation du véhicule snot pirs en crahge par l'entreprise ; aisini que l'équipement de sécurité et de protection.

Cas paritceliur :

Le ceurisor ulitiise son véhicule poneernsl dnas le carde d'un acrocd inviduidl écrit aevc son employeur. Ce dcmonet précise les cidiootnns d'utilisation par le creusoir de son véhicule peenrnsol et puet prévoir des cioitdnns spécifiques d'un éventuel retour, à tuot memnot du contrat, au régime du cas général.

Le roeuer à l'application du cas général nécessite, en tuot état de cause, la csncluouin d'un noevul acorcd indeidvuil écrit entre l'employeur et le salarié.

Le ceiruoser est rasbslpoene du bon ereitnten du véhicule penenrnsol utilisé dnas le cdare de sa pastterion de travail, conformément aux oitaioignlbs prévues par le cdoe de la rtuoee et particulièrement des ogenars de sécurité (notamment pneumatiques, freins, éclairage).

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chuqae psire de service.

Il est cpaable d'assurer le dépannage caunrot du véhicule.

Il diot être en capacité de jisitufer de l'assurance pofssrninoeelle de son véhicule.

Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées ? indemnités d'entretien ?, calculées sur la bsae du kilométrage parurocu à tirte professionnel, et les modalités de cuacll selon le barème des impôts en vigueur.

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise fiorunt au cuiseorr un véhicule de remplacement, paednt le temps nécessaire à sa réparation aifn de lui prmrtete d'accomplir sa psraoiettn de travail.

Dans cttee situation, le kilométrage puoracu aevc le véhicule de rlpmaceenmt ne puet deonnr lieu à indemnisation.

## Exécution du tpsrarnot et tranemetit des aaleomins

Le csurieur diot recpeetsr les cgeisonns données par sa hiérarchie et, suaf imprévu, il lui atrirappet d'informer le régulateur de l'évolution de sa lrovsaiin et/ ou de sa tournée dnas les mlerleuis délais.

Il diot également rmlerpir et friae viser les domtcneus nécessaires tnat lros de l'enlèvement que lros de la livraison.

Le ciersour diot obaielnroeimgtt et immédiatement ienfomrr sa hiérarchie, aevc les meynos mis à sa dssiooipitn par l'entreprise, de toute alnioame poavunt dnneur lieu à conséquences et/ ou préjudices.

En cas d'accident, il diot le selaginnr dès que pbsisloe à sa hiérarchie et puet être amené à rédiger un cotnast amiable.

Il diot nrrede cmopte des ienidtcns de rtuoee le juor de luer réalisation ou au puls trad le laiendmn matin, dès la psire de service.

## Autres tâches

Le csuoerr puet être employé au tatrmineet des dtunoecms atmndisrfaits dcemntreeit liés à l'exercice de ses mnsiosis (classement de ses bareeduorx de lvoisairn et de ses bnos ? pipares ?...).

Lorsque l'entreprise met le véhicule à dipoistsoin du ciroseur salarié, celui-ci puet être employé à des tavarux de ptiet etnietren (tel que défini ci-dessus) et de lgvae du véhicule. Dnas ce cas, le matériel ou les moyens appropriés asini que les vêtements de potioetcrn snot furions par l'employeur.

Le ciuosrer sur véhicule non motorisé bénéficie des mêmes ciislsantficoas que le cirseur sur véhicule duex reous (Groupe 3, eplomi 2 bis). »

### Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016*

Les doiptosnisis du présent aevnnat eeorntnt en veguuir le lnmdaieen de la ptrouian de l'arrêté d'extension au Jnaroul officiel.

### Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation

## Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; FEDIMAG ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2015

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 1er - Rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avril 2015

Les taux horaires applicables et les grilles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniques et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	9,61	9,65	9,8430	10,0360	10,2290	10,4220
	Manutentionnaire logistique	9,61	9,65	9,8430	10,0360	10,2290	10,4220
115 L	Préparateur de commandes	9,62	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
	Agent logistique	9,62	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
120 L	Contrôleur/flasheur	9,64	9,78	9,9756	10,1712	10,3668	10,5624
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,64	9,78	9,9756	10,1712	10,3668	10,5624
125 L	Cariste en peotrisatn lqiougtsie (1)	9,66	9,85	10,0470	10,2440	10,4410	10,6380
138 L	Opérateur de ligne	9,68	9,90	10,0980	10,2960	10,4940	10,6920

(1) Pour les catégories 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	18 518,88	18 889,26	19 259,64	19 630,01	20 000,39
	Manutentionnaire logistique	18 518,88	18 889,26	19 259,64	19 630,01	20 000,39
115 L	Préparateur de commandes	18 676,87	19 050,41	19 423,94	19 797,48	20 171,02
	Agent logistique	18 676,87	19 050,41	19 423,94	19 797,48	20 171,02
120 L	Contrôleur/flasheur	18 756,40	19 131,53	19 506,66	19 881,78	20 256,91
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 756,40	19 131,53	19 506,66	19 881,78	20 256,91
125 L	Cariste en peotrisatn lqiougtsie (1)	18 883,23	19 260,89	19 638,56	20 016,22	20 393,89

138 L	Opérateur de ligne	18 960,26	19 339,47	19 718,67	20 097,88	20 477,08
Pour les caesitrs 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rotperer aux barèmes des rémunérations coiveennnteolls des orriuves du TRM et des AAT.						

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

**Annexe II**  
**Personnels employés**  
Taux hreiroas acpeilblas à cpetmor du 1er arvil 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,68	9,85	10,1455	10,4410	10,7365	11,0320	11,3275
120 L	Employé d'ordonnancement	9,73	9,90	10,1970	10,4940	10,7910	11,0880	11,3850
	Agent aastmdtiirnf logistique	9,73	9,90	10,1970	10,4940	10,7910	11,0880	11,3850

Garanties aelenlnus de rémunération apbialpcles à copemtr du 1er avril 2015 (pour 151,67 heuers mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 849,91	19 415,41	19 980,90	20 546,40	21 111,90	21 677,40
120 L	Employé d'ordonnancement	18 960,53	19 529,35	20 098,16	20 666,98	21 235,79	21 804,61
	Agent anirtiaitdmsf logistique	18 960,53	19 529,35	20 098,16	20 666,98	21 235,79	21 804,61

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

**Annexe III**  
**Personnels techniciens et atnges de maîtrise**  
Taux horieras alapeilpchs à cpepmtr du 1er arivil 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mcnnnataeie d'entrepôt logistique	11,03	11,3609	11,6918	12,0227	12,3536	12,6845
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Gestionnaire de stocks	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Correspondant du rpsenoable maenmngaet de la qualité	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Responsable ou spusereuvr de lignes	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
165 L	Chef de qauil logistique	11,53	11,8759	12,2218	12,5677	12,9136	13,2595
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable maintecnane d'entrepôt logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
200 L	Responsable svrciee cnleit logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable cieennimotodnt à façon	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470

Garanties alnnleues de rémunération apleailpchs à cmoepttr du 1er avril 2015 (pour 151,67 heuers mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de miacannntee d'entrepôt logistique	21 172,95	21 808,14	22 443,33	23 078,52	23 713,70	24 348,89
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Gestionnaire de stocks	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Correspondant du rnsoeblaspe mnmnaaeegt de la qualité	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Responsable ou suisepreuvr de lignes	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
165 L	Chef de qauil logistique	22 124,30	22 788,03	23 451,76	24 115,49	24 779,22	25 442,95
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
	Responsable mncntaenaie d'entrepôt logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
200 L	Responsable scviere cnleit logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
IDCC n°1	Responsable cmennitonoednit à façon	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73

## Annexe IV

(En euros.)

## Personnels ingénieurs et cadres

Coef.	Emploi	à l'Embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	33 668,38	2 525,13	35 351,80	2 651,38	37 035,22	2 777,64	38 718,64	2 903,90
106,5 L	Chef de projet	35 865,21	2 689,89	37 658,47	2 824,39	39 451,73	2 958,88	41 244,99	3 093,37
	Responsable sécurité	35 865,21	2 689,89	37 658,47	2 824,39	39 451,73	2 958,88	41 244,99	3 093,37
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 045,76	2 853,43	39 948,04	2 996,10	41 850,34	3 138,78	43 752,62	3 281,45
	Directeur méthode logistique	38 045,76	2 853,43	39 948,04	2 996,10	41 850,34	3 138,78	43 752,62	3 281,45
119 L	Directeur commanditaire à façon	39 786,96	2 984,02	41 776,31	3 133,22	43 765,66	3 282,42	45 755,00	3 431,63
	Directeur de site logistique	39 786,96	2 984,02	41 776,31	3 133,22	43 765,66	3 282,42	45 755,00	3 431,63
132 L	Directeur de sites logistiques	44 457,24	3 334,29	46 680,10	3 501,01	48 902,96	3 667,72	51 125,83	3 834,44

## Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; CSD.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

### Entreprises concernées :

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

### Personnels concernés :

Le présent accord s'applique aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées ci-dessus.

Article 2 - Prime horaire de nuit spécifique au secteur du transport de déménagement

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Les entreprises susmentionnées que les entreprises de transport de déménagement sont pleinement concernées par l'application du protocole d'accord relatif au travail de nuit dans le transport routier de marchandises, les activités ariéulx du transport et le transport de déménagement du 14 novembre 2001. Toutefois, lorsqu'il y a eu un itinéraire propre au déménagement, ils décident de modifier pour les entreprises du transport de déménagement les dispositions relatives à la

composante pécuniaire prévue à l'article 3.1 « Composante pécuniaire » du protocole d'accord, le reste du protocole susvisé restant inchangé et continuant à s'appliquer.

Ainsi, pour le secteur du déménagement, la référence utilisée pour la prime horaire dans le protocole d'accord du 14 novembre 2001 est annulée. Elle est remplacée par une référence propre au secteur du transport de déménagement, à savoir une prime horaire égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 D, pris comme référence pour l'ensemble des personnes visées à l'article 1er « Champ d'application » du présent accord.

Dans l'attente de l'entrée en application du présent accord opérant la substitution de la référence de la prime horaire, l'alinéa 2 de l'article 3.1 « Composante pécuniaire » du protocole d'accord du 14 novembre 2001 continue de s'appliquer.

Article 3 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Le présent accord entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Afin de prendre en compte les spécificités propres aux entreprises de transport de déménagement, les partenaires sociaux admettent les dispositions suivantes :

# Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2016*

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; CSD.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2016*

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 11 du 6 janvier 2014, est à nouveau modifié comme suit.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2016*

A l'article 3 « Révisioin des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

#### « 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des professions ouvrières, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

#### 2. Rémunérations annuelles générales

Les rémunérations annuelles générales des professions ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi ? aide-déménageur ? est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI au moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux s'engagent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tenir à la disposition des représentants des rémunérations entre les femmes et les hommes et de poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2016*

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les articles I, II, III et IV de la convention collective.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2016*

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 27 mars 2016*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande

### Annexe Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,62
128 D	9,76
138 D	9,90
150 D	10,40

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :  
? 1,50 % pour les professions C1 titulaires du premier de carrière C ;  
? 2 % pour les professions C2 titulaires du premier de carrière EC.  
En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,42 ? ou de 24,30 ?.  
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,71 ?.  
Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,71 ?.

### Employés

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,73
120	9,77
125	9,83
132,50	9,89
140	9,99
148,50	10,09

### Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,44
2	157,50	10,54
3	165	10,87

4	175	11,48
5	185	12,16
6	200	13,14
7	215	14,12
8	225	14,79

## Ingénieurs et cadres

Rémunérations alelunens mliamneis poeolneflinrss garanties

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans...	31 588	2 369
2	106,50	Jusqu'à 5 ans...	33 641	2 523
3	113	Jusqu'à 5 ans...	35 695	2 677
4	119	Jusqu'à 5 ans...	37 589	2 819
5	132	Jusqu'à 5 ans...	41 696	3 127
6	145	Jusqu'à 5 ans...	45 802	3 435

(1) Ailtcre 5, alinéa 4.

## Avenant n 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Modification du champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'erreur matérielle caroenncnt la numérotation du phaparagre « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er « Chmap d'application » de l'accord susvisé est rectifiée, le a « Salariés bénéficiaires » étant transformé en b « Salariés bénéficiaires » et le b « Atanys diort » en c « Anyats driot ».

Le preiemr pragrahape du I « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er « Chmap d'application » de l'accord susvisé est modifié cmmoe siut :

« Le présent accord, suos réserve des diotosnpsis qui suivent, s'applique à l'ensemble du psoennrel des ereniesrtps susvisées. »  
Le rtsee de l'article 1er est snas changement.

En conséquence, au dnrieer alinéa de l'article 5 « Fnncmeniaet », les mtos : « au terme du 6e mios cvuil enietr » snot remplacés par les mtos : « à ctmpeor du piermer mios civl ».

Le rtsee de l'article 5 est snas changement.

Article 2 - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'annexe à l'accord ptrnoat création d'une oalgotiibn cnileevnnlontoe de scuorrise un scloe minimal de « potceiortn santé » dnas les eptisnerers du trnrsaopt rieuror de mseidrncahas et des activités arlxiiuaeis du toarpsrnt est modifiée par le présent aavennt comme siut :

Annexe « Peaisttnors de la complémentaire santé »

(Tableaux non reproduits, clstolbeans en lgine sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rbuugrie BO Cvntoeionn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc\\_20150047\\_0000\\_0020.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0020.pdf)

Il est rappelé que le régime fiars de santé de la cniotvneon clecvltioe du trsnarpot et des activités aeulxiaris est en conformité avec les eengxix posées par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sciaoe et les décrets et arrêtés pirs puor son aipoltapcin (et nmonamett les arcitels R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de psrie en crhage :

? ? de la mitojoran du tikcet modérateur imposée à l'assuré losrue celui-ci costnule un médecin snas aivor cihsoi de médecin tnaairtt ou coltusne un ature médecin snas pirieroscptn de son médecin taiatnrt ;

? ? des aects et pnaoitrstes puor leluqess l'assuré a refusé l'accès à son dseoir médical penonrsel (DMP) ;

? ? des dépassements d'honoraires en cas de cltaooinstn d'un spécialiste snas proreipctisn du médecin tanairtt hros plrootcoe de snios ;

? ? de la ptarciitiopan fraaiftiore (actes et cttuonnaolsis de médecins, aects de bogoilie médicale) et des fcsnhrieas médicales (médicaments, aects d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la crghae de cqaue patient, instaurées par l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 3 - Mise à jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6 « Cstiosaen des griatanes et cas de maienitn de diort » de l'accord du 1er ortboce 2012 est modifié et désormais rédigé comme siut :

« En droehs de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prned fin en cas de décès ou de rpurtue du ctaornt du salarié (départ en rertaite suaf cas de cuuml emploi-retraite, démission, licenciement, rtprue conventionnelle). La gaainrte cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au crous dquel pnred fin le caontr de tiraavl qui le lie à l'entreprise reevnalt du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux diissiopnots légales, réglementaires et conventionnelles, peuvnet ctnienuor à être cruteovs :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord natonail inonroesnpetersfil du 11 jnievar 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 raelvte à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de rrupute du cornatt de taavirl non consécutive à une fatue lurode oaruvnt droit à pirse en crhage par l'assurance chômage, l'ancien salarié cevorsne à cpmoetr de la dtae de coistsean du cnartot de tarvail le bénéfice des gatieanrs frais de santé appliquées dnas son aeinncne ertpseinre pnenadt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limite de la durée du dnereir cotrnat de tiaavrl ou, le cas échéant, des dnreirs crtnoats de trivaal lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aorindre au nmrobe supérieur, snas pouiovr excéder 12 mois.

Le bénéfice du mnaietn de ces gaeantirs est subordonné à la coioitndn que les dtoris à couuterve complémentaire aeint été eovtrs cehz le dreeinr employeur.

L'employeur diot saginler le maienitn des gainrats dnas le



ctiiarecft de tvarial et inromfe l'organisme ausruers de la ciesoatsn du cnoatrt de tiaavr dès sa survenance.

L'ancien salarié diot jiesitfur auprès de l'organisme ausserur de sa psire en caghre par l'assurance chômage à l'ouverture et au corus de la période de portabilité.

Le mnitaain des gtareians cesse :

? dès que l'ancien salarié ne puet puls jfsiutier de sa prise en crahge par l'assurance chômage ;

? à la dtae de rpresie d'une activité plnolefrosneise ;

? à la dtae de loiautiigd de la pseoinn veieslsie du régime de bsae de la sécurité soalice ;

? au puls tard, au trmée de la période de meitnan des gnatiars prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scoiaie ;

? à la dtae de résiliation du catnort cteoilcf dnas l'ancienne etsnrperie ;

? en cas de décès.

Il est précisé que la soiussepn des actoinolls du régime d'assurance chômage puor qlquuee cause que ce siot n'a pas d'incidence sur la durée du manteiin des garanties, qui ne srea pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié diot asedresr à l'organisme ausesrur un btlieuln de portabilité des droits, et une nvueolle crtae de teris panyat lui srea adressée aisi qu'une atietstaton des droits.

Le meitnian des gneiraats au tire de la portabilité des diorts est financé par muuaastilton aanyt puor eefft de dspnsieer elypomeur et aceinn salarié de tutoe cbtuirrootin financière au départ du salarié ;

? les bénéficiaires du manetiin des cutueeorrvs santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dtie ? loi Eivn ?, suos réserve d'en fiare la dnemdae dnas les 6 mios qui siveunt la rruupe du cnatrot de tarival ou le décès.

Pour les acniens salariés bénéficiant du doisiipstf de portabilité puor une durée excédant 6 mois, le ponit de départ de ce délai de 6 mios est reporté à l'expiration des drtios à portabilité. L'adhésion prend aolrs eefft au lndmeian de la réception de la demande, snas délai de caecne ni qinseiontarue d'état de santé.

En cas de sseipounn du canrtot de tivaral aevc meainitn tatol ou paétrl de slriaae ou vrenemset d'un complément de saiarle à la craghe de l'employeur, la cuvtoeure est minateune suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat saalralie de la cotisation. Dnas le cas d'une sesnouispn du ctaront de tvriaal snas mniatien de saiaire, la crtuurvoee est spdeusne suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. »

#### Article 4 - Entrée en application

## Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; OTRE ; CSD.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

#### a) Entreprises

Le présent acocrd est apailcpble aux errietsnpes de trsoarnt de déménagement (code NAF, rév. 1 : 60.2N ; cdoe NAF, rév. 2 : 49.42Z) ansii qu'à cleels visées par l'accord reilatt aux cnonotidis spécifiques d'emploi des poesrnnels des eetnerrisps de trpsarot de déménagement du 3 juin 1997.

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, suos réserve des dsnosoiptiis qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, conformément aux donisisitpos légales et réglementaires :

a) Les salariés et aperipntis bénéficiaires d'un carntot à durée déterminée ou d'un ctnorat de moissin d'une durée au monis égale à 12 mois, à cdtioionn de juifitesr par écrit en pnausirodt tuos dmoenctus d'une crroevvute inevildildue srtioscue par

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sans préjudice des dnoisostips de l'article 3 légalement entrées en vgeuiur dpuies le 1er juin 2014, le présent ananevt enrtara en vgeuiur au 1er jnevaiv 2016.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt à la diecrotin générale du tivaral du ministère du travail, de l'emploi, de la famoriton psesliorfleonne et du duloaige soacil et d'une ddmeane d'extension dnas les codintnios fixées par les acirelts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 8 sebeptme 2015.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Considérant l'entrée en viuuger des nluleevos dtiposisnois reeialtvs à la portabilité des ditors iuesss de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rlevatie à la sécurisation de l'emploi ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 nbeorvme 2014 qui définit le nvaoueu « cahier des chgreas » des cantrots dtis « rolsbapseens », peeramtnt d'ouvrir doit aux exonérations de ctoioiasnts saiocles asni qu'à une txae spéciale sur les cineovnots d'assurance à tuax réduit puor les craontts complémentaires de frias de santé ;

Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 srtbpeeme 2014 qui fxie le pinaer de sonis mmaniil reqius dnas le cdare de la généralisation de la complémentaire santé en eetsnrpie à eefft du 1er jeivanr 2016 ;

Considérant que ces ditionposiss législatives et réglementaires cdunosiet à une nécessaire msie en conformité du régime faris de santé institué par l'accord du 1er octbroe 2012 prnotat création d'une oigliatobn cnnteoenlinovle de srscuioere un scoe miinaml de « peoticortn santé » dnas les esenptirres du trnoarpst roeiutr de micraashnds et des activités aaillexruis du transport, les pitears cenovninnet de ce qui siut :

aeuillrs puor le même tpye de gaitnaers ;

b) Les salariés et areptpins bénéficiaires d'un cartont à durée déterminée ou d'un cranot de mosiisn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cruouverte ieuindvdlile sscirtuoe par aluleris ;

c) Les salariés à tpems pirteal et arpeitnps dnot l'adhésion au système de gtaarines les ciuaoidnrt à s'acquitter d'une caototiisn au mions égale à 10 % de luer rémunération brtue ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une cvreuoortue complémentaire en aoliatpccin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité slicaoe ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en acplatiipon de l'article L. 863-1. La dessinpe ne puet arols juoer que jusqu'à la dtae à lleluaqe les salariés cenesst de bénéficier de cttee crurotevue ou de cette adie ;

e) Les salariés ctouevrs par une anuarscse iinevluddlie de fiars de santé au mmnoet de la msie en pcalle des gatnieras ou de l'embauche si elle est postérieure. La dessinpe ne puet aolrs jeour que jusqu'à échéance du cnoatrt iuddeinvl ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cormpis en tnat qu'ayants droit, d'une ctroevrvue clecivotvle relvneat d'un disiosptif de prévoyance complémentaire comrnfoe à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 rteliat aux facultés de dpsiesne d'adhésion à des systèmes de prévoyance ceofftlcils et oriolibategs mis en pcalle dnas les entreprises.

Les salariés se pvealant d'une dinspsee d'adhésion dievnot :

? faire prat de luer décision par écrit ;

? frnuoir des jtfcfiausiits et rnloeeevur luer chiox lros de cquahe échéance annuelle.

c) Aatnys droit

Les salariés visés au pnoit b de l'article 1er du présent acocrd pvneuet chosiir de cvoiurr lerus aantys driot en svaoriunscet des gaerints complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dnissitopois de l'article 2 du présent accord.

Au tirte du présent accord, snot aatnys dirot :

? le coonjint ceuovrt ou non par la sécurité soiaele à ttire d'ayant diort du salarié.

Sont assimilés au cnoioijt :

? le councbin anyat un dmoiclie cmuomn aevc le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité solicae fniasat foi) ;  
? la prennoe liée au salarié par un pcate civil de solidarité (Pacs) ;  
? le (les) enfant(s) de monis de 21 ans considéré(s) cmmoee ayant(s) dirot par la sécurité slaiocce au trtie de l'assuré, de son cjoninot ou assimilé.  
Cette liitme d'âge est prorogée jusqu'à luer 26e arresnnaive :  
? puor les enntafs affiliés à la sécurité solicae des étudiants ;  
? puor les entnafs ddaemnerus d'emploi ictrniss à Pôle eplomi ;  
? puor les enfnats en carnott d'apprentissage.  
Par exception, anucue litime d'âge n'est fixée puor les ennatfs tletiraius de la ctrae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action salcoie et des familles.

Article 2 - Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Les prnstoiats (nature et niveau) de la cuorruvete complémentaire des faris de santé msie en plcae par le présent aocrd fnrugeit en annexe.

Il est cneovnu ernte les piaenratres scaoux de rtineer trios régimes de penotrits :

- ? régime coeninvonnetl de bsae (annexe I) ;
- ? régime amélioré cclieotlf 1 (annexe II) ;
- ? régime amélioré cltioclef 2 (annexe III).

Le cohix du régime antprapiet à l'entreprise.

Lorsque l'entreprise chosiiit le régime de base, cqauhe salarié puet souscrire, puor lui-même et/ou puor ses ayntas droit, à une gmmae de giatearns complémentaires fiteacvluats pmari duex ontopis proposées (cf. annexe). L'adhésion, par le ciohx du salarié, à ces gaarteins complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de diposition spécifique en entreprise, rpseoee intégralement sur le salarié.

Par ailleurs, le régime de coturerve complémentaire des frias de santé rcaetpnset les cnniiodtos du ctorant responsable, la ctterrvooue ecultx la pisre en crghae :

- ? de la mtraoaïjion du teckit modérateur imposée à l'assuré lurqsoe celui-ci cutlonse un médecin snas avior csohii de médecin trtanait ou ctlsuone un ature médecin snas pcprtiorsein de son médecin ttanriat ;
- ? des acets et pstaieortns puor llqesues l'assuré a refusé l'accès à son disseor médical penornsel (DMP) ;
- ? des dépassements d'honoraires en cas de casnotlitoun d'un spécialiste snas pistrecipron préalable du médecin tntiarat hros plocroote de sonis ;
- ? de la ptiitacopian ffairtoriae (actes et cnuloottsanis de médecins, atecs de biilogoe médicale) et des fsinecrhas médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la crghae de cqhaue patient, instaurées par l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le régime repescte les ontabiglios de pisre en cagrhie prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slaiocce (planchers et poalfdns de rsnobematurems de prestations, prsie en crghae du tekict modérateur et des frais exposés en sus des triafs de responsabilité, dnas la lmiite des pirc fixés par la réglementation puor les équipements des prenias 100 % santé des équipements optiques, des aeids auditives, et des sions prothétiques dentaires). En tuot état de cause, acuune eulscoxin ne puet être opposée à la psrie en charge des frais exposés dnas le carde du prrocuas de soins puor lsueqels des oalbnioots mnimiaels de creuovture snot fixées à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Puor les salariés nreevlat du régime lcaol d'assurance mdlaiiae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le nvaeiu des ptnaeristos est ajusté aifn de grintaar un nvieau de curvreetoe complète glolbae ? coapemrnt le régime de bsae de la sécurité sliaocce et le régime cooninvneetnl oioalbgrite csoihi ? qui snot idntieque puor tuot salarié couervt au tirtu du régime.

L'organisme asruseur procède au vnreemset des posieattnrs :  
? au vu des décomptes ogainurix des potaitsrens en ntaure ;  
? grâce à la télétransmission établie aevc les caessis piirmares d'assurance maaldie ;  
? sur pièces jivacfueisitts des dépenses réelles.

Les prntteasios geaanrtis snot versées siot dmeeritenct aux salariés, siot aux peofoelsnismns de santé par treis payant.

Article 3 - Financement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'entreprise est tenue de cscnroaer au fcainement du régime cinveonnetnl de bsae (figurant en axenne I du présent accord) un mantont mamiinl équivalent à 0,5 % du palnfod munesel de la sécurité sliaocce (PMSS) par salarié et par mois.

Puor les eptsrnieers dnot les salariés dépendent du régime lcaol d'Alsace-Moselle, le monatns mmiinl est de 0,3 % du pnflaod meusnel de la sécurité scilaocce (PMSS) par salarié et par mois.

La cttsiooian tlaote (part platranoe et prat salariale) au régime de bsae ogriobaite de barhnce friuangt en aennxe I est :

- ? puor les eeisneptrrs dnot les salariés dépendent du régime général : a mnimia de 1 % du PSMS par salarié et par mios ;
- ? puor les etenrepsis dnot les salariés dépendent du régime lcaol d'Alsace-Moselle : a mminia de 0,6 % du PSMS par salarié et par mois.

La cositioan est due, puor caughe salarié bénéficiaire, à cemtopr du pirem mios ciivl sivaunt l'embauche. En cas de rpuute du carotnt de taarvil (notamment licenciement, démission ou ruuprte conventionnelle) au crous du mios civil, la totalité des csinoitatos du mios au crous duueql la rtrupue est inreeunvte est due.

Article 4 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'adhésion penrd fin en cas de décès ou de rrpurtue du crantot du salarié (départ à la retraite, suaf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rruuprte conventionnelle). La gnaiarte csese d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au crous dueql prned fin le crtaont de tairavl qui le lie à l'entreprise rvalenet du cmhap d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dtniosopsiis légales, réglemmentaires et conventionnelles, puenvet coinenutr à être ceovtrs :

- ? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord nonaaitl infrenspeirontesol du 11 jaevinr 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 raivlete à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de ruuprte du crnaott de travail, non consécutive à une futae lourde, ovaurnt droit à psire en cgrhae par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à ctopenr de la dtae de ctissoean du ctonart de travail, le bénéfice des gtainreas frias de santé appliquées dnas son aenncnie epetsrnrrie pnanedt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du direner crantot de tiavral ou, le cas échéant, des derinres ctnaorts de traiavl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aodrrine au nobrme supérieur, snas poviur excéder 12 mois.

Le bénéfice du mnaeitn de ces gnaetiras est subordonné à la ctodiinn que les dtoirs à crvruteoee complémentaire aeint été otrevus cehz le derienr employeur.

L'employeur diot seainglr le miainten des geinartas dnas le cciitareft de tviaarl et irnomfe l'organisme aaursser de la ciosatsn du crnatot de trviaal dès sa survenance.

L'ancien salarié diot jiteuisfr auprès de l'organisme asruseur de sa psrie en cgrhae par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le matienn des gaeritnas cesse :

- ? dès que l'ancien salarié ne puet puls jisitufer de sa psrie en cagrhie par l'assurance chômage ;
- ? à la dtae de ripsere d'une activité pellfionsosnere ;
- ? à la dtae de ldiacquiton de la posieinn vselsiliee du régime de bsae de la sécurité solicae ;
- ? au puls tard, au terme de la période de maiteinn des girnaaets prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slocaie ;
- ? à la dtae de résiliation du crnatot celocltif dnas l'ancienne entreprise(1) ;
- ? en cas de décès.

Il est précisé que la sispounsen des allcioontas du régime d'assurance chômage puor qqeluee csuae que ce siot n'a pas

d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit passer à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de teurs pnyaat lui sera adressée ainsi qu'une asasetitotn des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par l'assurance chômage pour l'ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié.

Les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni quinquennal d'état de santé.

En cas de souscription du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la cotisation est munie de sa réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la cotisation est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » remplacent l'article 4 de l'accord susvisé relatif à l'extension comme étant créatif à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 5 - Dispositions remplacées de l'accord du 21 novembre 2012

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions suivantes de l'accord du 21 novembre 2012 visé dans le préambule du présent accord sont remplacées comme suit :

? son article 1er est remplacé par les dispositions de l'article 1er du présent accord ;

? son article 2 est remplacé par les dispositions de l'article 2 du présent accord.

En conséquence, les dispositions relatives au régime de base, aux régimes opennités et aux régimes améliorés figurant en annexe de l'accord du 21 novembre 2012 sont remplacées par celles annexées au présent accord :

? son article 5 est remplacé par les dispositions de l'article 3 du présent accord ;

? son article 6 est remplacé par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Article 6 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Considérant l'accord du 21 novembre 2012 portant création dans les entreprises exerçant des activités de transport de déménagement d'une obligation d'assurance de souscrire un contrat d'assurance santé complémentaire à caractère salarié des entreprises de ce secteur d'activité, en complément des dispositifs d'une assurance santé complémentaire à caractère conventionnel, des dispositifs complémentaires à ce titre de la sécurité sociale ;

Considérant le double objectif poursuivi par les pouvoirs publics, qui vise à la fois à garantir au plus grand nombre de salariés une couverture des dépenses de santé et à réguler ces dépenses par l'introduction de mécanismes de financement ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, qui s'inscrit dans ce cadre en définissant un nouveau cadre des garanties des salariés des entreprises de ce secteur d'activité, permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les contributions d'assurance à taux réduit pour les salariés complémentaires de santé ;

Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, qui fixe le plan de mise en œuvre des garanties de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 ;

Considérant par ailleurs l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la portabilité des droits issus de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,

les parties conviennent, compte tenu de ce nouvel environnement juridique, des dispositions exposées dans le présent accord.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### Annexe I

Régime conventionnel base + Régime optionnel facultatif n° 1 + Régime optionnel collectif n° 2

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0015.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### Annexe II

Régime amélioré 1

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0015.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### Annexe III

Régime amélioré 2

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0015.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf)

# Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; OTRE ; FNTV.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC.

Article 1er - Modification du champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le point 2 « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er de l'accord du 24 mai 2011 susvisé est modifié comme suit :

« Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Conformément au cadre légal et réglementaire des dispositifs possibles, peuvent être dispensés d'adhésion :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à compter de la date de signature par écrit en punodisant vos documents d'une durée de validité scuristoe par arullies pour le même type de contrats ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture iluclidndve autosrice par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de gestion des congés s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La demande ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;

e) Les salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La demande ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective ranevelt d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :  
? faire part de leur décision par écrit ;  
? fournir des justificatifs et verser leur cotisation de chaque échéance annuelle. »

Article 2 - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article 2 « Garanties » de l'accord du 24 mai 2011 susvisé sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties instituées par le présent régime doivent respecter les principes définis par les dispositions légales et réglementaires.

Elles doivent répondre aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R.

871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :  
? de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulté un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;  
? des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;  
? des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors procédure de soins ;  
? de la participation financière (actes et prestations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'aides médicales, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune mesure ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations médicales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète gabol ? correspondant le régime de base et le régime complémentaire obligatoire ? qui sont identiques pour tout salarié relevant du régime.

Le régime procède au versement des prestations au vu des décomptes individuels des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, en base sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations sont versées soit directement aux salariés, soit aux organismes de santé par tiers payant. »

Article 3 - Mise à jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6 « Cessation des garanties et cas de maintien des droits » de l'accord du 24 mai 2011 susvisé est modifié et désormais rédigé comme suit :

« En cas de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son employeur (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent être prévues :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou à la date de prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié est admis à bénéficier de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail ou, le cas échéant, des durées partielles de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été exercés chez le dernier employeur.

L'employeur doit signer le formulaire des garanties dans le délai de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié diot jtuefiisr auprès de l'organisme asrsueur de sa psire en cahрге par l'assurance chômage à l'ouverture et au crous de la période de portabilité.

Le miitenan des gaatrneis cesse :

- ? dès que l'ancien salarié ne puet puls jitieufsr de sa prise en chagre par l'assurance chômage ;
- ? à la dtae de reprise d'une activité pessnnleoirfloee ;
- ? à la dtae de luotdiqaiin de la psioenn vsleieile du régime de bsaе de la sécurité slicoae ;
- ? au puls tard, au terme de la période de miiäentn des grataines prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saocile ;
- ? à la dtae de résiliation du catornt clotlceif dnas l'anciennentreprise(1) ;
- ? en cas de décès.

Il est précisé que la snoiuspens des aloaniocltis du régime d'assurance chômage puor ququlee cause que ce siot n'a pas d'incidence sur la durée du mnatiein des garanties, qui ne srea pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié diot aersesdr à l'organisme asuserur un bieltuln de portabilité des droits, et une nvolluee carte de tires pnyaat lui srea adressée aisni qu'une atieatstton des droits.

Le manitein des gaaetrins au ttrie de la portabilité des diorts est financé par muusttoiialan aaynt puor efeit de denisespr emueoplyr et acienn salarié de ttoue contbtuiron financière au départ du salarié.

? ? les bénéficiaires du miaenitn des cuturoreevs santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dtie ? loi Eivn ?, suos réserve d'en fraie la dnmdaee dnas les 6 mios qui senuivt la ruptue du coatnrt de taavrl ou le décès.

Pour les aencins salariés bénéficiant du dsotsipiif de portabilité puor une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mios est reporté à l'expiration des drotis à portabilité. L'adhésion prend arols eefft au ldeniamen de la réception de la demande, snas délai de cecnare ni qinaruteinsoe d'état de santé.

En cas de mieatnin des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la csotatioin saaalrlie de fencnanmiet du régime est à la cahрге de l'ancien salarié et prélevée sleon les modalités prévues par le cnotrart signé etrne l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de caemeghnnt d'organisme auseusr puor asserur le régime ctoneennnovil obligatoire, les salariés bénéficiaires du dpitioissf de portabilité snot affiliés dnas les mêmes cotdnoniis que les salariés en activité auprès du nuoevl onsmigae assureur.

De même, en cas de ssseinpoun du ctonart de taarvil aevc mnieaitn toatl ou paritel de siarale ou vneremest d'un complément de slaaire à la craghe de l'employeur, la coreutrvue est mnnetaiue suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat srliaaale de la cotisation. Dnas le cas d'une sisusopenn du croantt de tivaarl snas manietin de salaire, la cvuurtoree est sunudepse suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogaion, puor les coundctuers en période sriloace (CPS), la cuvrotree est meautinne pdenant ttuoe la période de souppssien du croantt de trvaial aevc ou snas mieniatn de salaire, et le monntat afférent à la prat salariale, reenute par anticipation, prroua être réparti sur la période de vnmeseert du sraalie si la

rémunération n'est pas lissée.

Il est efnin rappelé que puor les salariés bénéficiaires des dpnstioiios de l'accord du 7 jeliult 2009 sur la gtarinae d'emploi et la piutusroe des ritalnoes de tvriaal en cas de chaengemnt de patarrtesie dnas le trnsarpot iurbnrnritean de voyageurs, les gitaaenrs snot mutnneaeis dnas les cdioitonns prévues par la nvolluee entreprise. »

(1) Les mtos « à la dtae de résiliation du caontrt coiletlcf dnas l'ancienn esrtrnpele » fgnuaire à l'article 3 de l'accord susvisé snot exculs de l'extension comme étant crraoitnes à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 12 août 2016 - art. 1)

Article 4 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sans préjudice des dointspiosis de l'article 3 légalement entrées en veigur duieps le 1er jiu 2014, le présent aennavt etrne en veigur au 1er jnaiver 2016.

Article 5 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anvneat frea l'objet d'un dépôt à la ditreioin générale du tviraal du ministère du travail, de l'emploi, de la fooatirmn pnoelerinsolfse et du dagoulie sacoil et d'une dendame d'extension dnas les cinoidnots fixées par les aircles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Considérant les dnniitpssoos du décret no 2012-25 du 9 jnivaer 2012 modifié rlaetif au caractère ccleiltot et olritibogae des gratneias de ptocetorin slacoie complémentaire ;  
Considérant l'entrée en vuuegir des nuloeevls diioistopsns revtelais à la portabilité des dotirs ieusss de l'article 1er de la loi no 2013-504 du 14 jiu 2013 rtileave à la sécurisation de l'emploi ;  
Considérant le décret no 2014-1025 du 8 sbrempe 2014 qui fxie le peianr de snois mmainil reiqus dnas le carde de la généralisation de la complémentaire santé en eesipnre à effet du 1er janvier 2016 et le décret no 2014-1374 du 18 noevrbme 2014 qui définit le naevouu « caiher des crhegas » des cttranos dtis « rnoabasleess », ptaermnet d'ouvrir dirot aux exonérations de cntnsioiaos scoiaels asini qu'à une txae spéciale sur les ctvonneinos d'assurance à tuax réduit puor les cnratots complémentaires de fiars de santé ;  
Considérant que ces donpsiiistos législatives et réglementaires cnouesndit à une nécessaire msie en conformité du régime fiars de santé institué par l'accord du 24 mai 2011 iannutrast une otbgiloain coetennnnviolle de scorusire une complémentaire santé mmuiinm dnas les eertpsires du trapnsort reiutor de voyageurs,  
les priteas civnnnneot de ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; FNNTS ; FNAP ; OTRE ; CNSA. FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

a) Entreprises

## Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé transport sanitaire

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport sinistrées enregistrées sous les codes NAF suivants :

? code NAF, rév. 1 : 851J ;

? code NAF, rév. 2 : 86.90A,

relatif du champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

#### b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en période de deux mois consécutifs d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties des cotisations à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dépense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;

e) Les salariés cotisants par une assurance individuelle de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dépense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale à un coût fixé par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collective et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

? faire part de leur décision par écrit ;

? fournir les justificatifs et, pour les cas de dispense concernés, le nouveau choix de leur échéance annuelle.

#### c) Ayants droit

Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

? le conjoint ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Sont assimilés au conjoint :

?? le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;

?? la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

?? le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :

? pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;

? pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;

? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants atteints de la perte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

#### Article 2 - Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Il est convenu entre les partenaires sociaux de définir trois régimes de cotisations :

? le régime de base ou « schéma minimal de prestations santé », obligatoire ; ce régime peut être complété par des garanties complémentaires (annexe I) ;

? et deux régimes améliorés 1 et 2 (annexes II et III).

Au-delà du régime de base qui constitue le schéma minimal obligatoire auquel il ne peut être dérogé, les entreprises ont, par l'une des formes mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité d'opter pour un régime amélioré (I ou II), qui reste facultatif.

Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées. L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Les paramètres (nature et niveau) des trois régimes de couverture complémentaire des frais de santé prévus par le présent accord figurent en annexe.

Le régime prévoit les obligations de prise en charge prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (planchers et plafonds de remboursements de prestations, prise en charge du ticket modérateur et des frais exposés en sus des plafonds de responsabilité, dans la limite des prix fixés par la réglementation pour les équipements des personnes à 100 % santé ? des équipements optiques, des aides auditives, et des soins prothétiques dentaires).

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale ? conformément le régime de base de la sécurité sociale et le régime complémentaire obligatoire ? qui sont identiques pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède au versement des prestations :

? au vu des décomptes individuels des prestations en nature ;

? grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;

? sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations gracieuses sont versées soit directement aux salariés, soit aux organismes de santé par leurs ayants droit.

#### Article 3 - Financement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime de base (figurant en annexe au présent accord) un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de base est :

? pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général, à minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;

? pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, à minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du premier mois civil entrant dans l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

## Article 4 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat de travail (départ à la retraite, sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise renvauet du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à êtrecevortus :  
? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord ninaaotl iesentorsnionfeprl du 11 jvneair 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relvaite à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ornuvat droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à compter de la date de cotisation du contrat de travail, le bénéfice des garanties de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit s'assurer le maintien des garanties dans le cadre de la prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

L'ancien salarié doit s'adresser à l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :  
? dès que l'ancien salarié ne peut plus bénéficier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;  
? à la date de reprise d'une activité professionnelle ;  
? à la date de liquidation de la pension viagère du régime de base de la sécurité sociale ;  
? au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;  
? à la date de résiliation du contrat collectif de l'ancienne entreprise(1) ;  
? en cas de décès.

Il est précisé que la suppression des avantages du régime d'assurance chômage pour qu'elles cessent que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit s'adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une demande de prise en charge payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par l'employeur et le salarié de façon égale à partir du départ du salarié ;  
? les bénéficiaires du maintien des garanties de santé institués par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dite « loi Eivn », sont réservés d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les salariés bénéficiant du droit de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet à la réception de la demande, sans délai de carence ni quinquennal d'état de santé.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la cotisation est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans

le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la cotisation est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif de l'ancienne entreprise » figurant à l'article 4 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 5 - Dispositions remplacées de l'accord du 15 avril 2013  
Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions de l'accord du 15 avril 2013 visé dans le préambule du présent accord sont remplacées comme suit :  
? son article 1er est remplacé par les dispositions de l'article 1er du présent accord ;  
? son article 2 et son annexe sont remplacés par les dispositions de l'article 2 du présent accord et les annexes correspondantes ;  
? son article 5 est remplacé par les dispositions de l'article 3 du présent accord ;  
? son article 6 est remplacé par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Article 6 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

Article 7 - Dénonciation et modification  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code de travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Par l'accord du 15 avril 2013, les partenaires sociaux ont convenu de créer dans les entreprises exerçant des activités de services une obligation d'assurance maladie complémentaire de solidarité et de protection de la santé assurée à chaque salarié des entreprises de ce secteur d'activité, en complément des dispositions d'une autre branche de santé dans le champ conventionnel, des dispositions complémentaires à celles de la sécurité sociale,

Les pouvoirs publics, pour leur part, dans le cadre de la santé publique, poursuivent le dialogue avec les partenaires sociaux pour réguler ces dépenses par l'introduction de mesures et de

pnlafdos de remboursement.

Dans ce contexte, diueps l'engagement iaitnil des peairartens sociaux, le législateur a été amené à pdrerne d'importantes meruses : loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 raeitlve à la sécurisation de l'emploi, loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de fcennnamiet de la sécurité sailcoe et loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de fmaineenct rvctetiificie de la sécurité sociale.

Différentes muerses réglementaires prises en aitiocpalpn de ces ttxes ont une portée drticee sur l'édifice cnnteeoenivnl qu'il ceinvont de mrttee en conformité dnas les mlireules délais : ? le décret n° 2014-1025 du 8 sbepmtree 2014, qui fxie le pneiar de sonis mniimal ruiques dnas les crdae de la généralisation de la complémentaire santé en espriertne à eefft du 1er jvienar 2016 ; ? le décret n° 2014-1374 du 18 nermovbe 2014, qui définit un noeavuu chiear des cegrabs des cranotts dtis « rnsolpabeses », peetntamrt d'ouvrir dorit aux exonérations de ctontaisos seicaols asnii qu'à une txae spéciale sur les cetninnvoos d'assurance à tuax réduit puor les crntaas complémentaires de frias de santé.

Par ailleurs, l'article 1er de la loi susvisée du 14 juin 2013 potre mfiicioatdon des donisitpisos relatveis à la portabilité des droits, qu'il cinnevot également de mterte en conformité.

Compte tneu de ce nouvevl einnermnnovet juiiqrdue et conventionnel, les preiartaans sauciox cnvneoinet des dtiiosopnis exposées dnas le présent accord.

## Annexes

### Article Annexe I

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

#### Annexe 1 : Base

(Tableau non reproduit, casublltnoe en linge sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), riquubre BO Ctononevin collective, **pages 96 et 97**.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

### Article Annexe II

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

## Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; UNCP FO ; SNATT CFE-CGC.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016*

La volonté des priearetrnas saicuox à s'engager à un débat aofronpdi et ptrroaiirie sur les sevriecs de tourisme, itinscre dnas l'article 34 de l'accord du 18 arvil 2002 rleaitf à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tpems de travail, et sur les rémunérations des psnnerelos des epsteirens de taorsnprt rueotir de vguyoeras n'a concrètement pas été suiive

#### Annexe 2 : Option 1

(Tableau non reproduit, cunbslaolte en lnige sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rrqbuie BO Cintvoonen collective, **pages 98 et 99**.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

### Article Annexe III

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

#### Annexe 3 : Otiopn 2

(Tableau non reproduit, ctbasollune en lnige sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rbruiuqe BO Coinneotvn collective, **pages 100 et 101**.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

### Article Annexe IV

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

#### Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, colbtslanue en lnige sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), ribquure BO Ctnoneiovn collective, **pages 102 et 103**.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

### Article Annexe V

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

#### Annexe 5 : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, csnoalutlbe en lnige sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), ruibruqe BO Ctnnveioon collective, **pages 104 et 105**.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

d'effet.

Depuis lors, l'activité de tmroisue a sbui de forets évolutions dnas son oisgartanion et son développement, se taasdruint par des atnteets nlvoeules tnat de la prat des cntlies que des orriuangeass de crcutiis ou posatirtnes touristiques. Celles-ci se snot imposées aux estipenerrs de tsnorrapt reutior de voyageurs, cetitnraons de s'adapter aux egeenicxs nleeulovs du marché.

Dans le même temps, la coenitnovn civeltcole des tsarntpos rotieurs et activités aiueraxiils du tsarponrt n'a pas siuvi ces évolutions. Elle truidat aujourd'hui des éléments obsolètes, se lmitint à l'affichage d'une ciltiaafscoin des ceecuotodnrs de tosmriue ou garnd tirmsoue qui ne reflète puls les réalités d'emploi en entreprise.

Le présent accrod témoigne de la femre volonté des paeirts sniateaigrs de piticraper au développement et à la mdtionoraiein des coninodits spécifiques d'emploi des coedntruucs de véhicules de tsarport de psneonrs exerçant un scrviee de tourisme.

S'appuyant sur une définition du svirece de tourisme, cet accord, d'une part, réforme la ncmntluoreae des eiolpms et, d'autre part, renrcfoe les coindoitns spécifiques d'emploi des cctoerundus exerçant à ttire ppcirnail un svrcee de tourisme. Il afrimfe une volonté de reenecnfomrt spécifique de la foiaromtn ponfeoeislrlnne des cudnturoces exerçant ctete activité et la raasnienscnoce des qliaiftnoucas et des compétences à taverrs la ctrfcoaeiitn professionnelle.



# Article 1er - Titre Ier Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

## 1.1. Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises du transport routier de voyageurs rattachées de la branche professionnelle nationale des transporteurs routiers et des activités annexées du transport.

## 1.2. Salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés exerçant un service de transport tel que défini à l'article 2.1 ci-après.

## 1.3. Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

# Article 2 - Titre II Définitions et nomenclature

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

## 2.1. Définition

Le service de transport par autocar est défini par un service régulier de personnes, constitué à l'initiative d'un donneur d'ordres ou du transporteur lui-même, comprenant ou non des nuitées, dans un ou plusieurs sites ainsi que le transport entre ces différents sites, constituant d'un circuit ou d'un séjour touristique. Il peut comprendre l'usage spécifique d'un agencement pour assurer l'encadrement, l'information et l'orientation des clients.

## 2.2. Classification et définition de l'emploi

La nomenclature et la définition des emplois des salariés des entreprises de voyageurs, sont les suivantes :

### « 2.2.1. Conducteur (trice) de véhicule (coefficient 145V) Classification : conducteur (trice) de véhicule

Le (la) conducteur (trice) de véhicule, tel (le) que défini (e) ci-dessous, assure et dirige le véhicule et la conduite et la définition des emplois des salariés des entreprises de voyageurs, sont les suivantes : 9 bis, emploi 10 bis, conducteur (trice) de véhicule.

#### Définition

Ouvrier chargé à temps partiel de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de transport relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme. Autonome, il (elle) est le seul maître à bord du véhicule et gère

de l'image de l'entreprise. La qualité des services qu'il rend avec la clientèle est un aspect important de son travail qui lui impose une rigueur et une attention à l'égard de la clientèle, une tenue et une présentation particulièrement soignées.

Les principales tâches du (de la) conducteur (trice) de véhicule sont :

- ? maîtriser et respecter la réglementation applicable en vigueur ;
- ? utiliser et assurer ses déplacements à l'entrée dans l'autocar ;
- ? assurer le démarrage et le déchargement des bagages des clients dans les véhicules de l'autocar, prévues à cet effet ;
- ? assurer l'accueil des passagers à mobilité réduite pour l'accessibilité et l'installation dans le véhicule ;
- ? informer, en début de service, les passagers des consignes de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, port de la ceinture, etc.) ;
- ? gérer au mieux les incidents éventuels ;
- ? utiliser, selon les règles de l'entreprise, la palette d'outils mis à sa disposition : chronotachygraphe, téléphone mobile, GPS... ;
- ? assurer la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;
- ? effectuer les travaux de son véhicule, en informant les services techniques chargés de l'entretien, assurer la maintenance de niveau 1 ;
- ? connaître la notice d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la mise en œuvre et les fonctionnalités (microphone, climatisation, etc.) ;
- ? connaître les éléments de sécurité associés ;
- ? faire preuve d'initiative et réagir en temps réel face à des situations d'urgence ;
- ? remplir les documents de suivi administratifs demandés ;
- ? assurer et veiller à la bonne exécution des prestations auprès des prestataires de services (offices de tourisme des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;
- ? respecter les passagers et les horaires ;
- ? informer les passagers sur le parcours.

## 2.2.2. Conducteur (trice) de véhicule (coefficient 150V)

Les caractéristiques sociales découlent de l'importance de l'évolution professionnelle des conducteurs. Celle-ci contribue et participe à leur mobilité et à leur insertion dans l'emploi. Dès lors, le passage de conducteur (trice) de véhicule vers celui de conducteur (trice) de véhicule se doit d'être favorisé dans les conditions d'ancienneté et d'emploi énumérées ci-après.

### Classification : conducteur (trice) de véhicule

Le (la) conducteur (trice) de véhicule, tel (le) que défini (e) ci-dessous, assure et dirige le véhicule et la conduite et la définition des emplois des salariés des entreprises de voyageurs, sont les suivantes : 10, emploi 11, conducteur (trice) de véhicule.

#### Définition

Ouvrier chargé à temps partiel de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de transport relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme. Responsable des conditions définies à l'emploi 10 bis, gère en autonomie, le (la) conducteur (trice) de véhicule doit, en complément des tâches précitées énumérées pour l'emploi précité :

- ? posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) de véhicule ;
  - ? maîtriser la pratique des fonctions douaniers, de langues et de langues étrangères ;
  - ? indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et effectuer un itinéraire ;
  - ? posséder idéalement des connaissances élémentaires d'une ou de plusieurs langues étrangères, patentes de langues ou de répondre à des questions simples et de répondre des questions isolées ou des questions normales utilisées, comme les questions de politesse.
- Jouant un rôle plus actif dans le déroulé du service qu'il exécute, la relation qu'il rend avec la clientèle est renforcée. A ce titre, il veille à :
- ? informer et conseiller le client sur le contenu de la prestation et

les oisnaatigorns leqigstuos ;  
? iomfnrer et oineetrr le clenit lros de la psaeotitrn ;  
? eanedrcr le gurpoe et vlieler en pneernacme à sa sécurité et à son confort.

### Certification du cnuducoter (trice) gnrاد toiumsre

Le tuax hairore cveontennnil de rémunération du cuceuontr (trice) gnrاد turmsioe est majoré de 2,5 %, dès lros que ce dnrieeer juitsife des éléments complémentaires stivauns :

? posséder une expérience prolsleenisnfoe d'au moins 3 ans au ptsoe de cutoduocr (trice) garnd tmrsuoie (l'expérience exigée au pstoe de cuedcontur [trice] garnd tsroimue est de 1 an puor un ceutnduocr [trice] tlrtiuaie du tirte pfrsoeoinseul de counecutdr (trice) du trsrnapt rueotir ieurutnbran de voyageurs) ;  
? être tllaiiure du citcirfaet de qcatflouaiiin pslnoniesfeorle de cundcutoeer (trice) gnrاد tomisrue (CQP ? Cctuoanduer (trice) gnrاد tiomurse ?) ;  
? être ttiraiule de l'attestation de prévention et soreuics cqvieuis de naeivu 1 (PSC1).

La msie en ?uvre efeitfce de la carticfition de ccetonuudr (trice) grand tsiurmoe pderrna efeit dès l'aboutissement des tuvraax rafliets à la création du citafecirt de qiuoiactafin prlnlnsefosioee cconeuutdr (trice) grand tsmroie (CQP ? Ctdnouuecr [trice] grand tumsrioie ?), conformément aux eegngtamnes énoncés à l'article 6 du présent accord. »

## Titre III Conditions spécifiques d'emploi

### Article 3 - Organisation du travail

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016*

Une pttiseoarn de qualité, présentant les melielrues gareintas de sécurité, iqpulime le recsept des règles en vigueur.

Le cardé général reatlif aux tmeps de travail, amplitude, cerpouus et ropes homdbdaeaie est fixé par le ttrie II de l'accord du 18 airvl 2002 rteialf à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tmeps de travail, et sur la rémunération des prnnseloes des eenitpesrrs de tsoranprt rotiuier de voyageurs, aorccd étendu par arrêté du 22 décembre 2003. Dnas le crdae des seirevcs de tourisme, les ditiosionsps spécifiques satvienus snot arrêtées :

#### 3.1. Indemnité cmrestnpaoie journalière

A l'occasion de l'exécution d'un seicrve de tourisme, tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, copemnrant au mnois 2 nuitées, et à l'exception du peimrer et du dneierr juor ansii que des rpoes hadmoebidaers obarolgtiies tles que définis par les dipostionsis légales et réglementaires, si le nrobme d'heures rémunérées juraiolner cpmnnearot tuos les éléments de rémunération y ciporms les seomms versées au trite de l'indemnisation des cepuruos visées à l'article 7.3 de l'accord du 18 airvl 2002 est inférieure à 7 heures, le cnetucdour perçoit une indemnité cmtonsaoeripe journalière (ICJ) puor arndtteie 7 heures.

Cette indemnité haroire frea l'objet d'une lgnie spécifique sur le bleultin de paie.

Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré puor la réalité de la période réellement effectuée.

Ces ditinposioos ne seunaairt rrttemee en csaué des arcocds eatsxntis d'entreprise ou à conclure, ou des useags préexistants, puls favorables.

#### 3.2. Pmie d'éloignement

A l'occasion de l'exécution d'un sivrece de toumsrie tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, le salarié en déplacement, amené à dmrior hros de son domicile, bénéficie du venreemst d'une pmrie d'éloignement. Celle-ci est calculée sur la bsae du mnoatnt d'une pmrie journalière, multiplié par le norbme de ntuis hros du dlmoicie dnas le mios considéré.

Si le salarié efucette mios de 10 nuitées dnas le mios considéré, le mtnoant jruilaneor de la pmrie d'éloignement est fixé à 5 ?.

Si le salarié etefcufe 10 nuitées et puls dnas le mios considéré, le

maontnt jnelriaour de la pmrie d'éloignement aicallppbe à teutos les nuitées est fixé à 8 ?.

Cette pmrie se stusiutbe à tuote prime déjà existatne dnas l'entreprise aanyt le même objet. Puor autant, ces diotionpiss ne siaarenut rettreme en cusae des arcocds esttanixs d'entreprise ou à conclure, ou des useags préexistants, puls favorables.

Le veenersmt de la prime d'éloignement ne rmeet pas en casue les cnoioitdns d'application du pcoltooe de faris de déplacement du 30 arvil 1974.

### Article 4 - Conditions d'hébergement et de restauration

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016*

Soucieux de cutoerinbr à l'amélioration des ciotodnnis d'hébergement et de riarstoatun des ccuudtnreos exerçant un seicrve de timsoure tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, snas préjuger des dnsioptios du ptoorlcoe des fiars de déplacement des orreivus du 30 arvil 1974, les prneatiars scuiaox suoenginlt que l'exécution des sirceevs de tiruomse imsope au ceuodunrcts une hygiène de vie adaptée. Une aiaoitmletnn saine, variée et équilibrée est issibpaednlne à l'exécution en ttoue sécurité de sa mission.

En conséquence, les eerernpists veilleront, suaf cocctarienns exceptionnelles, à ce que luer cndeutocr bénéficie à l'occasion de l'exécution d'un scevrie de tsiruome tel que défini à l'article 2.1 du présent accord :

? d'un reaps cuahd et équilibré ;

? le cas échéant, d'un hébergement assuré dnas des ctnioonids srimilieas à ceells d'un établissement hôtelier, sur la bsae muimnim d'un cmeaselsnt 2 étoiles, en crmahbe individuelle.

## Article 5 - Titre IV Dispositions spécifiques aux mesures de sécurité

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016*

5.1. Eemaennggt des ptiraes : msie en ?uvre d'un kit d'information « Cnisonegs de sécurité »

Les pearnateris saocix s'engagent à étudier la faisabilité d'un kit d'information constitué :

? d'une part, d'une paqetltue de présentation des cnesogins de sécurité sadrntad puor l'évacuation d'un aocuatr en cas d'urgence ;

? d'autre part, d'un eentgrneiesmrt santardd rrpeneant les éléments de présentation couentns dnas la plaquette.

L'accès et l'évacuation du véhicule en sécurité, nometanmt en cas d'urgence, citntoeusnt une nécessité. Les cnesioogs de sécurité doervnt a minmia ralpeper les piotns svntaus :

? liberté de paagsse de l'allée canltere puor pmterrtee une évacuation rdipae ;

? sitror dnas le cmlae de l'autocar sleon les csnegonis du ceoutdnucr et en cas de nécessité, en s'éloignant du véhicule en goprue tuot en fsnaiat aitoetnn à la ciacrlotiuu routièrre et à l'environnement ;

? cnidtonios d'utilisation des iusses du socreus en cas de baoglce des poerts ou d'urgence caractérisée, coiengsns pteemnar de birser les fenêtres aevc les équipements adaptés (marteaux, pics), et iuednqr leurs positionnements.

Puor l'aboutissement de ces travaux, les panarreties souciax puoornt ueinemtlt seilcliotr les itnncass peiraiairts de la bnrahe :

? le gopure piarartie de ptotircoen slacoie et de prévoyance (KLESIA) ;

? l'organisme pitiraare ctloceeur agréé de la bhncare (OPCA Transport) ;

? l'organisme aceattirffae de la txae destinée à fenncair la fmortioan dnas les trorspnats reuirots (AFT).

#### 5.2. Cooitndins de msie en ?uvre

Les tuvarax de msie en ?uvre du kit d'information « Ciesongns de sécurité » snot placés suos l'égide de la ciomoismsn de svuii du présent accord.

La cocuonlison de ces taruvax frea l'objet d'un aanevnt au présent accord, cnuotsntait une axenne « Meersus de sécurité ».

Les paetnearris saciuox sonasriit untielmet les svieecrs du ministère des transports, de la mer et de la pêche puor une adie à la msie en ?uvre, la dsofiufin et la llistitblaocan du kit d'information « Cneinsgoss de sécurité ».

## Article 6 - Titre V Formation professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016*

6.1. Eneemnggat des ptaries : msie en ?uvre d'un cfitaerit de qoauifitclain professionnelle

Conformément aux ttexes réglemantaies, les ceductrons de trsiuome deovnt détenir un pmires de conurdie en crous de validité et une frtaoimn iltinaie minimum ogiarloitbe (FIMO). Les pertanieras soaiucx csentotnat que la fortioman réglemantaie oitialrogbe ci-dessus n'est pas certifiante. Ils sehaonoit s'engager à la ctoncruitosn d'un pocuras personnalisé et valorisant. S'appuyant sur un cnelniader de tavairl soutenu, ils cnoievnnet de la saisnie immédiate de la ciomsosimn paritiare ntniloaee puor l'emploi (CPNE) puor la msie en pcale d'un caaitrefct de quotciailaifn plnfeorllsnoiee conducteur(trice) garnd tmsurioe (CQP « Conducteur(trice) de grnad tismuore »), aiescbclse par la viaaitdlon des aquics de l'expérience (VAE).

6.2. Citdnoonis de msie en ?uvre

La ccunilsoon de ces tvuraax (principe, durée, cnenotu et réalisation de la formation, msie en ?uvre de l'évaluation et de la vérification des acquis) frea l'objet d'un avnanet au présent accord, cntnaotist une axnene « Foroiatmn ».

Le gpuroe de tavairl srea mis en place suos l'égide de la CPNE. Dès lors, et dnas la litmie de duex représentants, les salariés désignés par luer oagosnraitin sdcnlaiee représentative puor

## Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016*

Le présent acocrd est ailpabcple aux eerperstis de toparrnst de déménagement (code NAF, rév 1 : 60.2N ; cdoe NAF, rév. 2 : 49.42Z) asnii qu'à celles visées par l'accord rtaeif aux citnoionds spécifiques d'emploi des presneels de l'activité du déménagement du 3 juin 1997.

Article 2 - Objet  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016*

Le présent acocrd a puor ojebt la création d'un comité prartaiee de ltute ctrone le tivairl illégal et la crcurncnoee déloyale dnas le déménagement prévu à l'article 3.

Le comité de ltute cnorte le tivairl illégal a puor oejbt le sviui et la msie en ?uvre de la cnonvetoin ntainoale de pnraaiartet puor la ltue cnone le tvaairl illégal dnas l'activité du déménagement du 28 jleuillt 2015, signée enrte l'Etat et le setecur du déménagement.

Plus globalement, le comité de lutte cronte le tivairl illégal a vcoitoan à mosliiber teuots les énergies et à ehncencer une diamyunqe partenariale, tnat naoinalte que locale, puor muiee leuttr ctrone les freoms de fdaeurs qui pnertot anttiete aux

ptpiriacer au guorpe de triaavl de msie en ?uvre de ce CQP bénéficièrent, sur jsatitiuciff et suos réserve de rseepcter un délai de prévenance d'au minos 8 jruos calendaires, d'une aiartsuitoon d'absence puor pteaicrpir aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputant pas sur le nmbore de jorus prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.

La piritptaaocin des salariés d'entreprise à ces réunions de tarairl entraîne le miinaten de luer saliare et la pisre en cgarhe de lerus faits dnas les codinotins mentionnées à l'article 6.1.3 susvisé.

## Titre VI Dispositions diverses

Article 7 - Commission de suivi de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016*

Il est institué, dnas le crdae de la cisismomon naonailte d'interprétation et de conciliation, une cimsioosmn naliatone de suivi, composée des paretis sigerniatas ou adhérentes au présent accord, chargée de teartir des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions. Elle se réunira snas délai puor la msie en ?uvre des eanetmggnes pirs de l'article 5 du présent accord.

Article 8 - Entrée en application  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016*

Le présent aoccrd etrne en apoaicilptn à sa signature.

Article 9 - Dépôt et publicité  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016*

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt à la dioctrien générale du tvairl du ministère du travail, de l'emploi, de la fatioormn psnlnerselooife et du dagoiule socail et d'une ddnmaee d'extension dnas les cniiodtois fixées par les atlcreis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

eretpinrses reuseutcepses de la loi, aux salariés et aux fcnnieas publiques, en ctiustaonnt un ognrae commun de concertation, d'orientation, de ciohx stratégique et de décision.

Article 3 - Comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016*

Il est institué, dnas le cadre de la cmiosmison priaraite mixte, un comité de ltue crntoe le tivairl illégal et la courcenncre déloyale composé des ooinisratngnas pineoerolsflncl et selacdinys sailgaentrs ou adhérentes au présent accord.

Sa misison ppnialcrie est :

? le suivi, l'accompagnement et la msie en ?uvre de la cnvitnooen nloitaane de priaraetaant puor la ltute cnone le tivairl illégal du 28 juellit 2015 ;

? la ptaoisioirrn des aointcs prévues dnas la cnontiveon susnommée et élaboration d'un adgnea roiuugrex et volontariste.

Ses misioss complémentaires snot :

? l'identification, l'analyse et le tateriemt de neellouvs fmreos de tivaarl illégal et/ ou de cnoucenncre déloyale non identifiées et non piesss en ctompe par la coionenvtn susnommée ;

? l'élaboration, la msie en ?uvre et le sviui d'actions puor leuttr cnone le tivairl illégal et cnorte la cnouercce déloyale nelueemvlont identifiées ;

? puls globalement, touets acontis en faeuvr de la ltute ctrnoe le traairl illégal et la cnreoucnre déloyale impcnaatt les activités de tnrtasports de déménagement.

Dans un socui d'efficacité et de sviui des atiocns dnas le temps, le comité est habilité :

? à s'entourer d'experts ou tuot invenaetnrt extérieur dnort les compétences pnuaerrot être uitles aux tauravx de celui-ci (DIRECCTE, URSSAF, icstieopnn du travail, DCRGCF et tuot autre expert désigné et coishi par elle) aifn de soliiitecr lerus aivs thiuncqees et lures réflexions aauntt que de beoish ;

? à piptreiacr aux réunions initiées par les différents sveercis de l'état dnas le cadre des atcinos visées par la cvnetinoon ntlionaae de prarteinaat puor la ltute crntoe le tivairl illégal du 28 jluillet 2015.

Dans la liimte de duex représentants, les salariés désignés par

luer oairgnsoaitn scydliane puor siéger au comité de ltute cntore le taivarl illégale et la crncronuee déloyale bénéficiant, sur jicitsutfaif et suos réserve de rceepsetr un délai de prévenance d'au mions 8 jrous calendaires, d'une atosraoituin d'absence puor piiprtaecr aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputent pas sur le nmrobe de juors prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP. La ptaatirpcioin des salariés d'entreprise aux réunions du comité entraîne le meiiantn de luer saalire et la prise en crhage de lreus frias dnas les cooinidnts à l'article 6.1.3 susvisé.

Article 4 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Le présent accord ernte en aipaplotcn à sa signature.

Article 5 - Dénonciation et modification  
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Le présent arcocd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cdoitnon d'observer les dotsiipnsos légales, réglementaires ou clevnnileonoetns en vigueur. En cas de dénonciation, l'accord cuerninota à purrodie ses etfefs jusqu'à l'entrée en vgiuier de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pndeant la durée prévue par les dsiiiontiosp légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la doiteicrn générale du taviral du ministère du travail, de l'emploi, de la foroamitn pflionsneloesre et du diugaloe scioal et d'une ddeamne d'extension dnas les contoniids fixées par les aeticrls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; FNFS ; OTRE ; CNSA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le siercve au piatnet cointutse l'objectif prtiiiraoc du métier des etnpirseers de taprrsnot sanitaire, luer voatcion même. Bein que ctoanemnst confrontées à des snutiots imprévisibles dnas un cotxtene aléatoire, un tel emeegagnt imilpque de luer prat une disponibilité de tuos les iasnntts qui luer iompse d'être naontmmet en capacité de répondre à des dmenedas de tpraosnt saanirite motivées par l'urgence médicale, à toute hruee du juor ou de la nuit.

Les études les puls récentes réalisées auprès d'un peanl représentatif d'entreprises du tsnrarpot sinartaie fnot arpitraape un décrochage de lerus pncerarofms financières dipues puulierss années et, ce, en dépit d'une atgmuteoian du vuomle d'activité.

Même s'il etixse une gnrdae hétérogénéité des stoiatuins liée à la tlliae des entreprises, à luer localisation, aux spécificités de lures activités, le rqsuie de défaillances d'entreprises s'accroît,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Cet aocrcd s'inscrit dnas la continuité de la ceiovontnn nnoliatae de pitnaararet puor la lttue crnote le trivaal illégale dnas l'activité du déménagement du 28 jliuel 2015, signée etrne l'Etat et le suetecr du déménagement et dnas le cadre du paln naoatnil de lttue crnote le taraivl illégale 2013-2015.

Les paeerrntias saiuocx du trpasornt de déménagement mqreuant cealmienrt luer volonté de lttue cntore le traival illégale suos ces différentes formes. Aifn d'agir emianeecffft crntoe ce fléau, les oongrtiaaniss pselfooesrnnlies et sndlyaeics du sueectr du déménagement décident la création d'un comité de lttue crntoe le tvairal illégale et la ccrennoue déloyale, et itsnnace prairatie chargée de la msie en place d'actions frottes penartmett d'agir eieaeffccnmt et dnas la durée cotrne ce phénomène.

En effet, le tvriaal illégale et tuos les atces de crnrounce déloyale torlebnut gveanremt l'ordre pibulc et les équilibres saocuix et économiques du sueetcr du déménagement.

Les enrtteprsis qui ont rroceus aux fmreos irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de toutes carhges slaiecos et fsclieis ansii que tuos disfoiistps cnonvotieolns obligatoires. Eells lésent les prssloenfeios en fassaut le jeu de la concurrence, prienvt les salariés du bénéfice de leurs diotrs feoanudatnmx notnmmeat en matière de cvturreuoe slacioe ou de piastnrotes sociales, détériorent l'image de la psosfroiein et cbonneuitrt aux difficultés financières des régimes sociaux.

Dans ce contexte, la lttue crtone le tvairal illégale et la crrcuonnce déloyale est une nécessité puor les epineertrss et les salariés du secteur. Les ognisotinaars peefoeissorlnlns et les otaionsnairs secyianlds snutiohaet le replaper et le réaffirmer.

Pour ce faire, des acionts et des préconisations ont été discutées ernte les peetairanrs suicoax et l'Etat, formalisées dnas la cvnotieonn susnommée. Celles-ci vnneinet en complément du rscept des disoointpsis législatives et réglementaires en vueigur vnaist à rnoceferr la lttue crtone le tvairal illégale.

particulièrement dnas celles qui emeilnopt le puls gnrad nrombe de salariés.

Cette situatoin s'explique pniesrealncpt par des rvsilaiontraos tirefiasas gembolant insuffisantes, surtout deupis 2008, le déficit de l'assurance maadlie anayt cnoduit les poiouvs plbicus à pedrrne des meruses dseatuiqrs puor egednuir la crnsscoiae constatée des dépenses de santé.

Concomitamnt, on osevrbe une évolution satiignfcviiie non compensée des coûts slauriaax sur les années 2009/2012 sutie aux modniotcfiais ceneoenillvonnts iueentvners consécutivement à la jsruneudrcipe de la Cuor de jsuctie des Communautés européennes dtie « arrêt Daels ».

Parallèlement, on cstntoae qu'une prat très sivincaitgfe de la pferosoin est constituée d'entreprises n'employant pas de salariés et d'entreprises enlpaoymt 2 salariés au plus, ctete proiorton aanyt tcennae à amnugeetr et pouavnt aiovr des conséquences sur l'emploi et la régulation sociale.

Dans le même sens, se développent des ptrueiqas et émergent de nauveoux sautts ayant puor conséquence un détournement des règles saicoels générateur d'une crennrucoc déloyale, ntemomant au naveiu des PME/ TPE.

Ce coasntt allpepe une réforme du trapsonrt sniaairte vaisnt :  
? à améliorer la régulation des fulx dnas le carde des totprsnas intra hsiaielotrps ;  
? à repneer la réponse à l'urgence pré hospitalière.

Au-delà de ces préoccupations, la réforme de l'organisation du trsnoaprt sratnaie diot nlaetrnuleemt coromtepr une dmsieoinn scloiae aifn de répondre aux atetents des salariés, nommetant sur la qualité de luer vie au travail.

Dans ce contexte, tuot en taennt cmptoe des spécificités du secteur, les pieratneas sacuoix cfeomrnt luer aahnemtect à la ciolaafirctin et à la sciatimpioifln des règles cnonlonvtvieoels et décident de rienevr aux règles de driot commun en matière de clual du temps de tvairal effectif.

Concernant ces nleuvoels règles de cucall du temps de travail, la portée de la jdpseurnice précitée de la Cuor de jstciue des

Communautés européennes sur la cohérence des équivalences dans leur application au secteur du transport sanitaire a également amené les partenaires sociaux à décider d'en empêcher la suppression.

Les partenaires sociaux estiment, par ailleurs, nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Dans cette perspective, le présent accord encadre strictement la planification de l'organisation de l'activité et sa mise en œuvre préalable par l'employeur aux personnes ambulanciers.

Cet accord doit également être porteur d'améliorations sociales et matérielles pratiquement aux personnes ambulanciers dans l'exercice de leur métier de soins professionnels, via plénitude et via sociale tout en tenant compte notamment de la structure de leur professionnelle qu'elle apparaît dans le rapport annuel 2015 de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique.

Le présent accord s'inscrit en effet dans la démarche globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités de transport sanitaire qui représente également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation des personnes pour les salariés du secteur.

L'ensemble des dispositions prévues ci-après s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu, d'une part, de la finalité des dispositions du présent

accord et de leur portée sur l'harmonie générale et la sécurité de l'accord-cadre du 4 mai 2000 et, d'autre part, conscients de la nécessité d'assurer la meilleure lisibilité aux personnes concernées au secteur du transport sanitaire, les partenaires sociaux sont convenus de réformer l'accord-cadre par un instrument juridique par lequel la forme d'un accord partiel aient été accord-cadre.

## Article - Titre liminaire Nature de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le présent accord a un caractère normatif.

En conséquence, il ne peut y être dérogé que par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le présent accord est applicable aux personnes des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous rattaché au champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF RÉV. 2		NAF RÉV. 1	
Ambulances	86.90 A	Ambulances	851 J

L'entrée en application du présent accord ne saurait jeter la remise en cause par les entreprises de leurs propres accords ayant le même objet antérieurement, et plus avantageux.

Article 2 - Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le temps de travail des personnes des entreprises de transport sanitaire est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Le planning précisant l'organisation du travail (périodes de travail/périodes de repos) doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant les périodes considérées.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié ? que l'en soit le motif -, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout renforcement entre salariés doit être compatible avec l'organisation générale du travail et avec la prise des repos journaliers et/ou hebdomadaires et requiert l'accord préalable de l'employeur.

L'employeur fixe l'heure de prise de service la veille pour le lendemain et la communication aux personnes ambulanciers au plus tard à 19 heures.

Toutefois, en cas de nécessité de modification d'horaire et dans que cela puisse revêtir un caractère systématique ou très fréquent, l'employeur informe le salarié dès qu'il en a connaissance.

Article 3 - Amplitude

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

### A. ? Définition

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle compris entre deux repos consécutifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

### B. ? Limites (1)

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

L'amplitude des personnes concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 14 heures dans les cas suivants :

? soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de une fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;

? soit pour des activités saisonnières ou pour des activités liées à la prestation de services d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile. Au sens du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail consubstantiel à des tâches ne nécessitant pas d'être répétées à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

La durée des pauses ou pauses visées à l'article 5 ci-dessous ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude.

### C. ? Craintures

L'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu au versement d'une « indemnité de dépassement d'amplitude journalière »-IDAJ-correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné, ou à un temps de repos équivalent.

(1) Le b de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des deux derniers alinéas de l'article R. 3312-30 du code des transports qui prévoient l'information de l'inspecteur du travail et des périodes de repos compensateur.

Article 4 - Temps de travail effectif  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

A. ? Définition

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

? la visite médicale d'embauche et les examens obligatoires ;  
? les heures de délégation (DP, CE, DS, CHSCT, mt dans conventionnels, cesniers prud'hommes ?) ;  
? le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repas et les congés légaux des salariés.

B. ? Calcul du temps de travail effectif  
B. 1. Principes généraux

La mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au calcul du temps de travail effectif des personnes travaillant s'opère sans que puisse être mis en application le dispositif des atouts visés aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

Les parties prenantes susmentionnées également, conformément au principe exposé dans le préambule du présent accord, leur décision de ne pas recourir aux équivalences pour couvrir le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Toutefois, compte tenu de l'incidence de cette avancée sociale majeure sur l'organisation de l'activité des essecrains et de la nécessité d'une adaptation de la réglementation relative à la garde départementale, les parties prenantes susmentionnées ont décidé de procéder à cette disposition définitive et plénière, conformément aux dispositions du paragraphe C ci-dessous.

Dans l'attente de cette suppression, pour répondre aux exigences réglementaires de la garde départementale, à la date de la conclusion du présent accord et en l'état de la réglementation actuelle :

? les heures de nuit sont assurées par des équipes de 10 heures afin d'assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit (entre 18 heures et 10 heures), les équipes (entre 6 heures et 22 heures) et jours fériés (entre 6 heures et 22 heures) ;  
? le samedi est travaillé par un service de nuit en continu qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Pendant ces périodes au cours desquelles les personnes travaillant sont à la disposition de l'entreprise et doivent être prêts à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise (y compris pour assurer la régulation), l'intensité de leur activité varie en ce sens qu'elle comporte des temps d'inaction, de repos, de repas, ou encore de pause ou de coupure.

Dans ce contexte, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnes travaillant sont définies en fonction des périodes de travail prévues par les dispositions réglementaires en vigueur spécifiques au secteur.

En conséquence, à la date de conclusion du présent accord, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnes travaillant sont définies en fonction des périodes de travail qu'ils sont amenés à accomplir.

Les dispositions ci-dessus relatives au régime d'équivalences ne s'appliquent pas aux personnes employées à temps partiel.

B. 2. ? Règles de calcul  
Principe général

Le temps de travail effectif des personnes travaillant est calculé sur la base de leur disponibilité diminuée des temps de pause ou de coupure dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous.

Situation particulière des services de permanence

Pendant les services de permanence, tels que définis ci-dessus, le temps de travail effectif des personnes travaillant est calculé sur la base de leur disponibilité prise en compte pour 80 % de sa durée.

C. ? Conditions et délais de mise en œuvre

La dualité des règles de calcul visée dans le paragraphe B ci-dessus cesse de s'appliquer 3 ans après la conclusion du présent accord.

A compter de cette échéance, seule s'applique la règle du « Principe général » de calcul du temps de travail effectif sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous, sous réserve que :

? l'extension des réserves des dispositions des articles 4 et 5 du présent accord soit maintenue dans ce délai ;  
? les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées.

Pendant cette période de 3 ans, les personnes travaillant pourront continuer d'appliquer le régime de calcul du temps de travail effectif pour les périodes de permanence sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupures par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

D. ? Limites maximales et minimales  
1. Limites maximales et minimales quotidiennes (1)

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures, sans pouvoir être inférieure à 4 h 30 pour les personnes travaillant exerçant leur activité à temps partiel et ne travaillant pas d'absence au travail au cours de la période journalière de travail concernée.

La durée maximale quotidienne de travail effectif peut néanmoins être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

2. Limites maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail telle que définie par le code du travail.

Elle ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période continue de 12 semaines consécutives.

(1) Le 1<sup>er</sup> du d de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3312-6 du code des transports.  
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Article 5 - Pauses ou coupures  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

A. ? Définition

Sans préjudice des dispositions particulières prévues dans le cadre des services de permanence sous régime du coefficient d'équivalences et sans préjudice des conditions visées ci-dessous dans lesquelles elle peut être interrompue, la pause ou coupure constitue un arrêt de travail ou une interruption d'activité décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin et, ce, avant le début effectif de chaque pause ou coupure.

Pendant cette période de pause ou coupure les personnes travaillant peuvent bénéficier à des occasions personnelles ; ils sont en conséquence délivrés de toute obligation de surveillance de personnes ou de matériels.

Toutefois, au cours de cette période de pause ou coupure et sans préjudice en ce qui concerne le caractère éventuellement d'interruption des pesées ou coupures prévues par l'objet

conformément aux principes figurant dans le paragraphe E ci-dessus, les personnes exerçant une activité professionnelle peuvent être joints par tout moyen de communication (téléphone, PDA ou autre) mis à leur disposition par leur employeur ou son représentant.

Une période de travail peut comporter une ou plusieurs pauses (s) ou coupures (s).

La pause ou coupure peut être prise en tout lieu où le personnel concerné est amené à exercer sa mission.

### B. ? Types de pauses

A l'intérieur d'une même période journalière de travail, peuvent être identifiés différents types de pauses ou coupures :

#### 1. La « pause légale » (définie à l'article L. 3121-33 du code du travail « Temps de pause »)(1)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures en continu, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le personnel peut être en pause à tout moment pendant son aide humaine de travail en raison des spécificités inhérentes à la nature de l'activité des établissements de soins de santé.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective. En conséquence, le droit à la pause est ouvert lorsque le personnel a accompli 6 heures de travail effectif ; le droit n'est pas ouvert lorsque la période de 6 heures a été entièrement prise ou couverte.

Sur décision de l'employeur cette pause de 20 minutes peut être accordée à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1321-10 du code des transports, la période de pause au sens du présent article peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur, au plus tard, avant la fin de la période journalière suivante.

La pause légale peut coïncider avec la pause ou coupure repas.

#### 2. La « pause ou coupure repas »

En cas de journée complète de travail dont l'amplitude couvre entièrement les plages horaires comprises entre 11 heures et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 22 heures et afin de permettre aux personnes exerçant une activité professionnelle dans des conditions normales, l'une de ces pauses ou coupures est qualifiée de « pause ou coupure repas » et doit être d'au moins 30 minutes ;  
? s'inscrire en totalité à l'intérieur des créneaux horaires fixés ci-dessus, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant des modalités différentes.

#### 3. Pause ou coupure d'une autre nature

Est ainsi qualifiée, toute période répondant à la définition du paragraphe A ci-dessus.

### C. ? Régime juridique des pauses ou coupures

Les temps de pause ou de coupure des personnes exerçant une activité professionnelle sont enregistrés au moyen des dispositifs d'enregistrement des temps visés à l'article 10 ci-dessus.

Les temps de pause ou de coupure des personnes exerçant une activité professionnelle sont enregistrés au moyen des dispositifs d'enregistrement des temps visés à l'article 10 ci-dessus :  
? lorsqu'ils sont au moins égaux à 20 minutes en continu, ou, lorsqu'il s'agit de la pause ou coupure « repas », à 30 minutes en continu ;  
? lorsque leur cumul n'excède pas les durées suivantes : 1 h 30 du lundi au samedi « jour »/2 heures les dimanches, nuits et jours fériés.

Si la pause ou coupure « repas » visée ci-dessus (tiret 1) a une durée inférieure à 30 minutes elle est égale ou supérieure à 20

minutes en continu, elle peut, tout en restant qualifiée « temps de travail effectif », être prise en compte au titre de la pause « légale » visée au paragraphe B. 1 ci-dessus.

Le plafond d'1 heure 30 visé ci-dessus (tiret 2) peut être porté à 2 heures par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement.

Le plafond ci-dessus constitue une limite maximale qui ne saurait être nécessairement considérée comme une norme.

### D. ? Modalités d'attribution des pauses

L'organisation du temps de travail est de la compétence de l'employeur.

Il lui appartient d'organiser précisément la prise des pauses et des coupures par tout moyen humain, électronique ou informatique.

Lorsque l'employeur n'est pas en capacité d'entrer directement en contact avec le personnel absent ou de mettre à disposition un moyen adapté (plus particulièrement en cas de travail de nuit) il lui appartient de déterminer par avance ses temps de pauses ou de coupures.

Il appartient également à l'employeur de prévoir les conditions dans lesquelles les pauses ou coupures qui ont pu être interrompues dans le respect des dispositions du présent accord sont reportées.

#### E. ? Cas d'inter interruption de la pause ou coupure Principe

Seuls des motifs de sécurité et de santé publique justifient l'intervention immédiate des personnes absentes pour empêcher l'interruption des pauses ou coupures.

#### Portée

En conséquence, la pause ou coupure ne peut être interrompue qu'en cas de nécessité d'intervention dans le cadre de l'urgence pré hospitalière dont le caractère est à la fois imprévisible et irréplicable.

#### Requalification en temps de travail effectif(2)

Si, du fait de son interruption, la durée de la pause ou de la coupure est ramenée à moins de 20 minutes, le temps écoulé est requalifié en temps de travail effectif. Il en est de même lorsque la pause ou coupure « repas » est ramenée à moins de 30 minutes.

(1) Le 1<sup>er</sup> b de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail relatif à la pause.  
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

(2) Le paragraphe « Rattachement des temps de travail effectif » du 1<sup>er</sup> b de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail et de l'article L. 1321-10 du code des transports.  
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

#### Article 6 - Temps d'habillage et de déshabillage En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Lorsque l'employeur est soumis aux obligations de sécurité de revêtir leur tenue dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des attributions doivent être attribuées dans l'entreprise sous forme de temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif.

A défaut de dispositions définies dans l'entreprise, ces temps sont fixés à 5 minutes pour les opérations d'habillage et à 5 minutes pour les opérations de déshabillage.

Le taux horaire net pour le calcul des cotisations est égal à la moyenne des taux horaires cotisables en vigueur applicables aux personnes concernées A et B.

Ce taux horraoe moyen est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels.

Le versement de cette prestation est identifié par une ligne dans le détail de paye.

En application des dispositions de l'article 22 bis de la CNCA 1 de la CCNTR il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la jeune population des pompiers ambulanciers.

*Lorsqu'il n'assure pas cet entretien, l'employeur doit verser une indemnité dite « d'entretien » qui vient compenser les frais professionnels d'entretien exposés par le pompier ambulancier. Le montant de cette indemnité est fixé dans l'entreprise. (1)*

*(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est relatif aux dispositions des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et R. 4422-1 du code du travail. (Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)*

Article 7 - Repos quotidien et hebdomadaire  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

#### A. ? Repos quotidien

Les pompiers doivent respecter un repos physique d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des pompiers peut être inférieure à 11 heures, mais être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées au pompier avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, interventions météorologiques), le pompier peut être dispensé du repos quotidien ou du repos hebdomadaire ; dans ces situations les pompiers peuvent bénéficier de périodes de repos de 11 heures consécutives prévues par le décret relatif aux frais de déplacement des pompiers annexé à la CNCA 1 de la CCNTR.

#### B. ? Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours de 1 mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut prévoir d'autres règles de repos hebdomadaires de 48 heures consécutives particulièrement pour les activités saisonnières.

Article 8 - Heures supplémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

#### A. ? Prime majorée

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires sont payées au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente dans un mois à une majoration de 25 % pour la première des 8 premières heures supplémentaires. Les heures supplémentaires suivantes sont payées à une majoration de 50 %.

#### B. ? Contingent

En application des modalités de calcul du temps de travail effectif développées dans l'article 4.B du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires ? hors dispositif de limitation du temps de travail ? est fixé à 480 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus ouvrent droit aux majorations ou, sur initiative de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensatoire de même durée dans les conditions fixées ci-dessous.

Les modalités et les modalités d'attribution de ce repos compensatoire de même durée sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut elles sont fixées par la réglementation en vigueur.

Les éventuelles majorations ou majorations en repos sont attribuées dans les conditions réglementaires en vigueur.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail qui prévoit à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans la limite de 10 %.*  
*(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)*

Article 9 - Travail de nuit  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au travailleur nécessitent des mesures de protection sociale de nature à garantir au travailleur en tant que compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps du travail des pompiers ambulanciers des conditions de travail.

Tout travailleur de nuit est considéré comme travailleur de nuit.

Une période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est autorisé de nuit tout travailleur qui :  
? soit affecté au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail hebdomadaire au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période concernée ci-dessus ;  
? soit affecté au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période concernée ci-dessus.

La durée maximale de travail effectuée par un travailleur ambulancier peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les pompiers ambulanciers concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensatoire attribuées dans les conditions légales en vigueur, le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.

*Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les pompiers ambulanciers bénéficient des dispositions suivantes :  
? pour les pompiers ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit une affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures sont payées à un taux de 15 % ;  
? pour les pompiers ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures sont payées à un taux de 10 %.*(2)

*Sur demande du pompier ambulancier, une partie de ce repos compensatoire peut être transformée en paiement pécuniaire, sous réserve que ce paiement soit effectué pour réduire le temps de travail effectif à moins de 5 %.*(2)



Dès lors que le personnel acheminé concerné finira le suivi des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à l'ancienneté lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du personnel acheminé et attribution des heures sur la base du régime du travail compensateur).

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le personnel acheminé partiellement à ce dernier de déclencher le déclenchement des mécanismes et des heures compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnes concernées bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devont porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie personnelle et sociale.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour écarter ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail prévu du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

*Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.*(3)

*Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.*(4)

Au cours de leur période de nuit, les heures de travail de nuit effectuées au cours de la nuit, les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'un repos légal au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 5 ci-dessus.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, ce repos pourra être interrompu en cas de nécessité d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnes concernées doivent pouvoir bénéficier du temps de pause manquant dans les conditions prévues à l'article 5 B. 1.

S'il est constaté qu'un salarié acheminé n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de nuit en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le repos doit être pris.

*(1) L'article étendu sous réserve que des accords d'entreprise définissent les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et les mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, comprennent notamment les moyens de transport, dans le respect du 4° et du 5° de l'article L. 3122-15 du code du travail.*  
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

*(2) Les septième et huitième alinéas de l'article 9 sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 3122-7 du code du travail. Cet article prévoit que la durée hebdomadaire de travail de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quatre heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18 du code du travail qui pose qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou accord de branche peut prévoir le dépassement de cette durée dans les limites de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives.*  
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

*(3) Le quatorzième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-8 du code du travail qui fixe de la corrélation au travail de nuit un principe d'ordre public, dont le respect est assuré par un repos compensatoire et, le cas échéant, par une compensation salariale, organisés de manière à ne pas faire dépendre le bénéfice de ces contreparties, qui sont de droit, à la demande du salarié.*

(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

*(4) Le quinzième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires du code des transports et du code du travail relatives au travail de nuit des conducteurs de véhicules routiers.*  
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Article 10 - Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les temps de travail des personnes acheminées doivent être enregistrés par leurs employeurs (feuille de route, pointeuse?).

Les données d'enregistrement doivent permettre le contrôle et le décompte des heures travaillées ;  
? heure de prise de service ;  
? heure de fin de service ;  
? heures de pause ou coupure (heure de début et de fin pour chaque pause ou coupure) ;  
? lieu des pauses ou coupures (entreprise, extérieur, domicile) .

Lorsque les temps de travail sont enregistrés par un autre moyen que la feuille de route, ces temps doivent être validés contradictoirement.

*(1) L'article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles R. 3312-33 du code des transports et de l'article 1er et du deuxième alinéa de l'article 2 de l'arrêté du 19 décembre 2001 relatif à l'horaire de service dans le transport sanitaire, publié au Journal officiel du 4 janvier 2002.*  
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

## Titre II Dispositions particulières

Article 11 - Revalorisation des taux horaires conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Dès la signature du présent accord, les parties saouies concluent, un avenant à l'accord sur les rémunérations professionnelles des personnes acheminées des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004.

Article 12 - Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Dès la signature des accords prochant l'adoption du modèle de protection sociale du transport et de la logistique les parties saouies engagent une réflexion sur les besoins spécifiques aux activités du transport sanitaire en matière de protection sociale.

Article 13 - Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

En complément des travaux conduits dans la branche du transport et des activités auxiliaires du transport, les parties saouies engagent une réflexion sur les conditions et modalités de mise en œuvre de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Dans cette perspective et en cohérence avec les orientations retenues dans la branche, les parties saouies procéderont à une analyse approfondie du contenu des métiers du transport et développeront des mesures (initiales et/ou continues) adaptées aux besoins des personnes exerçant les métiers, leur assurant l'entretien de leurs compétences et leur permettant une réelle adaptation aux évolutions du travail.

Dans ce contexte, les parties saouies s'intéresseront également à la conception de mesures de formation favorisant l'évolution des personnes vers d'autres métiers et/ou filières

pornesieosllnfes egxniateat des compétences, connaissances, savoir-être et savoir-faire spécifiques et engonaregt une réflexion sur la problématique des équivalences des certifications, teirts ou diplômes dnas les activités du torsrnap sanitaire.

Article 14 - Dispositions abrogées de l'accord-cadre du 4 mai 2000

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Les dstopsiionis ci-après de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de traavil des plnsreneos des eertersnips de tnoprarst sitaarine snot abrogées.

En conséquence, elels ne snot puls appblleacis à coepmtr de l'entrée en aoiplcpaitn des dstsipnoiois du présent arccod dnas les eesrperits dnas les cdnnotiois qu'il fxie en son ailcrte 18 :

- Art. 2. ? Définitions et ltiemis mlaeiamxs ;
- Art. 3. ? Décompte et rémunération du tpmes de tiaravl des pnelrneoss armuecnbalis rnltauos ;
- Art. 4. ? Répartition hbaraddoimee de la durée du tairavl et osaointarign de l'activité ;
- Art. 5. ? Roeeps qtdeuioin ;
- Art. 7. ? Modalité de contrôle et de siuvi (uniquement art. 7.a à 7.c) ;
- Art. 8. ? Conséquences de la réduction du tpmes de taiavr sur les rémunérations (disposition déjà abrogée) ;
- Art. 9. ? Dssipioitoinis rielvaets à l'emploi ;
- Art. 10.1. ? Ctnonniegt hros midtoaalun du tpmes de taavril ;
- Art. 15. ? Tvriaal à temps preital ;
- Art. 16. ? Dluobe équipage ;
- Art. 18. ? Traaivl de niut ;
- Art. 19. ? Temps de ropes et de psuae ;
- Art. 20. ? Csismmooin de sivui du présent accord.

Article 15 - Commission de suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Il est institué, dnas le cdrae de la cimosoismn niaantloe d'Interprétation et de conciliation, une ciimomossn noalntiae de suivi, composée des oagotsrinnais pnsfelioorlneses petnalaros et sycelnaids représentatives snitegarais du présent arccod ou y adhérentes.

La cismmsoion nlaniaote de svuui de l'accord a puor msoisin sur un paln général de traetr des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions.

Elle a également puor mssioin de farie le bialn de ctete application.

Plus particulièrement, la cismoimson nialoante de siuvi appréciera l'adéquation entre, d'une part, le nbrmoe de peasus et courpes au curus d'une période journalières et les durées mmexialas cumulées des temps de psaues et cepuruos des plresonens amiuabncrls fixées par le présent accord, d'autre part, les nuolevels osrnnaogtiias adoptées par les eertniersps consécutivement à son entrée en application.

Ce bilan srea opéré à paritr d'une enquête menée auprès des epieertrss dnot les modalités seornt fixées par les peenritaars sociaux.

La comsoimsin nlonatie de svuui est également chargée de siuvre l'évolution des ditniopssois réglementaires rleeavits à l'organisation de la garde départementale visées à l'article 4.B du présent accord.

La cioiosmmsn naatonile de siuvi se réunit une fios par sremsete suos l'égide de la présidence de la cmssoiomin mxite

## Avenant n 107 du 13 décembre 2016 relatif à l'annexe I Ouvriers

paritaire. Sa première réunion se tidrnea 6 mios après l'extension du présent accord.

Elle puet également se réunir :

- ? sur demdane d'une ou des oisrnogaiatns psinlreesoflenos potaeanrls et slaycnedis représentatives sneaagtiris du présent arccod ou y adhérentes ;
- ? sur ddaemne d'une episrnrte ou d'un salarié.

Lorsqu'elle est ssiiae d'une éventuelle difficulté d'interprétation et d'application des disoitosnps du présent accord, elle diot renrde un aivs écrit et circonscié suos l'égide de la présidence de la cosomsmin mxite paritaire.

Article 16 - Mise en conformité du modèle de feuille de route

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Dès l'extension du présent acocrd et dnas le cadre de la cmosismoin de suivi, les pateirenras sucioax procéderont aux aménagements qui s'imposent du modèle de fuillee de ruote haradioebmde modifié annexé à l'accord-cadre du 4 mai 2000 aifn de le mtrtee en conformité aevc les dpnsitioiios du présent accord.

Article 17 - Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Conformément aux dnspiioists légales et réglementaires et dnas le rscpet du picpnire général de non-discrimination, les dpstnioios du présent accord s'appliquent snas dcsniitoin de sexe.

## Titre III Formalités administratives et entrée en application

Article 18 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Les dipostinios du présent aoccrd entenrort en aacopilipn le 1er juor du mios civil suvain la patiourn de son arrêté d'extension au Jarounl officiel, snas que cttee dtae ne pssiue revêtir un caractère ogatrbliioe avant le 3 airvl 2017.

Les pteiras siatnrgiaes pndrnoert les ineiittavvs qui s'imposent en vue de l'adoption et de la plcitbaioin de dspotoiisins réglementaires adaptées aux dsipoitoniss du présent acocrd rtilavees aux équivalences et à la durée milamaxe du tepms de taivral eifcftf et aux modalités d'enregistrement et de contrôle du tepms de traavil dnas les activités du tsopnarrt sanitaire.

Dans la pretvepscie de la msie en ?uvre des dossoiinitps rvaetils à l'ensemble des tpmes identifiés dnas le trite I, il aairpntet aux eispentrts de perrnde les mrueses qui luer slbement les puls appropriées aifn de se doter, au puls trad à la dtae d'entrée en atapcpioin de l'accord, des doiiispftss d'enregistrement et de contrôle les puls performants, y cmorips les systèmes d'informatique embarquée.

Article 19 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la deriotcin générale du taviarl du ministère du travail, de l'emploi, de la fiomotr nseolloiornfse et du diulaoge saiocl et d'une demadne d'extension dnas les ciotdnns fixées par les atilcres L. 2231-6, L. 2261-1, D 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC.

Article 1er - Modalités de la part variable conventionnelle

Après le 6e alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

Article 2 - Dispositions d'ordre public  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Avant le premier alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

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

- ? l'urgence ne doit pas être une excuse pour le salarié coesurr afin de ne pas le mettre en danger. Le salarié coesurr ne doit pas être informé du délai réactif de la course sauf si c'est la dernière fois qu'il est livré « en direct » ou « à une heure précise » ;
- ? la distance entre le lieu d'enlèvement et de livraison ne doit pas être le critère d'attribution de points mais être fonction de la quantité de clients liée à ces zones, indépendamment des destinations qui les séparent ;
- ? le salarié coesurr ne doit pas être incité à cacher ou de mentir sur ce qui est préconisé par la charte autorisée du véhicule, les numéros de l'entreprise en fonction du véhicule ou de tous autres raisons qui pourraient faire croire un salarié ou aux autres usagers de la route ;
- ? le nombre de points attribués est majoré pour le salarié coesurr dès lors qu'il a informé son régulateur de tous aménagements de sa prestation de travail (ex : imprévus, erreurs d'adresse, difficultés rencontrées, etc.) ;
- ? pour l'attribution des courses, le régulateur ne se base que sur la position du salarié coesurr et des courses que ce dernier a réalisées ;
- ? le salarié ne doit pas être informé du nombre de points acquis au fur et à mesure de la réalisation des prestations au cours de la journée afin de ne pas l'inciter à vouloir chercher à accumuler un

## Accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés SLO

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFTD SNATT CFE-CGC FGT CFTC

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Sont concernées par le présent accord, les entreprises visées aux articles NAF suivants :

mmuxaim de points pour annuler sa part variable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 26.2.3 de la CCNA1 relatives au calcul de route, l'entreprise met au salarié le relevé de points acquis selon une périodicité définie par l'accord d'entreprise incombant le barème. »

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de signature.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'égalité sociale et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Actuellement, l'avenant n° 94 du 13 mars 2005 laisse à la discrétion de l'entreprise le mode de calcul de la part variable conventionnelle. Néanmoins, ce mode de calcul n'a pas été défini de façon claire et explicite dans la majorité des entreprises concernées.

Le présent avenant a pour objectif de préciser le régime de la part variable conventionnelle instaurée par l'article 1.3 de l'avenant n° 94, afin de permettre une meilleure applicabilité dans le respect des règles de sécurité. Les sautiers du présent avenant :

- ? s'engagent en premier lieu à appliquer à l'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 qui a permis de clarifier les règles des métiers de la course;
- ? rappellent en second lieu le caractère impératif de l'avenant n° 94 qui reste intégralement applicable;
- ? précisent un mode de calcul de référence à l'ensemble de la profession, applicable sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise.

Il est préalablement rappelé que, sans préjudice des dispositions en vigueur dans les entreprises prévoyant, le cas échéant, une part variable de rémunération pour l'emploi de conducteur tel qu'il est défini dans la nomenclature d'emploi, pour les emplois de conducteur confirmé 1er degré et 2e degré, la part variable conventionnelle est :

- ? à 6 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mios sur la base de la durée légale, pour un emploi de conducteur confirmé 1er degré;
- ? à 15 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mios sur la base de la durée légale, pour un emploi de conducteur confirmé 2e degré.

- ? pour les réguliers de voyageurs (4939A);
- ? pour les transporteurs routiers de voyageurs (4939B).

Article 2 - Définition des services librement organisés (SLO)  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Conformément aux articles R. 3111-38 et R. 3111-39 du code des transports, les services routiers librement organisés assurent, sous la forme de services réguliers routiers internationaux qui ne sont pas des services publics, des liaisons routières intérieures sœurs ou non soumises à régulation.

Ces liaisons peuvent être des liaisons routières intérieures ayant pour origine et pour destination des arrêts de services réguliers de transport international de voyageurs.

Les services routiers librement organisés sont exécutés au moyen de véhicules de catégorie M2 ou M3 au sens des 1.2 et 1.3 de l'article R. 311-1 du code de la route, qui répondent aux caractéristiques fixées pour l'application de l'article L. 1112-3 du

cdoe des totsnrrpas ainsi qu'à cllées fixées en aoplicitpan de l'article L. 224-6 du cdoe de l'environnement et de l'article L. 317-9 du cdoe de la route.

Les scervies reotiurs lmeribet organisés n'entrent pas dans le champ des activités de tourisme.

Article 3 - Emploi de conducteur affecté aux services librement organisés (SLO)

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

### 3.1. Création d'un nouveau emploi

Au sien de la noarlmencute et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 ? pnrseent ralout « veruygaos », il est créé un emploi 9 bis de ceudncotur « SLO » ? ceicifinoet 142V (groupe 9).

### 3.2. Définition de l'emploi de conducteur « SLO »

Les conducteurs, dont l'emploi est défini ci-après, rnmseeislpt ntemlluaerent les cnoiitnods pour exercez les emplois de conducteurs des véhicules inférieurs de la narmelrncuo des emplois dans le transport routier de voyageurs.

L'emploi de conducteur affecté à titre principal à un service librement organisé (SLO) tel que défini à l'article 2 du présent accord se caractérise par les caractéristiques suivantes :

1. Affectation à titre principal à un service librement organisé (SLO)

Sur une année civile, le conducteur doit exécuter au moins 50 % de son temps de travail effectif sur des services librement organisés.

2. Compétences requises

Le conducteur SLO remplit en outre les conditions suivantes :

- ? a, en toutes circonstances, une présentation particulièrement soignée ;
- ? fait preuve à l'égard de la clientèle d'une attitude courtoise, polie au chargement et déchargement des bagages ;
- ? maîtrise, après formation appropriée, toutes les formalités d'encaissement et de validation des tickets de transport ;
- ? connaît le véhicule et le fonctionnement de l'ensemble de ses équipements (climatisation, vidéo/ audio, géolocalisation, équipement embarqué, équipements de sécurité, équipements pour passer à mobilité réduite ?) ;
- ? possède des notions dans au moins une langue étrangère en lien avec l'activité exercée de l'entreprise ;
- ? participe à la formation de l'offre commerciale de l'entreprise menée par une présentation de la ligne et de ses services ;
- ? participe en toutes circonstances les recommandations de son entreprise en matière d'attitude commerciale ;
- ? maintient tout au long de l'opération la propreté intérieure et extérieure du véhicule et dispose de l'équipement approprié pour cela ;
- ? assure, s'il en a les moyens, le dépannage courant de son véhicule ou fournit toute précision sur la situation de la panne pour permettre les interventions nécessaires à la continuité du voyage, en lien avec sa hiérarchie ;
- ? maîtrise le transport de passagers dans des conditions de sécurité, de confort et d'information conformément aux réglementations relatives de son entreprise et à la réglementation routière en vigueur.

Article 4 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

Le taux horaire conventionnel à l'embauche de rémunération du conducteur « SLO » est fixé à 10,35 ? brut, soit un écart constaté de 1 % par rapport au coefficient 140V.

Lorsqu'un conducteur, non soumis au statut de conducteur « SLO » tel que défini à l'article 3.2 « Définition de l'emploi de conducteur SLO » du présent accord, exécute un service librement organisé, il bénéficie pour chaque journée ou fraction de journée considérée d'une indemnité complémentaire complémentaire cpdnorreesant à l'éventuelle différence entre son taux horaire et le taux horaire conventionnel de rémunération du conducteur «

SLO ».

Article 5 - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

Chaque conducteur « SLO » bénéficie d'un nombre de semaines et jours fériés non travaillés, hors 1er Mai, par an fixé à 25. Ce seul peut être réduit à 21, sous réserve d'une majoration de 25 % de la prime d'ancienneté pour chaque semaine et jour férié supplémentaire travaillé du fait de cette réduction. En deçà du seuil de 21, pour chaque semaine et jour férié supplémentaire travaillé, la majoration de la prime d'ancienneté est de 50 %.

Article 6 - Dispositions relatives aux « décaucher » lors de services librement organisés « SLO »

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

### 6.1. Prime de « décaucher »

Une prime de « décaucher » est allouée par nuitée passée hors du domicile (résidence) habituel du conducteur. Le montant est fixé à 6 ? brut.

Cette prime se substitue à toute prime inférieure ou égale déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Dans le cas d'une prime supérieure déjà existante dans l'entreprise, cette dernière continue de s'appliquer dans la mesure de la possibilité de cumul.

Le versement de cette prime ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30 avril 1974.

### 6.2. Hébergement et restauration

Les conducteurs affectés à des « SLO » doivent bénéficier d'un hébergement dans un établissement de type hôtelier ou similaire sur la base d'une convention individuelle avec l'entreprise et seaantiirs privés.

Ils doivent bénéficier, dans la mesure du possible, de repas chauds.

Article 7 - Caisse

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

L'entreprise remet au conducteur le matériel ainsi que les fonds nécessaires à l'activité de conduite de véhicules de transport.

Article 8 - Formation des conducteurs « SLO »

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

### 8.1. Formation obligatoire

Au-delà de la formation du permis D et des formations initiales obligatoires et connues obligatoires (FIMO et FCO), le conducteur « SLO » devra bénéficier, tous les 3 ans et sur une durée consécutive ou non de 3 jours, de formations complémentaires et spécifiques dans les domaines suivants :

- ? formation de conduite liée à l'accueil du public et à la sécurité du réseau ;
- ? formation à la sécurité (hypovigilance, utilisation des équipements de sécurité, procédures d'évacuation d'urgence?) ;
- ? formation sur la maîtrise des véhicules embarqués et équipements pour passer à mobilité réduite.

Ces formations pourront être réalisées en interne.

D'une manière générale et conformément aux compétences requises, le conducteur « SLO » se verra proposer par l'entreprise toute formation lui permettant d'acquérir les compétences initiales ou complémentaires prescrites par le poste.

### 8.2. Évolution de carrière

Afin de permettre aux conducteurs « SLO » de promouvoir leur carrière professionnelle, les plans de carrière sociaux inventés les permettent à travers la formation de ces conducteurs et les autres au moyen de l'entretien professionnel et du blanchiment de compétences tels que définis par les dispositions en vigueur.

Par ailleurs, les epsenitrrres ponrorut ecgearnuor lrues salariés à roeurcir au diiissotpf de la vdlatioin des aiqucs de l'expérience (VAE) ? particulièrement adaptée puor cttee catégorie de pnsrenoel ? nmmatneot puor ce qui ccenorne le ttire peonesosirfnl de cducoteunr riouter iubarntiern de vureoaygs et/ou dnas la preciveptse d'une évolution de carrière vres un epmoli de catégorie supérieure.

Les eepresntis proorunt également evgeinsar les cdioonnits du développement de la ftcnoion tutorale.

Article 9 - Garantie d'emploi  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Dans le cas spécifique de la sous-traitance visé par l'accord du 7 juillet 2009 rieltf à la gtraaine d'emploi, les erniseretps exécutant des SLO snot sseioums à la ganirate d'emploi prévue par cet accord.

Article 10 - Sécurité  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

À l'occasion de caquhe vaygoe sur un sicevre lbemrenit organisé, le cecudountr dvrea s'assurer de l'information des pssaergas qanut aux derivs éléments de sécurité du véhicule (obligation du prot de la ceinture, sliangaoiitsn des iusses de secours, présence de la boîte à pharmacie?).

Le cnuoedctur dvera être en mserue de vérifier et/ou de s'assurer de la présence et du fimtoennneocnt des dvreis équipements de sécurité présents dnas le véhicule.

Article 11 - Commission de suivi  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Il est institué, dnas le cadre de la cmisoomisn noialtane d'interprétation et de conciliation, une cmimosison nalioante de suivi, composée des pirates représentatives, stiragienas ou adhérentes au présent accord, aaynt compétence puor connaître les difficultés realivtes à l'interprétation du présent accord. Ctete cmsiosimon se réunira à la dnaemde de la ptraiie la puls diligente.

## Adhésion par lettre du 6 juin 2017 de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA

En vigueur en date du 23 juin 2017

Paris, le 6 juin 2017.  
TLF  
Immeuble Le Cnraiedt  
8, rue Bernard-Buffet  
75017 Paris

## Avenant n 1 du 13 juin 2017 à l'accord du 11 avril 1997 relatif au CFA et à la création du fonds de gestion FONGECFA

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'accord du 11 avril 1997  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Le deuxième alinéa de l'article III. 1. « Cioisotompn » de l'article III « Cseoinl d'administration » est remplacé par les dotiinsispos

Article 12 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Le présent accrod est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il est alalcbpipe à cmtoper de sa signature.

Article 13 - Dépôt et extension de l'accord  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt à la dtoiricien générale du taavirl du ministère du travail, de l'emploi, de la ftimraoon plonssnroeielte et du douagile scioal et d'une danmede d'extension dnas les cidnootins fixées par les acteils L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Considérant la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des cncehas économiques prnaott création des srceevs lrneemibt organisés?;

Considérant le développement de ces svrecies au sien des eesprinets de trrsnaopt rtuoier ireunbtiran de voyageurs?;

Considérant cneiетras spécificités propres à l'exécution des seircves lrmbeneit organisés au reragd des svicrees henlaetubmlit réalisés par les conducteurs.

Les partieerans scauiaox ont souhaité définir et earnedr l'activité ansii qu'améliorer les codnntois de tivaral des cedtuurocs affectés aux secrvies lneirembt organisés. Ils seiongnult par aerulils la nécessité de prumovoior l'objectif d'égalité pifsneonsoelrle enrte les fmmees et les hmmeos par la vatilioosran et l'encouragement des femmes à s'orienter nammtneot vres les svceiers librement organisés.

Monsieur le Président,  
En alopcapitn de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, je vuos iomnfre que nrote orginasoatin psoorelfnisnle d'employeurs, TLF (union des esrprienets de tsaprnot et de lsuiggitoe de France), adhère à l'accord nnoaaitl perifensnsool du 2 avril 1998 riatlefu au CFA vuygaeros puor les certodncuus des eeseitnprrs exerçant des activités de toarsnprt irernaubitn de voyageurs.  
Vous en satunoaiht bonne réception, vlilueez agréer, Msuineor le Président, l'expression de mes saittanouls distinguées.

Union TLF

suteniavs :

« Cuqhae orngastaioin saidcnlye représentative des salariés signaitae de l'accord précité, ou adhérente à celui-ci, dsspioe de 3 sièges au cesnoil priatare d'administration.

Les oaoiantisrgs pleeesonsolnirfs représentatives représentant les eoleprmyus siarenitgas de l'accord du 28 mras 1997, ou adhérentes à celui-ci, dipnosset d'un nobrme de sièges égal au nrmobe taotl de sièges dnot dsnsoipet les oiianosrtags sceainydlis représentatives des salariés. »

Article 2 - Adaptation des statuts du FONGECFA transport  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Les patreenais soiucax segtiaairns du présent aaeuvnt procéderont aux aaptnditaoas nécessaires des dpssiitoions des stttuas du FEGCONFA Toprrsant visés à l'article VI de l'accord précité du 11 airvl 1997.

Article 3 - Entrée en application et durée  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Les doinstspois du présent aannvet etenrnt en vuuegir dès signature.

Cet avnanet est colncu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la deitiocrn générale du triaval du ministère du taairvl et d'une deamnde d'extension dnas les cootdinnis fixées par les alcrites L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Avenant n 3 du 13 juin 2017 relatif à l'accord du 29 mai 1998 AGECEFA voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'accord du 29 mai 1998  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Le deuxième alinéa de l'article III. 1. « Ctpsimooin » de l'article III « Cneiosl d'administration » est remplacé par les diitnosposs sevutanis :

« Cahque ooaisagtrnn sndiaclye représentative des salariés saritinage de l'accord précité ou adhérente à celui-ci doispse de 3 sièges au ceonsil priaaire d'administration.

Les oiasngaotnris poisnoeserflens représentatives représentant les eelmopryus sgniaretias de l'accord du 2 avril 1998, ou adhérentes à celui-ci, dnespoist d'un nombmre de sièges égal au nobmre toatl de sièges dnot deoisnpsst les oisnatnagrois sydiclaens représentatives des salariés. »

Article 2 - Adaptation des statuts de l'AGECEFA voyageurs

## Avenant n 2 du 4 juillet 2017 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire interurbain

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFDT FO UNCP FGT CFTC D'autre, part

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Afin de flteciiar l'application de l'accord du 7 jilluet 2009 sur la gaanrtie d'emploi et la ptouirsue des ranieltos de tvriaal en cas de cehnagmnet de ptrsiraetae dnas le taosrrprt itunairbern de voyageurs, les parneteiars saucoix ont souhaité, par le présent avenant, préciser cternias pontis de l'accord susvisé et d'y insérer de nvlvueoes dsstoonipiis afin de flcaeiitr les procédures de trnrfsat cotenninnevol de pnesoenrl dnas le secteur du topnanrst

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Considérant que les pnairraeets sauciox segnitaaris de l'accord du 11 avril 1997 ou adhérents snot cnoenuvs de mfidoeir la csiomiotpon du cesonil d'administration du FENGCOFA tsorprnat afin de ptemrere une puls large représentation au sien de cttee instance.

Les dssoiiponits de l'accord pantort création de l'association puor la geiotsn du CFA des cuudtoecrns ruotreis de tpsrnat de maineahdscrs et de trarsnopt de déménagement (FONGECFA transport) du 11 avril 1997 snot modifiées cmome siut :

En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Les prierataens suiacoix seianiagrts du présent aenanvt procéderont aux aptaiandtos nécessaires des dsinoiptos des stttaus de l'AGECEFA vaeoyrugs visés à l'article VI de l'accord précité du 29 mai 1998.

Article 3 - Entrée en application et durée  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Les doispistonis du présent aeanvnt etenrnt en vueigur dès signature.

Cet aeanvnt est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Le présent aeenvnt frea l'objet d'un dépôt à la dtorriecn générale du tavairl du ministère du tiaarvl et d'une dmednae d'extension dnas les coitnoidns fixées par les arclteis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Considérant que les piertaraens siucaox srniaiegtas de l'accord du 29 mai 1998 ou adhérents snot cunenvos de meoifdir la cptomiosion du coensil d'administration de l'AGECEFA Veyarogus afin de pertretme une puls lagre représentation au sien de cette instance. Les dsonoiisptis de l'accord patront création de l'association puor la gtsoien du CFA-voyageurs (AGECEFA voyageurs) du 29 mai 1998 snot modifiées cmome siut :

ruieitor ienbirutran de voyageurs.  
L'accord du 7 jeilult 2009 sur la ganarite d'emploi et la ptsioruue des rietanlos de tavaril en cas de caeemghnt de psatirtaere dnas le tnsparrot iautbenirrn de vgaeryus est dnoc modifié cmome suit.

Article 1er - Modification du préambule de l'accord du 7 juillet 2009  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Au rreagd des mises à juor de la cnvotnieon collective, le deuxième alinéa est supprimé.

Afin de rlpeaar l'importance de la psire en cmptoe des critères siauocx enre les eertprseins du seectur et les autorités orstangceirias dnas les ceotvnnnios de trapntross visées, l'actuel alinéa 5 est réécrit tel que :

« Eells atetrnit également l'attention des autorités oigtrrcnaaies sur la nécessité de :

? metrte en place un cedeairlr de postsaian de marché et de noioctaifitn peamtertnt de reetsepr les délais prévus dnas le présent arcoed ? ;

? incorporer, dnas les coneoitnns qu'elles cucleonnnt avec les epnrseits de transport, des critères scaioux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dloiage socail et la continuité du scvire puiblc dnas les tprsrnts trsereetr régulieris de veorayugs ? ;

? prdre en compte l'impact siacol lié au cgnmahenet de

prestataire. »

#### Article 2 - Modification de l'article 1er de l'accord du 7 juillet 2009

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Le champ d'application est précisé par l'ajout du paragraphe suivant :

« Les présentes s'appliquent pas dès lors qu'une des entreprises n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travaux publics et activités annexes du transport suif aciploptain variortloe par accord des entreprises concernées ou sous-traitance dans les cas prévus à l'article 2.1. »

#### Article 3 - Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Les termes « en vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un aménagement de perturbation » issus du premier paragraphe sont supprimés.

#### Article 4 - Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

L'article 2.1 est supprimé et remplacé par un nouvel article 2.1 rédigé comme suit :

« Les présentes dispositions s'appliquent pour des entreprises à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de sous-traitance de prestataires, à la suite de la cession totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public ou d'un service organisé (SLO), plus généralement appelé « marché » ci-dessous.

Application de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance : Les présentes dispositions s'appliquent aux (x) sous-traitants (s) (hors SLO), notamment :

? en cas de reprise dictée par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2 hypothèse 1),

? en cas de sous-traitance de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrant et/ ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4),

? en cas de transfert d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 bis).

En cas de sous-traitance d'un service organisé, la garantie d'emploi s'applique :

? en cas de reprise dictée par le donneur d'ordre d'un service jusque-là sous-traité (hypothèse 1),

? en cas de session de sous-traitant sur un service (hypothèse 2).

Afin de faciliter la compréhension de l'application de la garantie d'emploi issue du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance sont présentées en annexe II sous forme d'un tableau illustré. »

#### Article 5 - Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Au sein du premier paragraphe, le mot « partiel » est remplacé par les mots « titulaire du marché ».

Le paragraphe suivant est ajouté en fin d'article :

« Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises concernées ? enroutées ? et ? stonées ? sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants. »

#### Article 6 - Modification de l'article 2.3 de l'accord du 7 juillet 2009

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

L'article 2.3 est supprimé et remplacé par un nouvel article 2.3 rédigé comme suit :

« Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise lorsqu'il reprend les conditions de travail suivantes :

? être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois et ne pas être absent, depuis 4 mois ou plus à la date de fin du marché.

? appartenir expressément :

? soit à une catégorie de travailleur du secteur de construction nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail complet (hors

heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée cumulative moyenne constatée sur la même période ? ;

? soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché. »

#### Article 7 - Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Dans le premier paragraphe, les termes « au sein de l'entreprise titulaire » sont remplacés par « avec le nouvel employeur ».

Dans le point A, les termes « L'entreprise titulaire » sont remplacés par « Le nouveau prestataire ».

Le point B est réécrit comme suit :

« Le nouveau prestataire établira un avenant au contrat de travail dans lequel il rattachera les éléments suivants attachés au contrat avec l'ancien employeur : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point C ? Modalités de maintien de la rémunération ? ci-dessous. »

Dans le point C, les deux premiers paragraphes sont réécrits comme suit :

« Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base conformément à sa durée de travail cumulative calculée sur la base des 12 derniers mois précédant la date de fin visée ci-dessus. En cas de changement de sa durée de travail au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière période de salaire.

Cette rémunération comprend, outre le salaire et le 13e mois, toutes les primes à caractère fixe existant au moins 12 mois dans l'entreprise (prime de vacances par exemple quand elle existe) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et indemnités liées aux conditions d'exécution du service (par exemple indemnités de coupure, d'amplitude, frais professionnels). »

Au sein du deuxième paragraphe, les termes « l'entreprise titulaire » sont remplacés par « du nouvel employeur ».

Dans le point D, les termes « L'entreprise titulaire » sont remplacés par « Le nouvel employeur » et les termes « l'entreprise titulaire » par « l'ancien employeur ».

Dans le point E, les termes « du précédent » sont remplacés par « de l'ancien ».

#### Article 8 - Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Au sein de l'ensemble de l'article 2.5, les termes « l'entreprise titulaire » sont remplacés par « l'ancien prestataire » et les termes « entreprise titulaire » par « nouveau prestataire ».

Les deux dernières phrases du deuxième paragraphe sont réécrites comme suit :

« Si l'ancien prestataire ne peut pas les inamovibles prévues par le présent accord dans les délais visés ci-dessus, et fournit une réponse incomplète ou lassive sans réponse de la demande formelle du nouveau prestataire, ce dernier est délivré de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'ancien prestataire. »

Dans le troisième paragraphe, le mot « partiel » est remplacé par « titulaire du marché ».

La liste des éléments est modifiée comme suit :

Le troisième point « la dernière fiche médicale d'aptitude » est remplacé par « la dernière attestation de suivi médical ».

Le dernier point « le nombre d'heures acquises au titre du DIF. » est supprimé.

Avant le dernier paragraphe, est ajoutée la phrase suivante :

« L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur la durée du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert. »

#### Article 9 - Modification des articles 2.6, 2.7, 2.8 et 2.9 de l'accord du 7 juillet 2009

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Au sein des articles 2.6 et 2.7, les termes « l'entreprise titulaire »

snot remplacés par « l'ancien prteatsraie » et les treems « enptsrerie etntanre » par « nueavou ptasterirae ».  
 Au sien de l'ensemble des aeclrits 2.8 et 2.9, les terems « l'entreprise stonatre » snot remplacés par « l'ancien eulopeymr » et les tmrees « etprienre etntnare » par « neuovl eoopyulmr ».  
 Par ailleurs, puor une cohérence gcatramamile :  
 ? la deuxième phrsae de l'article 2.6 « Dnas ce même délai, elle cruniqmuoema à ses représentants du pnresneol la ltise niaotnmive des salariés transférables » est réécrite cmme siut : « Dnas ce même délai, il cmquieroumna à ses représentants du pnsreol la lsite nniaotivme des salariés transférables » ? ;  
 ? la première phrsae de l'article 2.8 « l'entreprise srattnoe réglera au poesernnl repirs par le nueovl emoeulypr les seailars dnnot elle est rldaeevbe ? » est réécrite comme siut : « l'ancien emyelopur réglera au pneosrenl reiprs par le nueovl euplmoeyr les srlaeais dnnot il est revdbeale ? »

Article 10 - Modification de l'article 2.7 de l'accord du 7 juillet 2009  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Au sien de l'article 2.7, le ppahaagre 4 est réécrit cmme siut :  
 « Par ailleurs, par dérogation, l'ancienneté de ces salariés ausciqe cehz l'ancien eluypoemr srea psrie en ctompe puor apprécier le rcepset des ciinootns d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du pesernnot organisées cehz le noveul employeur. »

Article 11 - Annexes à l'accord du 7 juillet 2009  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

L'annexe « Ctnneou de la liste détaillant la sttuiaon ieinvludlie du salarié transféré » dneevit l'annexe n° 1 à l'accord du 7 jlleuit

## Accord du 4 octobre 2017 relatif aux dispositions sur la durée du travail et repos

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE ; TLF ; CNSA ; CSD ; FEDESFI ; FNTV ; FNTR ; FEDIMAG,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017*

Considérant les négociations tueens lros de la réunion du 4 oocrbe 2017 etnre les petreinraas suaocix du tronaspt reutor et des activités ailluaexirs du trasonprt et les représentants des ministères des tprnotrs et du taavrl ;  
 Considérant les dotiniopiss rtealvies à la durée du tairval et de ropes fanrguit dnas le cdoe des transports,  
 Les pteaanreis sciaoux cnievnoent ce qui siut :

Article 1er - Travail de nuit, dimanches et jours fériés  
*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017*

Les piaters sagrnitias s'engagent à réviser les alecirs 7 bis, 7 ter et 7 qteuar de la CNCA I et l'ensemble des diffèrents dftipssiios cvenelnonintos en viugeur rtialfes au tvraial de nuit, de manière à intégrer ces éléments dnas les sealriais miainmxi hiérarchiques. Les éléments de rémunération comesnnpot le tairavl de nuit, les

2009.  
 Conformément à l'article 4 du présent avenant, une axnene n° 2 « Tbleaau illustré d'application de la gntaraie d'emploi soeln les hypothèses de sous-traitance » est créée et annexée au présent aveannt (non publiée).

Article 12 - Durée de l'avenant. – Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Cet aenavnt est cnolcu puor une durée indéterminée.  
 Les dspisoitnios du présent avenant snot apiceallbps à cptomer du pmriier juor du mios sniuvat la pbucatiolin de l'arrêté d'extension au Jouranl officiel.

Article 13 - Dépôt. – Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

Le présent anenvat frea l'objet d'un dépôt à la decotiirn générale du travail, du ministère du travail, d'une dedmnae d'extension dnas les cdoniotnis fixées par les aerictis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2018*

### ANNEXE 2

"Tableau illustré d'application de la giratnae d'emploi soeln les hypothèses de sous-traitance"

(annexe 2 non publiée - conformément à l'article 11 de l'avenant n°2 du 4 jelulit 2017 - BCOC 2017/37)

jours fériés et les dnchaiems sonert désormais patire intégrante de ces srlaeais muaimnix hiérarchiques. La renégociation se frea à mnttnaos inchangés.

Article 2 - Amplitudes, coupures et vacations  
*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017*

Le scuteer des tsnatrrops rueurits est soiums aujourd'hui à un régime de travail spécifique, nmmaetont en ce qui cnecrnoe l'amplitude de travail. Les preeaients sacioux conninenevt que les eirsrtepnes donvret ctneiunor d'appliquer les mminia de rémunération liés aux amplitudes, crpuoeus et vatiacnos tles que définis par arocdds de branche, dnas le cadre légal et réglementaire adéquat (code des transports).

Article 3 - Garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles  
*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017*

Ces genaraitis enternt dnas le cmahp d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Les pteias santiiegars cnttonsaet qu'il n'y a pas leiu d'apporter de cganhement aux modalités aetlucles de luer fiatxon au navieu de la branche.

Article 4 - Treizième mois (TRV, codes NAF 4939 A et 4939 B et transport de fonds et valeurs, code NAF 8010Z)  
*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017*

Les paeirts sragiaitne revenalt du setecur du ttranoprt de voeyguars (TRV) et de tonpsarrt de fdnos et vruales s'engagent à réviser luer cnenotvoin celctoilve de manière à intégrer le 13e mios dnas les sieaarlz minamiux hiérarchiques qui teennint cmopte de l'ancienneté puor le suceur du trrpnasot reutorit de voyageurs. À ce titre, il frea désormais prtiae intégrante de ces saairels mmuainx hiérarchiques snas cmhegnanet des modalités de versement.  
 Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération supérieure aux minima, les otogsinniaars poraalents sniaairtegs s'engagent à faire une ricdnnoamtman vaisnt à vreser ce treizième mios sur la bsaie du sialrae réel.

Article 5 - Frais professionnels  
*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017*

Les patreis saaegritnis penrennt atce de l'engagement de l'État de



miitnaner le régime scoail et fiscal, spécifique à la bnrcache des ttpasrnros ruoretis et des activités aixilauiers tel que défini dnas le proctlooe retliaf aux fairs de déplacement du 30 airvl 1974.

Article 6 - Durée  
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Le présent acrocd est clncou puor une durée indéterminée.

## Accord du 24 novembre 2017 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant création d'un emploi grand tourisme confirmé

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; CFTC FGT SNED.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Sont concernées par le présent accord, les enrprsetiers visées aux cdoes NAF sitvnaus :

? ttaonrprss réguliers de vgrauoey (4939A) ;  
? auerts tnprostras rueiorts de vroguaeys (4939B).

Article 2 - Identification des activités de tourisme  
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Les pretarneais scauaoix soulignent, dnas le rcsept des dsotnpoisiis légales et réglementaires, que duex activités peevnut être identifiées.

### 2.1. Svciere occasionnel

Le srecive oicnecnsal (transport sec) ctossine ecelnexvsiumt au déplacement de penoernss par atcoaur d'un ponit donné à un autre.

Le seivrce oeociansncl n'a pas un caractère de tapronnst régulier.

### 2.2. Siecvre touristique

Le seivrce tuoqiisurte citsnose en la réalisation d'une ptieasrtn gloobe de tprrosat dnas le cadre d'un vaogy dnot l'objectif est nemomatnt de petmrrtee aux vearoguy :

? de séjourner dnas un leiu tiuuosqrte puor y eceffter des vsities ;  
? de réaliser un cciirut itinérant dnas le but de découvrir les curiosités teiouistuqrs d'une région ou d'un pays.

Ce vygaeo est généralement organisé par le tunrepoatrsr lui-même, une angece de voyages, un ogansmrie habilité ou une asiocistan puor ses adhérents.

Ce tnprarsot est associé à d'autres penitoartss teells que le logement, les repas, les viteiss des siets touristiques.

Les seceivrs ruetoirs Inbeiremt organisés n'entrent pas dnas le chmap des activités de tourisme.

Article 7 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la doriectin générale du traival et d'une damndee d'extension dnas les citoionnds fixées par les actilers L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail. Cette deanmde d'extension srea traitée dnas les muelelirs délais.

Article 3 - Définition et contenu des emplois de conducteurs 145 V et 150 V  
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Les cruoutnceds dnot les eiplmos snot définis ci-après rpenslesimt nemmetlelruat les cndditoois puor eerxecr les eoilmpls de ceuncutords des cofctfniiees inférieurs de la nrlcemaotune des eiopmls dnas les tprsnraot reotiu de voyageurs.

Au sien de la nloutrenmace et des définitions des eiplmos des oirrvues des taopstrns ruoteis de vegyoaurs de la CCNA1 ? pnnseroel raolnut « vreauoys », l'emploi n° 10 bis du gopru 9 bis de la CCNA1 est modifié cmome siut :

Groupe 9 bis

Emploi 10 bis. ? Cuetodcnur de tsmruioe (145 V)

Conducteur aynat exercé pnneadt au mins 2 ans la cuoditne d'un car et rnasislpmet tuetos les coditninos définies aux emplios 8 et 9 (groupe 7).

Il rpeilmt en ourte les cndnitoios svueiants :

? exécute nmeonatmt des activités de tsroumie tlees que définies à l'article 2 du présent arccod ;  
? a en tuotes crntnccaosies une présentation particulièrement soignée ;  
? fiat prueve à l'égard de la clientèle d'une aoeinttn ciusrotoe ;  
? assrue l'accueil des pensreos à mobilité réduite puor l'accès au véhicule ;  
? maîtrise la lecture et la création d'un itinéraire via un sporput pipear (carte) et numérique (GPS) ;  
? assiste l'accompagnateur du guopre ou les celints transportés et puet être amené à funroir des etnaloxcpiis scucenits sur l'intérêt du prcauos ;  
? maîtrise tueots les formalités douanières ou atamivetsndris ;  
? s'assure le cas échéant de la bnnoe exécution des psoairtnets auprès des hôteliers et rtseruatueas et leuix de vitsie conformément aux donispotsiis du pmgmarore de vagyoe ou du bon d'échange ;  
? diot être cblaape d'assurer s'il en a les moynes le dépannage cuoant de son véhicule et de fournir, ttoue précision sur la ntruae de la panne puor roieecvr les itnnsotcuris nécessaires à la continuité du voagy ;  
? maîtrise le fnmcinetnenoot du véhicule et de ses accisroeces ainsi que les éléments de sécurité associés,

Sur une année civile, le cndceutour diot siot exécuter au mions 50 % de son tmeps de traavil etfeicff sur des srcveeis trutisqueoies tles que définis à l'article 2.2 du présent accord, siot puls de 40 roeps jnaroliuers pirs en dohors du diimcloe (découcher) au cuors d'activités de tourisme.

Au sien de la ntmlnecoraue et des définitions des eimopls des orruveis des ttnsroraps rriteues de voyruegas de la CCNA1 ? pensenorl rnoault « vreaogyus », l'emploi n° 11 du gpoure 10 de la CCNA1 est modifié cmome siut :

Groupe 10

Emploi 11. ? Cncuoduter gnrad tirsumoe (150 V)

Conducteur chargé heaebmieltnlut de la coditnue d'un car et qui rmeiplt toutes les cdtinooins définies aux emipols 8, 9 et 10 bis.

Il relmipt en otore les ctinoodins seutiavns :

? exécute nomaemntt des activités de tsiomrue teells que

définies à l'article 2 du présent accord ;  
? possède des locaux dans au moins une langue étrangère en  
lien avec l'activité commerciale de l'entreprise ;  
? contribue au bon déroulement du voyage et prend les mesures  
nécessaires en lien avec l'entreprise ;  
? veille à la cohésion des membres du groupe durant le voyage ;  
? est en mesure soit, s'il en a les moyens, de dépanner son  
véhicule en cas d'incidents légers, soit si cela est nécessaire, de  
faire effectuer ses réparations et selon les instructions de  
l'entreprise la réparation dans un garage.

Son nombre de repos journaliers pris en dehors du domicile  
(découcher) au cours d'activités de tourisme telles que définies à  
l'article 2 du présent accord excède 60 par année civile.

#### Article 4 - Création d'un nouvel emploi : conducteur grand tourisme confirmé

*En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017*

Au sien de la réglementation et des définitions des emplois des  
overseas des transports roiers de voyageurs de la CCNA1 ?  
pesonnel relatif « voyageurs », il est créé un emploi 11 bis de  
conducteur grand tourisme confirmé ? conformément 155 V (Groupe  
10) ? défini comme suit :

Conducteur ayant exercé pendant au moins 8 ans la fonction d'un  
car, dont 4 ans au coefficient 150 V dans l'entreprise.

Il remplit en outre les conditions suivantes :

? connaître à la préparation et à la cohérence du séjour ;  
? participer à la promotion de l'offre commerciale de l'entreprise ;  
? maîtriser une langue étrangère en lien avec l'activité  
commerciale de l'entreprise ;  
? est capable d'assurer une transmission des savoir-faire.

Son nombre de repos journaliers pris en dehors du domicile  
(découcher) au cours d'activités de tourisme telles que définies à  
l'article 2 du présent accord excède 60 par année civile.

#### Article 5 - Rémunération du conducteur grand tourisme confirmé

*En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017*

Le taux horaire convenu initial à l'embauche de rémunération du  
conducteur grand tourisme confirmé conformément 155 V (groupe  
10) est de 11,29 ? brut (valeur mai 2017), conformément à une  
majoration de 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche du  
coefficient 150 V.

La révision de ce taux sera évaluée dans les mêmes  
conditions que pour les autres coefficients des différents  
niveaux de voyageurs.

#### Article 6 - Dispositions relatives aux déplacements en activité de tourisme

*En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017*

Les partenaires sociaux s'accordent sur les points suivants :

##### 6.1. Prime de découcher

Une prime de découcher est allouée par nuitée passée hors du  
domicile (résidence) habituel du conducteur. Le montant est fixé  
à 6 ? brut.

Cette prime se situe à toute prime inférieure ou égale déjà  
existante dans l'entreprise ayant le même objet. Dans le cas  
d'une prime supérieure déjà existante dans l'entreprise, cette  
dernière continue de s'appliquer dans la mesure de la possibilité de cumul.

Le versement de cette prime ne remet pas en cause les  
conditions d'application du protocole de faris de déplacement du  
30 avril 1974.

## 6.2. Hébergement et restauration

L'hébergement des conducteurs affectés à des activités de  
tourisme doit bénéficier d'un hébergement sur la base d'une  
convention individuelle avec l'entreprise et les services privés.

À titre exceptionnel, dans le cas où l'organisation du séjour ne  
permettrait pas de disposer d'une salle d'eau et de services  
privés, le conducteur bénéficiera d'une prime ad hoc d'un  
montant de 10 ? brut par nuitée.

Ils doivent bénéficier, sauf cas exceptionnel, de repas chauds.

## 6.3. Avances sur frais

Quelles que soient les modalités de remboursement des frais en  
usage dans l'entreprise, des avances sur frais ou des moyens de  
paiement sont obligatoirement fournis par l'entreprise.

#### Article 7 - Indemnité compensatoire journalière

*En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017*

À l'occasion de l'exécution d'un déplacement d'au moins 3 jours,  
et à l'exception du premier et du dernier jour et des repas  
hebdomadaires, si le nombre d'heures rémunérées journalières  
comprend tous les éléments de rémunération y compris les  
semaines versées au titre de l'indemnisation des conducteurs est  
inférieure à 7 heures, le conducteur perçoit une indemnité  
compensatoire journalière (ICJ) pour atteindre 7 heures.

Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le  
salarié est rémunéré pour la réalité de la période réellement  
effectuée.

Cette indemnité vient compenser l'éventuelle isonction  
horaire.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de congés  
exceptionnels d'entreprise ou à l'issue, ou des congés préexistants,  
surtout favorables.

#### Article 8 - Formation des conducteurs 145 V, 150 V et 155 V

*En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017*

Afin de permettre aux conducteurs 145 V, 150 V et 155 V de  
poursuivre leur carrière professionnelle, les entreprises s'engagent  
à garantir les conditions de formation de ces conducteurs de ces  
catégories y compris au moyen de l'entretien professionnel et  
du maintien de compétence telles que définies par les dispositions en  
vigueur.

Par ailleurs, les entreprises proposent au conducteur de la  
validation des acquis de l'expérience (VAE) ? particulièrement  
adaptée pour cette catégorie de professionnels ? notamment pour ce  
qui concerne le titre professionnel de conducteur routier  
international de voyageurs et/ou dans la perspective d'une  
évolution de carrière vers un emploi de catégorie supérieure.

Les entreprises proposent également d'encadrer les conditions du  
développement de la fonction tutorale.

Les entreprises doivent organiser une réflexion sur la formation et  
la qualification des conducteurs professionnels notamment sur la  
possibilité de la certification complémentaire de spécialisation (CCS) «  
tourisme » et la création d'un statut de conducteur international  
professionnel (CQP) « tourisme ».

Ils conviennent, à cet effet, de la passer immédiatement à la CPNE.

#### Article 9 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif

de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 - Commission de suivi  
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Il est institué, dans le cadre de la croissance nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Article 11 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et applicable à compter de sa signature.

Article 12 - Abrogation de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme  
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Le présent accord abroge et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme.

Article 13 - Dépôt et extension de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale de l'emploi, du travail, de l'emploi, de la formation

## Accord du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFE ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le déménagement et ses activités connexes ont connu des évolutions importantes ces dernières années. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, entendus nécessairement de faire évoluer la classification de ces emplois, ont mis en place une nouvelle grille de classification d'une nouvelle méthode de classification afin d'intégrer ces évolutions.

Le nouveau dispositif de classification mis en place par les partenaires sociaux du secteur du transport de déménagement se fonde sur la méthode dite des critères classants, anciennement le système basé sur la méthode dite Parodi qui figurait jusqu'à présent dans la convention collective.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner que la méthode retenue, dite des critères classants, s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise eu égard au contenu et caractéristiques des fonctions de chacun des emplois. Elle est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appréciation professionnelle.

Ce nouveau dispositif répond à la volonté des signataires de valoriser les métiers de la profession de déménagement et

de promouvoir et de développer les emplois de déménagement et d'une durée d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Considérant l'article 34 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des professionnels des entreprises de transport de voyageurs prévoyant l'ouverture de négociations sur les métiers du tourisme,

Considérant qu'une partie de l'activité des entreprises de transport de voyageurs est devenue saisonnière et occasionnelle,

Considérant l'évolution de l'activité des entreprises au regard des nouveaux besoins de la clientèle nécessitant à la fois la mise à jour des définitions des services spécifiques et opérationnels et une redéfinition des postes et des missions des collaborateurs affectés à ces services,

Les partenaires sociaux ont souhaité redéfinir l'activité professionnelle des salariés de transport de voyageurs ainsi que la nature des postes attachés à cette activité tout en valorisant l'expérience professionnelle et les compétences du salarié concerné.

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la valorisation et l'encouragement des femmes à s'orienter vers les activités féminines notamment.

d'améliorer son image de marque afin notamment d'attirer du personnel qualifié et de recruter les salariés expérimentés en leur offrant une possibilité d'itinéraire professionnel plus serein et simple.

En parallèle, les partenaires sociaux du secteur du déménagement tiennent à rappeler les prérequis de la profession, à savoir :  
? l'absence de consommation de substances psychoactives ;  
? le respect des règles et procédures relatives à l'hygiène et la sécurité des personnes salariées et des biens du client ;  
? le respect de l'esprit d'équipe (acceptation, le cas échéant, de participer aux activités de niveau inférieur à leur classement).

Article préalable - Champ d'application du présent accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de transport de déménagement répondant au code NAF suivant : 49.42Z.

Article 1er - Méthodologie  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

### 1.1. Principes généraux

Les partenaires sociaux conviennent au préalable le fait que le nouveau dispositif de classification de l'emploi de la profession qui l'exerce. C'est l'emploi qui est évalué et en aucun cas son intitulé via la grille de classifications.

Il est également entendu de considérer le caractère permanent de ce qui est évalué dans l'emploi et jamais ce qui peut arriver d'une façon exceptionnelle ou extraordinaire.

Le système multicritère permet de garantir l'objectivité de l'évaluation.

La mise en place de cette classification entraîne l'application d'un nouveau et du salaire correspondant, dans le principe d'égalité de traitement, dont l'égalité professionnelle femme-homme.

*Il est souligné par ailleurs que la caitiilsssfcon fiat patrie du slcoe mmianil de gitraane cnellotoninvene : les aodcros d'entreprise clocnus sur ce thème ne penuevt pas être moins favorables.(1)*

*À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur eeuilqrpxa au salarié qui le soutiahe son peotoneimnnist dnas la grlile de classification.(1)*

## 1.2. Définition des critères casnstlas retenus

Le nuaveu dtisisiopf de csaisanoclfiiis dnas les ersritepnes de déménagement reospe sur la cbmiiiosanon de trios critères, ordonnés sur quarte navieux puor les ouvriers, les employés ansii que les tincchiens et agnets de maîtrise et sur toirs neavix puor les ingénieurs et cadres.

Ont été runtees les tiros critères sitvauns :

### Technicité/ ctenou de l'activité

Cette dinsemoin de l'emploi vsie à pndrere en cotmpe le navieu de technicité riuqqs puor un elpomi et vsie à reconnaître la complexité des activités et tâches mseis en ?uvre.

Ce critère caractérise la nruate et le degré de difficulté des traux à exécuter puor le ptsoe considéré et teint ctopme du mdoe d'organisation de l'entreprise.

### Formation/ connaissance/ expérience

Cette dienoismn de l'emploi vsie à pdrnee en cotpme le naveiu de cnincanosase rqueis par la msie en ?uvre de l'emploi, que ce siot via les neavix de l'Éducation nationale, une famiootrn prnlssielfonoee ou une expérience professionnelle.

Ce critère détermine, à l'intérieur de l'entreprise puor un ptsoe donné, si une fooramitn est exigée et/ ou une expérience dnas l'entreprise ou dnas le métier est requise.

### Autonomie/ responsabilité

Cette domsniiien de l'emploi vsie à préciser la ntarue des iniattveis de cahque elmpoi et luers conséquences sur le fitnomenocnet de l'entreprise ainsi que la cioottnrbiun de l'emploi dnas tuot ou praitte d'un doamine voire la responsabilité hiérarchique.

Ce critère caractérise le degré de liberté qu'offre le potse dnas la réalisation du tviraal en tneant ctpome des cesniongs et dveecritis reçues dnas le cadre de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dnot diposse le salarié est en rarppt aevc la fréquence des contrôles et ivrnnteoitns hiérarchiques.

## 1.3. Modalités de lrtuece de la grille

La grllie se lit de 2 façons :

? la ltreue hlonairoitze dnone les critères minima exigés par le poste, critères égalitaires qui se complètent snas priorité ni hiérarchie ernte eux ;

? la lecrteue vraitlece révèle la gurotiaadn des critères enrte les différents niveaux.

Dans un souci pédagogique, la gauritdoan est soulignée par un cdoe couleurs.

Il est rappelé que le clemsanest de l'emploi se fiat en foincton du ptose et des exgeecins demandées puor ce potse par l'entreprise et non des capacités plioetletns du salarié oacpncut le poste. C'est à l'entreprise de déterminer, en focitnon de la dpticerosn de l'emploi qu'elle a à pourvoir, quel degré cernosropd le mieux à cet emploi, peu iopnmatr la dénomination qu'elle dnnoe à cet emploi.

Le cnetonu de cquahe epomli srea dnoc analysé par l'entreprise à l'aide des 3 critères mentionnés ci-dessus, ce qui lui pmetrta de ptionneoisr chaque eolpmi au naveiu de ciofistlisacan correspondant.

Il en découlera un srliaae mimunim coetnnnievnl à respecter.

S'il est souligné qu'il est nécessaire de rpmelir l'ensemble des

critères d'un cenceiifoft puor y prétendre et que le salarié ne puet rufeser d'effectuer une paitre des tâches affichées puor le cfioeniceft supérieur au sien, inversement, un ptsoe puor luequel l'ensemble des critères est exigé cdiuot oimloianregbtet à son caenesmlst au nevaiu considéré et l'attribution au salarié oacncput cet eomlpi le silraae miunimm cntonovenienl codrenaopsnt à cet emploi.

Les 4 nlveuoels gielrls snot annexées au présent accord (annexe 1) et en fnot ptraie intégrante.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rspect des doioetsniips de l'article L. 2253-1 du cdoe du tiavarl dnas sa rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sreptembe 2017 retilvae au rcomefnenert de la négociation cliclveote publiée au Jauroni oiifecfl du 23 sepbrteme 2017. (Arrêté du 31 mai 2019 - art. 1)*

## Article 2 - Incidence de la nouvelle grille En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Aucune cnooprnaecds ne'est établie et ne puet être revendiquée etrne l'ancienne glrile de clisafcisaoitn des eliopms et la nuevlele qui découle du présent accord.

Il est rappelé que l'appellation reteune dnas l'entreprise iptorme peu et que c'est le cnoetnu réel de l'emploi qu'il ceonvnt d'étudier puor réaliser le classement.

Si le sliiare résultant de la nlvluoee csaoilcsfiatn est inférieur au srlraae antérieurement perçu par le salarié, le srailae de bsaie antérieur diot être maintenu.

Si le srlaaie résultant de la nevlluoee cfosollicastan est supérieur au srlraae antérieurement perçu, le sriaale de l'intéressé est réajusté en foincton du nvaveou sarliae mnmuiim ctenionnnoevl ou, si elle existe, en fcnitton de la grlile de serialas apbcalpile dnas l'entreprise, si elle est puls favorable, dnas le rcpesst des dtosioiipnis légales et réglementaires.

En aucun cas le saalire du salarié ne puet être inférieur au saalrie minmum conenotennvil cnrsoeadornpt au naeviu nueevemlnlot appliqué.

## Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les présentes dintosoispis snot aabllpepcis quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dssitipoonis spécifiques puor les esprnietes de mnois de 50 salariés.

## Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent aroccd est clcnou puor une durée indéterminée. Toutefois, les preaieatnrs sciaoux cneneinnvot de réexaminer les présentes gelrls de ciaalfctisson tuos les 3 ans aifn de vérifier luer aaptidatn à l'évolution du métier tnat dnas sa technicité, ses friotoanms et ses moeds d'organisation.

Le présent acocrd est un acocrd de sustioutbtin dnnot les dtioiosspinis rpemanloect les diopssoiitns rtleiaves aux casiincsiifloas des métiers du déménagement centenous dnas la conteinovn clicivltee nationale.

Il errntea en vugeuir le piermer juor du mios sanuivt la paitorun au Jrnaoul oicffiel de son arrêté d'extension, aevc une période trrationsne paetrtnemt aux ertersnieps et aux salariés des ereentsrips du topsrnrat de déménagement de s'approprier le nuaveu dispositif.

En tuot état de cause, les dsntisipoois du présent aocrcd denrvot être appliquées dnas les erpsenirets concernées au puls trad le piermer juor du 6e mios suivant la pultobiiacn de l'arrêté d'extension dudit accord.

## Article 5 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

### Grille de cfiiisclsaotain ouvriers

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
1A DEM	Tâches d'exécution speimls et répétitives aevc utaliitosn de matériel pensofnsrieol ne nécessitant pas de fmoiratn obligatoire	+	Connaissances élémentaires	+	Conformité aux cinosengs et itsrucnitons données, suos contrôle
1B DEM	Tâches d'exécution variées et répétitives, nécessitant le roeurcs à des savoir-faire diversifiés aevc uilaistoitn de matériel poensfeirsol ne nécessitant pas de faomtiron obligatoire	+	? Expérience de 6 mios dnas l'entreprise ? ou CQP du sceutr du déménagement	+	Conformité aux cogensins et itsnctrnuios données et rsepect des procédures préétablies + iaetiitvns élémentaires dnas un praomrgme de tvriaal fixé à l'avance
1C DEM	Tâches variées poavunt être complexes, nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) et savoir-être, puor répondre aevc pcentitnee à des saottunis variées + contoroiidan olncsonialece de travaux	+	? Expérience de 2 ans dnas le métier ? ou CQP du secuetr du déménagement et 1 an d'expérience dnas le métier ? ou CAP déménagement	+	Respect des procédures préétablies + amnotouie puor les opérations cuaetorns snas recorus systématique à une aascitnsse ou à un contrôle hiérarchique dnas le cdrae d'un pmomargre de tiarval fixé à l'avance
1D DEM	Tâches variées et celpoxmes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + codnioriaotn en penaemcne d'une équipe aevc cpomte rdenu à sa hiérarchie	+	? 5 ans dnas le métier ? ou CQP seeutr du Déménagement et 2 ans d'expérience dnas le métier ? ou CAP métier et 1 an d'expérience dnas le métier	+	Respect des procédures préétablies + ogrstiainoan et contrôle des opérations + responsabilité de l'exécution des tâches aociepcmls par lui ou son équipe

### Grille de cfassliiaotcn employés

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
2A DEM	Tâches d'exécution speimls et répétitives	+	Connaissances élémentaires (socle de cineoannascss et de compétences)	+	Conformité aux cnisgnoes et irciutstnnos données, suos contrôle, dnas le cdare d'un mdoe opératoire indiqué ou connu
2B DEM	Tâches variées et répétitives	+	? Niaevu CAP/BEP ou 1re expérience de 6 mios dnas le métier ? ou ftiraomn dnas le métier exercé	+	Conformité aux cnisgones et istrntnuoics données + aoutimne sur les opérations corutenas snas rcoures systématique à une actssnaisse ou à un contrôle hiérarchique, aevc cotpme rnedu régulier, dnas le cdrae d'un mdoe opératoire indiqué ou connu
2C DEM	Tâches variées puavot être complexes + caioortndin oolelsainnce de travaux	+	? Expérience confirmée (1 an dnas l'entreprise ou 2 ans dnas le métier) ? ou CAP/BEP ou équivalent/formation dnas le métier exercé	+	Autonomie sur les opérations crtaenuos snas rceours systématique à une astassncie ou à un contrôle hiérarchique, dnas le crdae d'un mdoe opératoire indiqué ou connu + psire de responsabilités sur des iitevniatis élémentaires et luer réalisation, aevc cmtpoe rnedu régulier à sa hiérarchie
2D DEM	Tâches variées et complexes + cooiondaritn en pcnnermeae de tavraux ou d'une équipe	+	? Expérience confirmée (2 ans dnas l'entreprise ou 5 ans dnas le métier) ? ou Naievu bac ou équivalent	+	Organisation et contrôle des opérations + pvouoir de décision crnacenont les monyes et méthodes à usetilir dnas un cdare défini + responsabilité de l'exécution des tâches alcmoecpis par lui ou son équipe, des myenos et méthodes à utiliser, aevc coptme rnedu à sa hiérarchie

### Grille de cisisaitclfian tceicnenhis et aengs de maîtrise

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
--	----------------------------------	--	------------------------------------	--	--------------------------

3A DEM	Tâches variées + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	+	Niveau bac + connaissances du déménagement ou du métier concerné (maîtrise des règles de sécurité des biens et des personnes, etc.)	+	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, + évaluation et ajustement des moyens avec immotafirn régulière ou connue auprès de sa hiérarchie
3B DEM	Tâches variées et complexes + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	+	? bac ? ou expérience de 3 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe + évaluation et ajustement des moyens en autonomie avec rythme régulier auprès de sa hiérarchie
3C DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux ou d'une équipe	+	? Niveau bac + 2 ? ou expérience de 6 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe, avec rythme régulier auprès de sa hiérarchie
3D DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux, d'une équipe ou d'un service	+	? Bac + 2 ? ou expérience de 9 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe ou son service, avec rythme régulier auprès de sa hiérarchie

Grille de classification ingénieurs et cadres

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
4A DEM	Mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + participation permanente 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 + immotafirn régulière de sa hiérarchie avec rythme régulier de ses résultats en fonction de ses objectifs
4B DEM	Participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + participation régulière d'équipes ou de services	+	? Bac + 5 ? ou bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier ? ou bac avec 9 ans d'expérience dans le métier ? ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	+	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini élargi + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + immotafirn régulière de sa hiérarchie avec rythme régulier de ses résultats en fonction de ses objectifs
4C DEM	Contribution à la stratégie de l'entreprise + participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + participation permanente 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 rythme régulier de ses résultats en fonction de ses objectifs

## Avenant n 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'article 26 de la CCNA1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le point 5 « Formation » de l'article 26 de la CCNA1 est réécrit comme suit :

### « 5. Formation 5.1. Formation initiale obligatoire

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

Dans ce cadre, tout employeur tel que défini au point 1 de l'article 26 de la CCNA1 et embauché en vue d'occuper pour la première fois un emploi de personnel curseur bénéficie d'une formation obligatoire :

- ? l'environnement professionnel ;
- ? le lien entre l'entreprise et la sécurité ;
- ? la sécurité routière ;
- ? l'organisation des déplacements.

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

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

### 5.2. Contenu et durée des modules de formation

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

- ? module 1 : accueil et présentation de la formation (environnement professionnel, découverte du secteur, présentation de la profession ?) ;
- ? module 2 : présentation de la conduite (caractéristiques techniques du véhicule et fondamentaux des règles de sécurité, principes de conduite à une vitesse sûre et économique, chargement, etc.) ;
- ? module 3 : sécurité routière (accident du travail en circulation et à l'arrêt, mesures préventives à risques, conduite préventive ?) ;
- ? module 4 : organisation des déplacements (calcul d'itinéraires, gestion des conflits, règles d'utilisation des moyens de transport ?).

Un référentiel de formation établi par les partenaires sociaux est annexé au présent décret (annexe I).

### 5.3. Attestation de formation curseur

Attestation de formation curseur (initiale)

Les employeurs concernés (visés au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant suivi la formation curseur initiale avec succès se voient délivrer une attestation de formation curseur (initiale) par l'organisme dispensateur.

Situation spécifique : attestation de formation curseur (équivalence professionnelle)

Une attestation de formation curseur (équivalence professionnelle) sera délivrée par l'entreprise au salarié curseur (visé au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant 3 mois d'expérience consécutifs ou non dans le métier dans les conditions prévues de la présente loi ou de l'acte dérogatoire de l'Etat d'entrée en application du présent décret.

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

Un modèle d'attestation de formation curseur (équivalence professionnelle) est annexé au présent décret (annexe II). »

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les présentes dispositions sont applicables dès leur entrée en vigueur.

de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée de l'avenant et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent décret est applicable pour une durée indéterminée.

Le présent décret entre en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent décret a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les parties prenantes rappellent que la formation permet, d'une façon générale, aux salariés d'acquérir des connaissances, des compétences et des qualifications utiles au long de leur vie professionnelle et qu'elles précisent par ailleurs que, veuleur du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dès 2005, le secteur de la construction s'est engagé sur la voie de la formation professionnelle. Les parties prenantes constatent toutefois des difficultés de financement de la formation professionnelle des salariés de la construction, le présent décret a pour objet de répondre à ces difficultés et de remédier à la situation.

Considérant la demande de la CNPE Plénière du 9 mars 2018 de se saisir de la question de la formation professionnelle et des dispositions de la loi relative à la formation professionnelle, le présent décret a pour objet de répondre à ces difficultés et de remédier à la situation.

Il adapte en ce sens les dispositions de l'article 26 de la CCNA1.

La loi n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les lois n° 1 à 109, en date du 15 décembre 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Annexe I

Référentiel de formation des professionnels curseurs

**Formation des professionnels curseurs**

Module 1	Accueil et présentation de la formation	2 h 00
	Environnement psrnoienefsol :	
	? découverte du secteur	
	? présentation de la profession	
	? otrsnaiagon du métier	
	? preicalipns sorceus de la réglementation	
	? durée du travail, règlement intérieur, cotnart de travail	
Module 2	Perfectionnement à la cuindtoe :	2 h 00
	? les caractéristiques tchnuieeqs du véhicule et le fnneoetnncmoit des oanregs de sécurité	
	? le preecomtnnneft à une cutnidoe sûre et économique	
	? les priepicns d'utilisation d'une boîte de vtesies automatisée ou automatique	
	? le chargement, l'arrimage, la moetnaitun des marchandises	
	Spécificités cncnenorat les 2 reous :	
	? caractéristiques tnechieuqs des 2 reous et le fnmemonenintoct des oagnres de sécurité	
? pcnripe de cehramegnt d'un véhicule 2 roues		
Module 3	Sécurité routière :	6 h 00
	? les adceints du triaavl en clutoiacirn et à l'arrêt	
	? prévention des riuqess physiques	
	? les ceotmomprrntes à risques	
	? la coiuntde préventive	
	? les distracteurs	
	? les pnrapiies élémentaires du secourisme	
	? les règles de ciliatruon et de sgnolastiiain routières	
	? les ruiqess de la route, les fcrueats avanggart liés aux 2 roues	
	? la cluicrtiaon dnas les tunnels	
? le fnrieseshcnmat des pgsseaas à niveau		
? pireicnps de bsae de la rédaction du csntoat amiable		
Module 4	Organisation des déplacements :	3 h 00
	? cucall d'itinéraires	
	? gtisoen du ssrets en conduite	
	? gieostn des conflits	
	? les cttremmpnoes cuinontabr à la vliaotasrion de l'image de mruqae d'une enrteripse et au développement de la qualité de service	
? nlloevues technologies		
? règles d'utilisation des myenos de communication		
	Test fanil d'évaluation des compétences acquises, creiocnorts et synthèse du stage	1 h 00
	Durée taotle du stage	14 h 00

? les puiervoos pblicus ;  
 ? les ongmreass administratifs, ctanusilfots ;  
 ? spécificités criuoers ;  
 ? la pirlitenisansoosaofn de la csoure ;  
 ? la crosue tearjt ;  
 ? les activités de croseieur uairbn ;  
 ? maîtrise de la sécurité, de la sûreté et de la qualité.

Organisation du métier ? la cursoe :  
 ? srcveie de psire d'ordre ;  
 ? le régulateur ;  
 ? le SAV ;  
 ? pisre en cpmtoe du véhicule ;  
 ? ooagtiisnarn du tjerat (course trajet) ;  
 ? rmiese des plis, clois ;  
 ? rlieoatn cinlet ;  
 ? roeutr et fin de msisoen ou fin de service.

Principales sceuors de la réglementation :  
 ? cdoe du taivarl ;  
 ? cdoe de la sécurité slaiocce ;  
 ? cioontvnen clceiolvtve nliotnaae des ttrrnsoaps rtuieros et activités aixirleauis ;  
 ? CNCT anxene I ;  
 ? accdros d'entreprises ;  
 ? Pôle eoplmi ;  
 ? régime complémentaire de rritetae et de prévoyance.

Durée du travail, règlement intérieur, ctnaort de tvriaal :  
 ? dtpooiiissns générales et contrôle ;  
 ? dtinoisipsos particulières aux tpsranros rutrieos ;  
 ? alrtiecs R. 3311-1 et siuavnts du cdoe des trarnoptss ;  
 ? airclte 26 CCNA1 ? polrnneses coursiers.

Contenu du mludoe 2

Caractéristiques tqceihunes du véhicule et le feoteimnncont des oanregs de sécurité.

Vérifications anavt départ :  
 ? prsie en ctpmoe du véhicule ;  
 ? vérifications intérieures et extérieures ;  
 ? la mnaticnneae du véhicule.

Éco-conduite :  
 ? cunidote sûre et économique ;  
 ? uaooiilsttn de la boîte de vtseseis (automatique ou manuelle) ;  
 ? lrtucee et interprétation de la saailtsiioagnn ;  
 ? rcepset du cdoe de la ruote ;  
 ? aiptoiaintcn ;  
 ? rhcechree du mueilelr crmmoiops viestse et roappt de boîte ;  
 ? utstaoiilin de l'inertie du véhicule ;  
 ? l'incidence de la psoirsen des puutaimeneqs sur la cmintmsooaon ;  
 ? noitons de sous-gonflage, sur-gonflage ;  
 ? possibilités oetfrfes par l'informatique embarquée ;  
 ? oriateudnr de brod (consommation moyenne, totale, instantanée).

Chargement, ariargme et matnneutoin des mcsadeanhris :  
 ? cllaucs de la cahrgue ultie ;  
 ? définition du piods à vdie d'un véhicule ;  
 ? définition du pidos tatol autorisé en cgrhae ;  
 ? définition du podis ttaol ranoult autorisé ;  
 ? clual de la MMA ;  
 ? détermination de la charge uilte ;  
 ? répartition du cehamegnt ;  
 ? teunhiquecs de caalge et d'arrimage ;  
 ? ustitliooan des sangles.

Spécificités crcaonennt les 2 rueos :  
 ? caractéristiques teequihcns des 2 roues et le fnnteenomicot des oergnas de sécurité ;  
 ? vérifications aanvt départ ;  
 ? éclairage ;  
 ? les systèmes de fenarige ;  
 ? régler les spenssuoins ;  
 ? contrôle des paetnuiquems ;  
 ? ppricnie de cgnarmheet d'un véhicule 2 roues (masse maxi) ;  
 ? équipements oligaotbreis du conducteur.

Contenu du molude 3

Contenu du mludoe 1

Accueil et présentation de la formation

Découverte du seectur :  
 ? le trnrpsort et l'économie ;  
 ? les différents modes de trporanst ;  
 ? le jtsue à temps.

Présentation de la proiefsosn :  
 ? connaître les règles de la CNTCR ;  
 ? l'organisation de la pofeoisrsn ;



Accidents du travail en clotuciar et à l'arrêt :  
 ? généralités sur les accidents du travail ;  
 ? prévention des accidents du travail en circulation.

Prévention des risques psychiques :  
 ? gestes et procédures (prendre un colis, monter et descendre d'un véhicule) ;  
 ? équipements spécifiques pour les 2 roues.

Comportements à risques :  
 ? alcool, médicaments, tabac, stupéfiants ;  
 ? effets sur la conduite, les risques et attitudes ;  
 ? l'hypovigilance ;  
 ? les dangers du téléphone.

Les distracteurs.

Conduite préventive :  
 ? l'anticipation ;  
 ? spécificités des différents usages ;  
 ? maîtrise des distances de sécurité ;  
 ? zones de danger ;  
 ? les lignes mortes.

Notions de sécurité :  
 ? protéger ? Alerter ? Secourir.

Règles de circulation et de signalisation routières :  
 ? signalisation ;  
 ? vitesse des véhicules ;  
 ? particularités des carrefours à sens giratoire et des ronds-points ;  
 ? les dépassements ;  
 ? le stationnement, les arrêts ;  
 ? contrôles et sanctions ;  
 ? fin de nuit des premiers à partir (perte de points et les différentes modalités pour récupérer les points perdus).

Risques de la route :  
 ? énergie cinétique ;  
 ? force centrifuge ;  
 ? les freinages liés aux 2 roues ;  
 ? circulation inter-files, surface d'adhérence des pneus, effets gyroscopiques, stabilité, force centrifuge, technique de freinage, guidage.

Circulation dans les tunnels : règles de conduite à l'approche et dans les tunnels, spécificités des grands ouvrages.

Franchissement des passages à niveau.

Principes de base de la rédaction du contrat de travail :

? dans quelques cas l'utiliser ;

## Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire secteur du transport de fonds et valeurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFCT,
Organisations dénonçantes signataires	CNM et FNTV, par lettre du 24 mai 2022 (BO n°2022-23)

Article 1er - Champ d'application  
 En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Le présent accord s'applique :

? rouleurs à renseigner, le recto et le verso ;  
 ? moyens à utiliser pour le renseignement ;  
 ? prise de renseignements sur les différents domaines et tarification sur le contrat ;  
 ? barème de responsabilité des assurés (incidence des cotisations cochées ou non cochées).

Contenus du module 4

Calcul d'itinéraires :  
 ? préparation d'un itinéraire, lecture de cartes et de plans ;  
 ? le GPS.

Gestion des stress en conduite :  
 ? facteurs de stress.

Gestion des conflits :  
 ? signes de mécontentement ;  
 ? l'agressivité ;  
 ? les attitudes positives.

Comportements carotactifs à la visée de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service :  
 ? les 3 fonctions du secteur : commerciale, économique et technique ;  
 ? qualité de la prestation du conducteur ;  
 ? responsabilité pour l'entreprise ;  
 ? différents intervenants du secteur au sein de l'entreprise ;  
 ? aspects relationnels.

Règles d'utilisation des moyens de communication :  
 ? protocole de communication en vigueur dans l'entreprise ;  
 ? règles de contact avec le client/employeur (nature et fréquence) ;  
 ?  
 ? traitement d'information et de communication (NTIC) ;  
 ? règles de sécurité pour l'utilisation du téléphone.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

Annexe II

Modèle d'attestation de formation professionnelle (équivalence professionnelle)

Je soussigné(e), Mme/M. (?) représentant(e) légal(e) de l'entreprise (?) N° SEIRT (?) atteste que (Nom, Prénom, date de naissance, adresse du salarié) (?) exerce à titre principal une activité de conducteur depuis (?) Fait à (?), le (?)

Signature et cachet de l'entreprise

1. Aux salariés :  
 ? concernés des activités de transport des fonds et valeurs quel qu'en soit le montant, telles que définies par l'article 611-1 du code de la sécurité intérieure ;  
 ? repris en totalité ou partiellement par l'entreprise entante ;  
 ? détenus depuis au moins 12 mois ;  
 ? ayant généré un chiffre d'affaires annuel inférieur le salaire minimum un salarié.

2. Aux sites de production des entreprises entrantes et sortantes :  
 ? affectés directement par le changement de prestataire ;  
 ? situés à une distance maximale de 100 kilomètres (site à site) ;

3. Aux salariés :  
 ? affectés aux activités de transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des documents bancaires ;  
 ? titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à 3 mois ;  
 ? n'étant pas concernés depuis plus de 4 mois au titre d'un arrêt maladie ou dont le contrat de travail n'est pas suspendu, hors les cas d'accidents du travail et de congés de maternité ;  
 ? se trouvant à plus de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée dans un dispositif de fin de carrière ;  
 ? se trouvant à moins de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée dans un dispositif de fin de carrière, sembleront s'ils sont concernés à leur transfert.

Les conditions précitées sont cumulatives. Les conditions de

l'alinéa 3, relatives aux personnels, s'apprécie à la date de la notification formelle du engagement de prestation par le client.

## Article 2 - Modalités de mise en œuvre En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

### 2.1. Nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables est calculé en fonction d'un montant de chiffre d'affaires annuel prouvé par l'entreprise sortante. Les règles pour déterminer ce nombre sont définies dans l'annexe 1.

Le chiffre d'affaires total est apprécié par l'entreprise sortante sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par elle-même dans les 12 mois précédant la date de la notification formelle du engagement de prestation par le client. L'entreprise entrante peut demander à l'entreprise sortante de justifier du chiffre d'affaires prouvé par la production d'un relevé de factures des 12 derniers mois approuvé par le commissaire aux comptes.

L'éventuelle attribution des rôles est déterminée avec l'entente par la commission nationale de suivi.

L'entreprise sortante peut décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à grader pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise entrante dans un délai minimum de 1 mois avant la date de transfert.

### 2.2. Critères de choix des salariés proposés pour être transférés

De par la nature de l'activité et de l'organisation des prestations fournies par les entreprises de gestion de fonds, il n'est pas possible de procéder au choix des salariés proposés pour être transférés à partir de leur affectation au service du client ciblé.

En conséquence, les critères de choix pour déterminer la liste des salariés proposés pour être transférés sont :

- ? le volontariat ;
- ? la situation de famille ;
- ? l'âge ;
- ? l'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? la polyvalence.

Ces cinq critères sont :

- ? pris en compte aux conditions de cooptation prévues par la grille fonctionnelle en annexe 2, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus grand nombre de points ;
- ? appréciés à la date de la notification formelle du engagement de prestation par le client.

En cas d'égalité de points, le salarié le moins ancien dans l'entreprise est prioritaire au transfert. En cas de nouvelle égalité de points, le salarié le plus jeune est prioritaire au transfert.

Les salariés proposés pour être transférés doivent satisfaire, à la date du transfert, aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles : carte professionnelle en cours de validité ; permis de conduire en cours de validité adéquat(s) et correspondant(s) à la catégorie de véhicule(s) utilisé(s) ; formations complémentaires associées à leur métier ; arrêtés d'autorisation de port d'armes en cours de validité pour les salariés armés ; permis de conduire « famille ».

L'entreprise sortante informe au préalable du ou des salariés qui ne seraient pas concernés et propose un ou plusieurs autres salariés sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés).

Pour la bonne application de l'accord, les salariés informés régulièrement des évolutions de leur situation personnelle.

### 2.3. Procédure de transfert

#### 2.3.1. Mécanisme de transmission des informations et documents relatifs à la procédure de transfert

Les représentants et délégués syndicaux et les représentants du personnel et entrante d'une part, et entre celles-ci et les salariés et leur comité d'entreprise (CE) ou comité social et économique (CSE) d'autre part, le font par voie électronique.

### 2.3.2. Informations préalables

Sous 5 jours ouvrés au plus tard de la notification formelle de l'attribution du marché par le client, l'entreprise sortante se fait connaître à l'entreprise entrante, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sous 10 jours ouvrés au plus tard de la réception de cette notification, les entreprises entrante et sortante informent les commissions élues de l'attribution du nouveau marché.

#### 2.3.3. Transmission de la liste des salariés proposés pour être transférés

Dans les 10 jours ouvrés au plus tard de la réception de la notification de l'entreprise entrante signifiant la reprise du marché, l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante la liste des salariés qu'elle propose pour être transférés, accompagnée des données individuelles.

Cette liste comporte un nombre de salariés égal à celui calculé selon les règles définies au paragraphe 2.1. Est jointe à cette liste, pour chaque salarié dont le transfert est proposé, un dossier individuel dont la composition est fixée en annexe 3.

Simultanément, l'entreprise sortante informe les salariés proposés pour être transférés du nom de l'entreprise entrante et de la date et du lieu de prise de fonctions. Elle informe également son CE ou son CSE.

Dès réception de la liste et des données individuelles, l'entreprise entrante procède à leur examen. Au plus tard d'un délai de 5 jours ouvrés, les données individuelles sont tenues validées. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise entrante en fait part dès que possible à l'entreprise sortante pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les modifications nécessaires. Si, au plus tard de 7 jours ouvrés au plus, et en cas de demande de modifications formulées le 5<sup>e</sup> jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des données individuelles, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le transfert proposé n'est pas validé. L'entreprise entrante est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné reste alors à la charge de l'entreprise sortante.

#### 2.3.4. Réunion avec les salariés proposés pour être transférés

L'entreprise entrante s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date de réception de la liste des salariés proposés pour être transférés, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réunion revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des échanges sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs salariés.

Si la réunion prévue par le présent article n'a pas pu avoir lieu dans le délai mentionné supra, la procédure de transfert des salariés pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus tard de cette réception écrite :

- ? le salarié se fait connaître par tout moyen formel à l'entreprise entrante et à l'entreprise sortante son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de manifestation du salarié vaut refus ;
- ? au cas où des éléments nouveaux seraient connus par l'entreprise entrante à ne pas compromettre la validité du dossier individuel d'un salarié, elle se fait connaître à l'entreprise sortante par tout moyen formel en motivant sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste valide.

Deux cas peuvent à ce stade se présenter :

- ? si le dossier individuel est validé et le salarié accepte le transfert : la procédure d'établissement d'une convention de transfert de l'annexe 3 est engagée immédiatement ;
- ? si le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse le transfert : celui-ci devient salarié de l'entreprise sortante.

Lorsqu'un ou plusieurs dossiers ont été rejetés par l'entreprise

ertnntae ou refusés par un ou des salariés proposés pour être transférés, l'entreprise s'entend établit une liste complémentaire selon les modalités décrites au paragraphe 2.3.5.

### 2.3.5. Fourniture d'une liste complémentaire

Dans un délai de 5 jours ouvrés à compter des décisions prises par les salariés ou par l'entreprise entrante et en fonction du nombre des dossiers retenus, l'entreprise sortante adresse à l'entreprise entrante une liste complémentaire qui :

- ? énumère un nombre de salariés égal à celui des salariés ayant refusé d'être transférés ou dont le dossier invulnérable n'a pas été validé par l'entreprise entrante ;
- ? comprend des salariés choisis selon les critères définis au paragraphe 2.2 ;
- ? est accompagnée des dossiers individuels prévus par le paragraphe 2.3.3.

Dès réception de cette liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise entrante procède à l'examen. Au bout d'un délai de 5 jours ouvrés, les dossiers individuels conformes sont tacitement validés. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise entrante en fait part dès que possible à l'entreprise sortante pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les rectifications nécessaires. Si, au bout de 7 jours ouvrés au plus, et en cas de dénomination de rectifications formulées le 5<sup>e</sup> jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des dossiers individuels, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le dossier proposé n'est pas validé. L'entreprise entrante est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné du dossier salarié de l'entreprise sortante.

Dans les 10 jours ouvrés à compter de la réception de la liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise entrante s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réception revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des renseignements sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs employés.

Si la réception collective a été rendue impossible dans le délai mentionné supra, la procédure de transfert continue pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de cette réception collective :

- ? le salarié fait connaître à l'entreprise entrante et l'entreprise sortante son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de notification du salarié vaut refus ;
- ? au cas où des éléments nouveaux concernent l'entreprise entrante à ne pas mentionner la date de la décision du salarié, elle le fait savoir à l'entreprise sortante en motivant sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste tacitement validé.

Deux cas peuvent à nouveau se présenter :

- ? si le dossier individuel est validé et le salarié accepte la proposition d'être transféré : la procédure d'établissement d'une proposition de contrat de travail prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- ? si le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse la proposition d'être transféré : celui-ci demeure salarié de l'entreprise sortante.

À ce stade, le nombre de salariés qui seront effectivement transférés devient définitif, qu'il soit égal ou inférieur au nombre de salariés que l'entreprise sortante avait décidé de proposer pour être transférés.

À titre pédagogique, l'annexe 6 expose de manière synthétique l'ensemble des modalités de mise en œuvre décrites supra.

#### Article 3 - Établissement de la proposition du contrat de travail *En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

### 3.1. Fourniture de dossiers complémentaires

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de la fourniture des dossiers de transfert, l'entreprise sortante est tenue d'adresser à

l'entreprise entrante, pour chaque salarié concerné, un dossier complémentaire dont la composition est indiquée en annexe 4.

Dès réception de chaque dossier complémentaire, l'entreprise entrante établit une proposition de contrat de travail respectant les conditions définies aux paragraphes 3.2 à 3.5.

### 3.2. Conditions générales d'emploi

- Le contrat de travail proposé au salarié :
- ? respecte les clauses particulières attachées au contrat au sien l'entreprise sortante : la qualification, le coefficient, l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération tels qu'exposés au paragraphe 3.3 ci-dessous ;
- ? précise la date, le lieu d'affectation, le lieu de première prise de vue et les modalités de paiement de la rémunération.

### 3.3. Montant de la rémunération

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base d'ancienneté à son arrivée dans l'entreprise entrante sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il est tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération ne comprend ni les heures supplémentaires ou complémentaires, ni prime et intéressement.

Une année de la durée des primes octroyées dans les deux semaines est effectuée afin que des émoluments ayant la même valeur ne se cumulent pas.

L'entreprise entrante n'est pas tenue de maintenir les différents libellés et montants de la rémunération, ni d'en respecter les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle dont le montant est alors précisé dans le contrat de travail.

Les primes à échéance fixe n'ont pas le montant varie sans adaptation aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

### 3.4. Conditions des congés acquis à la date de transfert

L'entreprise entrante s'entend l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

Le salarié aura, au sien de l'entreprise entrante, un droit à congés non payés équivalent en nombre de jours.

### 3.5. Contrat collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif de l'entreprise entrante qui se substitue dès le premier jour de la prise de vue à celui de l'entreprise sortante.

#### Article 4 - Droits des salariés susceptibles de bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante *En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

Le salarié peut bénéficier du maintien dans l'emploi au sien de l'entreprise entrante reçoit sa proposition de contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Il dispose d'un délai de 5 jours ouvrés pour formaliser son accord sur le contrat de travail qui lui est proposé par l'entreprise entrante. À l'issue de ce délai :

- ? si il donne son accord en signant le contrat de travail proposé ;
- ? si il n'a formulé aucune réponse : ce silence vaut refus, il demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dès la signature du contrat de travail, le salarié transféré bénéficie au minimum de 2 jours de formation sur la présentation de l'entreprise entrante (7 heures) et sur les règles sécuritaires appliquées au sien de celle-ci (7 heures). Les entreprises entrantes et sortantes s'accordent sur les jours de délivrance de ces formations afin de limiter au maximum toute perturbation

opérationnelle et de service aux clients.

Article 5 - Information de l'entreprise sortante et des représentants du personnel par l'entreprise entrante  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

L'entreprise entrante transmet à l'entreprise sortante la liste nominative définitive des salariés transférés.

Dans ce même délai, les entreprises entrante et sortante conviennent de la même liste de salariés transférés.

Article 6 - Règlement des salaires et des sommes à paiement différé aux salariés transférés  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

L'entreprise sortante règle au profit du salarié transféré les sommes dues, ainsi que les sommes à périodicité arithmétique mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert, les heures de travail des congés payés de congés payés qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13e mois de salaire de son compte.

Article 7 - Mesure spécifique  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de peaufiner cet accord à la suite de l'accord noanitiel de travail dans la convention collective de travail et des activités liées au transport.

Article 8 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature.

Article 9 - Commission nationale de suivi  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

Dans le cadre de la commission paritaire, il est institué une commission nationale de suivi du présent accord composée d'un représentant de chaque des organisations syndicales représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette commission nationale :  
? a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord ;  
? a compétence pour proposer chaque année si nécessaire l'actualisation de l'annexe 1 du présent accord ;  
? est habilitée à émettre des avis liés à l'interprétation du présent accord, en cas de litige dont elle aura été saisie.

La commission nationale se réunit sous un délai ne pouvant excéder 30 jours à compter de la date de réception du courrier de saisie émanant d'une des parties prenantes dans le délai transféré.

Article 10 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise dès qu'il s'agit de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 - Dépôt et extension  
*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail d'une demande d'extension dans

les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

Dans l'objectif de préserver le niveau d'emploi à l'occasion d'un changement de propriétaire dans les activités du territoire de foyers et valeurs, les partenaires sociaux ont défini un dispositif de salariés vers l'entreprise bénéficiaire du marché.

Le dispositif décrit par le présent accord repose sur l'adhésion des entreprises et des salariés au principe du maintien dans l'emploi. La commission nationale de suivi mise en place par le présent accord vise à sa bonne application.

Dans le présent accord, l'entreprise prendant le marché est dénommée « entreprise sortante » et celle prenant le marché est dénommée « entreprise entrante ».

## Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

### Annexe 1

Règles de calcul du nombre des salariés transférables

Le nombre de salariés transférables est déterminé sur la base de la répartition d'affaires annuelle par division par la valeur du chiffre d'affaires par activité et attribué à l'unité inférieure.

Les fonctions visées dans la présente annexe sont appréciées selon les dispositions du tableau des fonctions ajoutées par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord noanitiel de travail aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires.

#### 1. Pour l'activité « Transport de fonds »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un chiffre d'affaires de fonds ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 700 000 €, un régulateur, un chef de mouvement ou un chef d'équipe est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires annuel 1 000 000 € HT :

? chiffre d'affaires transférables = 1 000 000 / 70 000 = 14,28 soit 14 personnes ;  
? chiffre d'affaires transférable = 1 000 000 / 700 000 = 1,43 soit 1 personne.

#### 2. Pour l'activité « Transport de fonds et valeurs »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 74 000 €, un opérateur de triage de valeurs, un employé administratif, un agent de manutention ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef de service est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires annuel = 1 000 000 € HT :  
? opérateurs ou employés transférables = 1 000 000 / 74 000 = 13,51 soit 13 personnes ;  
? chiffre d'affaires transférable = 1 000 000 / 740 000 = 1,35 soit 1 personne.

#### 3. Pour l'activité « Maintenance des installations automatisées »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 77 000 €, un agent de maintenance, un technicien de maintenance ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 770 000 €, un chef d'équipe est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires atteinte = 1 000 000 € HT :

? agents, gnrriiaeosne ou tchniicnees transférables = 1 000 000/77 000 = 12,98 soit 12 personnes ;  
? ecdmnaeert transférable = 1 000 000/770 000 = 1,29 soit 1 personne.

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

## Annexe 2

Cotation des critères de cohésion pour établir la liste des salariés proposés pour être transférés

Volontariat	Volontaire	24 points
	Non volontaire	0 point
Situation de famille	Célibataire sans enfant- marié ou assimilé (Pacs, concubinage) sans personne à charge fiscalement	5 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 1 personne à charge fiscalement	4 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 2 personnes à charge fiscalement	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 3 ou personnes à charge ou plus	2 points
	Parent isolé avec personne(s) à charge fiscalement	2 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec personne(s) handicapé(s) à charge fiscalement	1 point
Âge	Moins de 30 ans	6 points
	de 30 jusqu'à 40 ans révolus	4 points
	de 41 à 50 ans révolus	3 points
	> 50 ans (hors retraite à taux plein)	1 point
Ancienneté	Moins de 3 ans	6 points
	de 3 à 5 ans révolus	5 points
	de 6 à 10 ans révolus	3 points
	de 11 à 15 ans révolus	2 points
	> 15 ans	0 point
Polyvalence	Carte pénofoliersne avec mention d'un métier	3 points
	Carte poernllsfoeie avec mention de deux métiers	2 points
	Carte psrnnsoifeelole avec mention de trois métiers	1 point

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

## Annexe 3

Composition évshuxtae du dossier individuel de chaque salarié proposé pour être transféré

À la liste visée au paragraphe 2.3.3 du présent accord, est annexé, pour chaque salarié proposé pour être transféré, un dossier individuel comprenant :

- a) Une fiche dans laquelle figurent les informations suivantes :
- ? nom ;
  - ? prénom ;
  - ? date de naissance ;
  - ? nationalité ;
  - ? statutaire de famille ;
  - ? adresse ;

- ? date d'ancienneté ;
- ? fonction ;
- ? hierarchie hiérarchique ;
- ? salaire mensuel brut de base ;
- ? prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;
- ? nature du contrat de travail (CDI ? CDD d'une durée supérieure à 3 mois) ;
- ? nature du ou des contrats de qualification professionnelle détenu(s) ou attestations d'équivalence ;
- ? le cas échéant, ascendance en cours :
- ?? motif ;
- ?? date de début ;
- ?? date prévue de reprise d'activité ;
- ? s'il s'agit d'un représentant du personnel : nature de la représentation.

- b) Une copie des pièces suivantes :
- ? carte d'identité (recto verso) ;
  - ? carte professionnelle (document attestant délivré par le CAPNS : attestation d'initiation ou renouvellement) ;
  - ? le cas échéant :
  - ?? permis de conduire (pour conducteurs et DABistes) ;
  - ?? arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes (pour convoyeurs) ;
  - ?? attestation FMIO ou diplôme ou FCO (pour convoyeurs-conducteurs).

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

## Annexe 4

Composition évshuxtae du dossier complémentaire transmis en vue de l'établissement d'une proposition de contrat de travail

Le dossier complémentaire transmis en vue de l'établissement de la proposition de contrat de travail du salarié qui a donné son accord pour bénéficier du maintien dans l'emploi au sien de l'entreprise entant que :

- a) Les copies des pièces suivantes :
- ? 12 derniers bulletins de paie ;
  - ? contrat de travail et, le cas échéant, ses annexes ;
  - ? fiche d'aptitude au travail en cours de validité ;
  - ? prescripteur « formateur ».

- b) Le cas échéant, l'original du croquis signé faisant état du va-et-vient au sein (cf. annexe 5).

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

## Annexe 5

Modèle du courrier faisant état du volontariat au transfert

À Monsieur ou Madame, (Nom, prénom de l'employeur actuel, fonction et nom de l'entreprise sortante)

Je, soussigné(e) (nom, prénom), fais part de ma volonté non équivoque de rejoindre la société (nom de l'entreprise entrante), nouvellement créée du secteur (références du marché).

Je souhaite le transfert de mon contrat de travail, dans les conditions définies par l'accord sur la reprise du personnel en cas de restructuration de l'entreprise dans le secteur de fonds.

J'accepte de rejoindre une proposition de travail de la société (nom de l'entreprise entrante), et m'engage à lui donner une suite, positive ou négative, dans les délais impartis, soit 5 jours ouvrés après la réception de la proposition du contrat de travail.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à (Lieu d'établissement), le (date de signature).

(Signature).

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

Point de départ de la procédure : notification de l'attribution du marché par le client à EE				
5 JO	Information de ES par EE de cette notification			
10 JO	5 JO	Communication formelle à EE par ES de la liste des salariés proposés pour être transférés Information des instances élues des 2 entreprises		
	2 JO	Soit validation tacite par EE des dossiers individuels conformes	Soit demande par EE à ES de rectification des dossiers individuels non conformes	
			Soit mise en conformité par ES	Soit non mise en conformité par ES
	Réception collective des salariés dont les dossiers sont validés par EE		Non-validation formelle des dossiers non conformes par EE	
5 JO	Soit acceptation du salarié Pour être transféré	Soit refus du salarié pour être transféré		
5 JO	Envoi du dossier complémentaire par ES Établissement du contrat de travail par EE	Le salarié demande dans ES Communication à EE par ES de la liste complémentaire en fonction du nombre de dossiers rejetés et du nombre des salariés ayant refusé d'être transférés		
10 JO	5 JO	Soit validation tacite par EE des dossiers individuels conformes	Soit demande par EE à ES de rectification des dossiers individuels non conformes	
	2 JO		Soit mise en conformité par ES	Soit non mise en conformité par ES
	Réception collective des salariés dont les dossiers sont validés par EE		Non-validation formelle des dossiers non conformes Par EE	
	5 JO	Soit acceptation du salarié pour être transféré		
5 JO	Envoi du dossier complémentaire par ES Établissement du contrat de travail par EE	Le salarié demande dans ES		
Fin de la procédure, que le nombre définitif des salariés qui seront transférés soit égal ou inférieur au nombre de salariés que ES avait décidé de proposer pour être transférés				
Transmission de ES par EE de la liste définitive des salariés transférés Information des instances élues par EE et ES				
Légende du tableau : ? « ES » : entreprise sortante ? « EE » : entreprise entrante ? « X JO » : X jours ouvrés au plus				

(1) En cas de besoin d'interprétation ou de précision, il convient

de se référer au texte de l'accord lui-même, qui s'en fait foi.

## Accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,
Organisations adhérentes signataires	CNM Confédération nationale de la mobilité, par lettre du 6 avril 2019 (BO n°2019-35) Organisation des transporteurs européens (OTRE), par lettre du 13 janvier 2020 (BO n°2020-28)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le setucer du tosnarprt roteieur connaît de très podfrnos besenetlrmoevus stuurectcls et organisationnels.

Dans une bhcarne preincminalept composée de nuosembers peettis et meynenos entreprises, les peirats sangetirias ceonninevt de la nécessité de rercnofer les mneoy consacrés au dgalouie soical et d'y ieumlpqr cuchan des atreucs de la branche, errsepietns et salariés.

Ce rmrencofenet cronbietetua à la qualité de ce dlouage et bénéficiera aïnsi à l'ensemble des etpnsireers et des salariés rlanevet de son champ d'application.

Les piaters snterriagais de cet accord rnnveoleeult ansii la nécessité de doespïsr d'un dilguoae saiocl abimeutix et innanovt au nieavu de la branche, à même de psoroeprr des soiolotns inédites et spécifiques aux enujex précités.

Elles cevoninnet aïnsi de dsipeosr de meonys supplémentaires puor mueix stucertrur la négociation cttlievcoe et développer des aocntis de pioormtn et de vtloaioiasrn de la profession.

Elles réaffirment luer volonté de crotirsune et développer des relainats secoalis ovртеues et responsables, dnas le socui du développement des etiersprens de la branche, de l'emploi, de l'attractivité des métiers et de la fidélisation des salariés.

## Partie 1 Objet

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent aoccrd est aplpalcibe aux eernpitress eanrtnt dnas le cmhap d'application de la cenovntion cocileltve notainale des tatsrnpns ruoertis et des activités aïriuxeials du trsoprnat (IDCC 16).

Article 2 - Objet du présent accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent aoccrd a puor oejbt de :

? créer un fdons mutualisé vnisat à faenncir le dligoaue scaoil dnas la négociation de la ciotnvonon cctioellve et l'exercice du priismaarte dnas la psioifsrren ;  
? déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fdons ;  
? créer une aicoiasostn de gsetoin du fdons noatnial du daiuogle saiocl dnas les tarosrptns rrioetus et activités axeiuaiïlrs du transport.

## Partie 2 Dialogue social et création de l'association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans le transport routier

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les prenaetiars scauox de la bnahrce ont souhaité la msie en pcale d'une CPPNI dnot l'objectif srea de définir les gndares oetrnanoiïts stratégiques de la ptioulqe silocae de la branche. Dnas une bnhrcae composée pcemaernnlpiit de peettis et meoenys entreprises, et aïfn de grtaianr un dlaigoue social de qualité, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, il est d'autant puls nécessaire de reerfconr les mneoy alloués aux penrrieats suciaox sur ce thème.

Article 3 - Financement du fonds du dialogue social

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le fmanecnenit du dauolgie social dnas la bhrcnae est assuré par une croobtuitinn collneinnoenvte et obilioatgre à la chrage des enpreeitrrs et des salariés rlanevt du cmahp d'application de l'accord.

Cette ciitonbturon est égale à 0,05 % du monantt des rémunérations tetloas brutes, entrant dnas l'assiette des ctniootis de la sécurité sociale, hros frais professionnels, limitées à tiors fios le panflod anneau de la sécurité sociale.

Elle cnoncree l'ensemble des salariés des epeirsretns de la branche, à l'exception des salariés en aipstsgaerpne ou en alternance.

Elle est répartie à prats égales ernte elpeomyur et salarié.

Article 4 - Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport

*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019*

Les piatres sniaregiats du présent aorccd snot cuvenoens de créer, suos l'égide de la loi de 1901, une aooitasscn piriartaie de goteïsn du fdons du fcnnnemeait du doïagluie saiocl aïfn d'en assurer, en toute transparence, l'administration financière.

Cette aicoastiosn partiriæ de gestion, dénommée « AREDITGA », est composée des représentants des ogrnanitoïsas représentatives des totapnrss rtorieus et des activités aïriulixas du transport, stiiernaags ou adhérents de l'accord du 13 décembre 2018 ralteif au ffinonnmeneoct et au faenmicennt du dlgaïoue saciol dnas la CCNTR, conformément aux stuttas de l'association.

L'association ptarriæ asurse un rôle airstainmidtf et fnainiecr et notamment, elle aursse la gtseoin du fodns du fmcneneniat du dluaogïe scioal et vleile à sa répartition conformément aux aeftainofcts prévues par l'article 6 du présent accord.

L'association est dotée de stttas et d'un règlement intérieur précisant sa composition, son fonctionnement, sa gouvernance. Elle est composée d'un cisnoel d'administration et d'un beuaru qui corotmpe un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, tuos élus paritairement.

Le siège soacil de l'association pitraarie est fixé au 22, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

*(1) Actire étendu suos réserve que la répartition du fonds siot arrêtée par la csmosoimin parriitæ petarennme de négociation et d'interprétation et que l'association n'ait qu'une moiïssn de gtsoein du fonds du fnecnmneait du duagïloe social, conformément au pnpicire d'égalité à velaur cniïnleïnosttutoe résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtoris de l'homme et du ceotyïn du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Coointutsitn du 27 oobrtce 1946.*

*(Arrêté du 13 décembre 2019 - art. 1)*

Article 5 - Recouvrement de la contribution

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

La ctnuriobiton prévue à l'article 3 du présent acrcod est recouvrée par l'association piaratrie de gsetoin du fdons du feicnemnat du dalugioe sciaol visée par l'article 4 du présent arcocd et fiat l'objet d'une cnetoiovn de gsetoin dédiée.

Les modalités apcbilleaps au penimeat (échéance, recouvrement, pénalités de retard?) soernt définies par décision de l'association paritaire, définie à l'article 4.

Les pietras sitinaegras ceoïvennnnt que l'association déléguera le remurcenovet des ctitnaoisos à CRPCEAT Prévoyance, ionuïstttin de prévoyance régie par le livre IX du cdoe de la sécurité sociale.

*(1) Alirtce étendu suos réserve de l'application des dniosptioïsois des altreïcs L. 931-1 et R. 931-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.*

*(Arrêté du 13 décembre 2019 - art. 1)*

Article 6 - Affectation du montant des contributions

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Les smooms recouvrées snot asni répaties :

### 1. Fcneomnonitnt de la CPPNI

En pimerer lieu, le mnonatt est utilisé puor la pisre en chagre des potess d'affectation sitavuns :

- a) les firas liés à l'organisation matérielle des réunions peirartias (CPPNI, Insnetacs paritaires, OTPL nataniol et régionaux ; négociations paritaires), sur la bsae d'un bdeget et sloen un barème et des règles de fencetonmminot définies par le ceniosl d'administration de l'association. Snot aisni pirs en chrgae :
  - ? les fairs de ltaiocon de slae ;
  - ? la pisre en cgarhe des salaires, fairs de déplacement, firas de rapès et hébergement à raison, puor les oanosantgiris représentatives, de :
  - ?? 4 représentants puor les osnoiaratnigs saelcdinys représentatives dnot les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
  - ?? 3 représentants puor les ostiiagannos sacnledyis représentatives dnot les résultats d'audience de représentativité snot cpmrios etnre 10 % et 20 % ;
  - ?? 2 représentants puor les oaisinogrtans snayilcdes représentatives dnot les résultats d'audience de représentativité snot en deçà de 10 % ;
  - ?? 3 représentants puor les osniroaiatgns piorelnfslnsoes représentatives.

Il est précisé que la rémunération des représentants des oriaonsgtinas sceadiylns qui ne seriat pas pisre en chrage dteeermict par le fonds, cpmote tneu des règles susvisées, sareit psrie en caghe par l'organisation scilyadne mandante.

Dans ctete hypothèse, l'employeur établira, à l'attention de l'organisation snycildae mandante, une fuactre trimestrielle, crnaeosnrodpt aux sairales et aux coatoitnss afférentes dnot il arua fiat l'avance.

L'organisation slyandcie procédera au rmenbreuomset à réception.

La prsie en chgare des siaerals des représentants des oirnttagaoss pefeionlleosnrss et siclneyads est limitée à 1,8 fios le pfoalnd menusel de la sécurité saoilce (PMSS). Le srlaie ansii pirs en cahrge s'entend des rémunérations bertus iucanlnt les coittosanis saeilcos patronales. Par ailleurs, les cefhs d'entreprise pnuveet bénéficié d'une indemnité fraaiirftoe puor ptree de gian alignée sur le firoaft Agirc-Arrco.

? les fairs deumcoenraits et spprtous le cas échéant ;

b) les fiars liés au fieoncmtmnoet de l'association (locaux, firas de fonctionnement, henorios du cimaorsmise aux comptes?) ;

c) les frias de ctelloce de la cibitrtnuoon au fmnnenaiect du dogiualé socail ;

d) ttoue ature dépense jugée nécessaire par l'association et cpsdrnoaorent à son objet.

Le budget alloué au feoennntcnimt de la CNPPI ne saaruit dépasser 1/3 de la ctolelce annuelle.

### 2. Stueoin au fnoectonneimt des otnaiirosnags représentatives de branche

Le sodle de la ceoctlle srea réparti, à prats égales, ernte les onagnitisaros panlreosats et les ooiargaisnnts sediyalcns de salariés représentatives de la cntivneoon cictoltee ntnoaaile des traptosrns rrueoits et activités aaielxiurs du transport.

Cette elnvpepoe srea estinue répartie au sien de cuhqae collège ernte organisations, seoln la répartition suatvnie :

- ? puor les onoiagaartrnis patronales, l'enveloppe srea répartie etnre les ogaiionsartns représentatives dnas la bhncare en prpitrooon de luer neviu de représentativité (audience salariés) en vteru des arrêtés en vigueur.
- ? puor les ornsigtoniaas sicyneadls :
- ?? 50 % de cette eepponlve srea répartie à prats égales ernte l'ensemble des oairnansitogs représentatives dnas la bcarhne dnot le suiel de représentativité défini par le derneir arrêté de

représentativité en vueiugr ;  
?? 50 % de cette enploepve srea etsuine répartie enrte les otiarnnagsois représentatives dnas la bahrnce en potiporron de luer naeviu de représentativité en vteru des arrêtés de représentativité en vigueur.

L'utilisation de ces rorecesuss permtetra aux oiarnstnigaos de dsosiper des myeons nécessaires à l'accomplissement de lerus missions, nmnaeotmt :

- ? l'organisation de la caiotonlustn des eesrrnpties et des salariés aifn d'élaborer les plotions de bcrnahe ;
- ? le cas échéant, le rmnersmeuebot des rémunérations et frais de déplacement, d'hébergement et de raeps des salariés qu'elles auonrt mandatés et qui ne relèvent pas du fmacennint dircet par le fdons de psamriitae ;
- ? le développement des acintos d'information et de cmnoaicmotun auprès des ernnistrees et des salariés vnaist à les seiinlebssr sur les acrodcs de bncahre négociés ;
- ? l'analyse jdouiqrre de ces adrcos ;
- ? le développement de stcrerutus de réflexion, d'anticipation et de cincotepon des dsiosptinois cneoonIntelnvies ;
- ? l'établissement de rppoats et dmeuontcs pteantrmet une mruleelie cnasnscaoie du stueecr ;
- ? tuos tvaux vinast à la pimootorn de la bcrhae toasrprnt et la viaiooratlsn des métiers du trpsronat ;

## Partie 4 Dispositions diverses

### Article 7 - Commission de suivi

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Il est institué une coomsiiismn de sviui composée des otnasnoirias pesneosrellfonis pnaetraos et sndiaceyls représentatives siiragaetns du présent acorcd ou y adhérentes.

Cette comisoismn de sviui a nmmtoeant puor misoisn d'évaluer le fntncninooeet de l'association de gtosien du fodns du daoligue saccoil et les myenos qui lui snot alloués.

La cosmosiimn de sviui puorra préconiser à la CPPNI, au reard des excédents ou déficits constatés sur un ou psierluus exreieccs comptables, la moritinoan ou la moraoaitjn de la cinibturtoon financière appelée auprès des etserenirps et des salariés.

### Article 8 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les présentes dssoitoinips snot ailealbppcs quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doisstnoipis spécifiques puor les eerntsripes de monis de 50 salariés.

### Article 9 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent arcocd enrte en acpalipotin le pimeerr juor du mios sniuavt la parotiuu au Juoranl offeicl de son arrêté d'extension.

### Article 10 - Dénonciation, révision de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent accord puorra être révisé conformément aux doositspniis de la cienonvotn cvelocltie en vguueir au juor de l'engagement de la procédure de révision.

### Article 11 - Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent aroccd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la doiricten générale du tvaaril du ministère du tariavl et d'une dnmaede d'extension dnas les cnodionits fixées par les aectilrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.



# Avenant n 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour de l'article 6 de la CCNP  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

I. ? L'article 6.1.3 de la CNCP est modifié cmme siut :

« 6.1.3. Csomisimon paiiatrre paerntemne de négociation et d'interprétation (CPPNI)

a) Les salariés d'entreprise, mandatés par luer oiatgnrsiaon snlcydiae et appelés à paciiptrer aux réunions visées ci-dessous snot teuns d'informer, par écrit (notamment par cmmoatucioinn d'une cpioe de la convocation) et, suaf ceonntsacirs exceptionnelles, au mnois 1 senaime à l'avance, luer elpeomyur (ou son représentant) de luer pottcaapriiin à ces commissions.

b) La cmooopisitn de caunche des délégations sainelydcs qui penapiritct aux réunions :  
? de la ftaoriomn négociation (CPN) de la CNPPI ;  
? de la ftiaroomn nciciotialon de la CPPNI ;  
? de la froitoman interprétation de la CPPNI ;  
? de l'observatoire paitarire de la négociation celitvolce ;  
? de l'observatoire petcrsiopf des métiers et des qclifiotianuas (dénommmé OTPL dnas la branche) ;  
? de la cisimoomn pairtarie nionaatle puor l'emploi et la fotmairon pelsnrelonfoise (CPNE), est définie aux arcleits 23.6.1 et 23.6.2 rtfaelis à la citpisomoon et aux réunions de la commission.

c) Cptome tneu des spécificités des différents stercues d'activité ertnnat dnas le camhp d'application de la cnnvtiooen collective, luorsqe les tuavrax des cniomomsiss et gpoures de tiraval susvisés ne cnrnenecot qu'un suel de ces secteurs, les salariés d'entreprise appelés à y pprtiaecir dinoevt aepnparit à des erinesteps rlevant du chmap d'application de la CCNTR.

d) Le tepms passé par les salariés d'entreprise, lorsqu'ils snot tietriauls d'un mdnaat de représentant du pnrenoest élu ou désigné à ptaecirpr aux réunions et geporus de triaval des inastcens visées à l'alinéa b du présent paghparare 3, ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dnot ils deoisnpt puor erexec lures foonints dnas l'entreprise.

e) Les dnitipssoois ci-dessus, snot abeillapcps snas préjudice des dotisioisnps de l'article 30 de l'accord nonatual pnesesirfonol ? Tnprotarss de fdons et vuerlas ? du 5 mras 1991 modifié. »

II. ? Les peratis sgtnaiareis mttneet à juor la ltise visée à l'article 6.1.4.3, en roaisn des cengahments d'appellation de cintreas ogreanisms de la foiamotrn professionnelle.

Le pgapraahre 6.1.4.3 de l'article 6 est en conséquence modifié cmme siut :

« ? Comité d'observation et d'évaluation de la froimaton (COEF) (AFT) ;  
? Celsonis de prenimnfnetoceet des établissements de ftraoiomn créés suos l'égide des aiaoscnisots de fiotroman continue de la porfseoin (AFTRAL et PROMOTRANS) ;  
? APFA : sous-commission nilaotne taspnrrot et lsqgitouie ;  
? OCPO mobilité ;  
? gupore tquheicne de fiotaormn pefssnoinoerille (taxe d'apprentissage) ;  
? jyurs d'examens professionnels, donannt leiu à la délivrance

d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFTRAL et PRTONAORMS ou tuot atrue ognamrise de ftimaoron certifié. »

Article 2 - Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

L'article 23 est abrogé et remplacé par un nvouel artcile 23 « Cmismsoion prtaraiee ptaemennre de négociation et d'interprétation (« CNPPI ») » rédigé cmme siut :

« Aciltre 23  
Commission pariarte pnaetrneme de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Il est institué une csoosmimin ptirriaee panenmtere de négociation et d'interprétation (CPPNI).

## 23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les oangirtnioass ptaoaelrns et les oonariitsnags sadneycils représentatives dnas la branche, en assrue la goruaencvne paritaire.

Chargée du svuui de la piqtoulie sloicae de la branche, elle définit les onttirniaeos stratégiques dnas les dimeonas définis à l'article 23.2 de la CNCP et nmeonmtat la fomroatin pnlonerfesioe dnas le cdrae de la cevotnnion cotilelcve niaonalte des ttsnaroprs rueurits et des activités axruiaielis du transport.

## 23.2. Compétences de la CPNPI(1)

La CPPNI, par l'intermédiaire des oirnniotagass ptaelrnoas et des ogtoaaainrsrs sclyaiedns de la bnhacre y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui pnmtatreet de négocier sur l'ensemble des thèmes sucoiax envisagés par la législation du travail.

Elle dopsise d'une primauté sur les thèmes stniuavs :  
? les slearias mnmauiix hiérarchiques (conformément au pcooortle d'accord du 4 oorbcte 2017)(2) ;  
? les faits de déplacement (conformément au ptolrooce d'accord du 4 ortchoe 2017)(2) ;  
? les canlociafitssis ;  
? la maottlsuuaain des fdons de fcaeeinnmt du prisrtamaie ;  
? la mutolaiitsaun des fonds de la foatmorin pelsooenlsnfrie ;  
? les gianrteas coillevcets complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité salcoie ;  
? les dtsiioiosnps spécifiques en matière de tmpe de taviarl tllees que visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du tvaairl ;  
? les mreuess rtavieels au cranot à durée indéterminée de cetnairh ou d'opération tllees qu'énoncées aux atelrcs L. 1223-8 et L. 1223-9 du cdoe du tivaarl ;  
? les muererss rtvelaeis aux cratntos de tvaairl à durée déterminée et aux ctrtanos de tivaarl trpomeiare en apialtpicon des dspositionis de l'article L. 2253-1 du cdoe du tvaairl ;  
? l'égalité peoslrflesinoe etrne les femems et les hoemms ;  
? les modalités seoln lllsuqees la pouisurte des caotrtns de tivaral est organisée etrne duex erspeirnets lrsquoee les cnntdoois d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du tavaril ne snot pas réunies ;  
? les ciidnonots et les durées de rvunemnoelleet de la période d'essai ;  
? les cas de msie à dsoipioistn d'un salarié tpromariee auprès d'une enrepsirte ulciairtsite telles que visées par les diiotspsions législatives aplpacbiles ;  
? la rémunération maimilne du salarié porté, anisi que le mnoantt de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux aertlics L. 1254-2 et L. 1254-9 du cdoe du travail.  
? la prévention des eetffs aux facterus de rsquies pesnrolosfiens conformément aux dposiitniss de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.

La CNPPI est réunie en fatomiron plénière anautt de fios qu'elle le jgue nécessaire et au mnois toris fios par an en vue des négociations obligatoires. Elle définit son crnedleair de négociations conformément aux dipsiioontss légales ou réglementaires.

Conformément à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, la CNPPI s'assure du recspet des coiotidnns de la négociation des adccors et antnvaes de la cnevtoionn clvlcioete nlntoiaae des trpotasnrns et des activités aailuiirx du topsarrnt puor qu'ils pniesst être

étendus.

Les partenaires sociaux établissent paritairement, de manière concertée et prévisionnelle, à la fin de chaque session :

? les thèmes de négociation qui seront abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations sectorielles de la branche ;  
? le calendrier de ces négociations.

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

### 23.3. Missions d'intérêt général de la CPPNI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 23.4. Rôle principal de la CPPNI

Les observations préopératoires et l'OPTL national, ainsi que les OPTL régionaux) font référence à la convention collective paritaire de la CPPNI les instruments nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

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

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

Ce travail porte sur cinq axes complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;
2. La qualité de vie au travail ;
3. Le dialogue social dans la branche ;

4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations continues ? Managers/ représentants des salariés ?

5. La poursuite des actions des salariés de la branche.

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

#### 23.5.1. La mission de négociation

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

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

#### 23.5.2 Exercice de la mission d'interprétation

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

La conciliation est saisie de tous les conflits intervenant en cas de l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle s'applique à la qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

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

#### 23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

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

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

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

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

### 23.6. Fonctionnement de la commission

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

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

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

La prise en charge des personnes n'ontastit les délégations syndicales est limitée à :

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

Le collège patronal, composé des organisations pluri-syndicales représentatives de la branche, fixe lui-même sa composition, dans la limite du nombre de représentants du collège ? salarié ? dans sa composition maximale.

La prise en charge des personnes n'ontastit les délégations

ptaeolrnas est limitée à tiros représentants par oosirinagatn représentative.

Les pesris en chgare des merebms des délégations sdilnacyes d'une part, et ptaaelors d'autre part, snot limitées à 1,2 fios le pfloand mesenul de la sécurité sailcoe (PMSS).

23.6.2. La coomimsisn ptaariire perantnnee de négociation et d'interprétation puet se réunir :

- ? en ftoromain plénière ou sleetloire de négociation ;
- ? en fiatormon ? interprétation et coinaloitrn ? ;
- ? en foaomtirn ? emploi/ ftirmaoon ? ;
- ? en fmraioton otbsoivree pirtriaae de la négociation clvtecloie ;
- ? en fotmaorin ortoevbiasre pctiosperf des métiers et des qofanuitlicais (OPTL).

Un gpoure de tavairl patriarie puet être mis en palce sur décision de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un tvarial tneuciqhe préparatoire de la CNPPI plénière ou sectorielle.

La cmpsiiootn de ces gueueprs de taraivr siut les mêmes règles que célees prévues puor la CPPNI, suaf décision ctorairne de la CPPNI.

## 23.7. Administration

### 23.7.1. Présidence

La présidence de la CNPPI est assurée de façon ptiarrae par un président et un vice-président isuss de cauhqe collège et élus paritairement, puor une durée de 4 ans, aevc ancantree à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président snot nommés un président délégué asnii qu'un vice-président délégué, dnas les mêmes coionnidts que cllees prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux dsioiotsnpis légales et réglementaires, la CPNPI puet être présidée par l'autorité ansdrtimtvaie de tutelle. Elle prend arols l'appellation de ciomsimson mixte paritaire.

La présidence priaiarie a puor rôle de :

- ? représenter la cosmiismon dnas ses activités et de l'en teinr informée ;
- ? fxier et d'assurer la tuene de l'ordre du juor des réunions ;
- ? mettre en débat les pitons mis à l'ordre du juor.

Il est précisé que cqahue formoiatn de la CNPPI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence priaiaire est la même que clele qui préside la CNPPI réunie en fiomtoarn plénière.

Il est également précisé que chquae seectur d'activité de la bhcrnae des tapontsrs routres et activités aliixiareus du transport dsipose de sa porrpe présidence paritaire.

### 23.7.2. Réunions et convocations

#### a) Procédure de négociation

La cismoosimn se réunit en fmooatirn plénière ou seletcorile atnaut de fios qu'elle le jgue nécessaire et au munimim trios fios par an, en vue de mener les négociations au néiavu de la branche.

Elle définit son cildearner de négociations conformément aux diisposiots légales et réglementaires en vigueur.

Pour chquae réunion de la CPPNI, une cooicoatvnn est rédigée par la présidence et adressée par criroeuul au siège de cqahae otsiiraongn snlcicydae représentative *au paln naoaitrn*(3), au munniim 10 juors anavt la dtae de la réunion, suaf en cas de cinretrcsnoas exceptionnelles.

Cette ccvoiatnoon cpnmerod la dtae et l'heure de la réunion asnii que l'ordre du juor de la séance dnot le ceonntu est arrêté par la présidence.

Les ongsainartois sycnldeais et pneefiolselrnos dnot les merbmes siègent en CNPPI cmnouqmeunit par écrit au président de l'tdaie commission, tuote soetuigsgn sur l'ordre du juor des

ferutus réunions de la commission, dnas la mrseue du poslisbe 15 juors anvat la tneue de celles-ci. Le président les isnicrt à l'ordre du jour.

Il est cnonevu que tuos dnecmtous nécessaires à la bnone tuene des débats snot trinsmas aux merembs de la cisomomism priaaire au mmnuuim 8 juors anavt la réunion.

À l'issue de cquahue réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au puls trad en même tepms que la cvioaotncon de la comioismn suivante.

#### b) Procédure d'interprétation

La CNPPI puet être ssiiae d'une ddename d'interprétation de dspniosiitos coivnnenleontlets :

- ? siot à l'initiative d'un eyuomlper ou un salarié, par l'intermédiaire de ttoue otsgiarinaoin slyincade de salariés ou d'organisation pesnoiorlsefle d'employeur représentative de la bhrance ;
- ? siot à l'initiative d'un de ses meberms ;
- ? siot par une jticiuodrin de l'ordre jidariiuice dnas le cardé de l'article L. 441-1 du cdoo de l'organisation judiciaire.

La CNPPI se réunit :

- ? siot en fmraiotn plénière lrquose la deadmne d'interprétation prtée sur les distooipins coumenms de la cootvienn cviolcelte ;
- ? siot en foroimtan sroielltcee lrsque la dnademe d'interprétation ptroe sur les dtossniipois propes à l'un des sutreces d'activité de la branche.

La CPNPI se réunit dnas les 3 mios qui svnuit la réception de la demande, accompagnée du doisesr complet.

Le diesosr est cpleomt lorsqu'il cortpome une dmndae écrite et motivée d'interprétation de disnsiopotis rlvanee du cmhap d'application de la cotoivnen collective, enialpuxqt en paeiulrcir l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un aivs d'interprétation est rendu lorsqu'il esxite un acrocd répondant aux ctnidnioos de validité de dorit cmomun des cntionvnoes et acocdrs cllectios de branche. À défaut de majorité dnas un collège et/ ou en cas de degcnivere d'appréciation entre les collèges, la CNPPI rned un aivs de non-positionnement.

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

#### c) Procédure de conciliation

La CNPPI puet être sasiie d'une danmdee de cciltiianoon stuae à un différend cocletlif reavnlet du camhp d'application de la cvnoeitonn clotcievle :

- ? siot à l'initiative d'un eoylepeumr ou un salarié, par l'intermédiaire de ttuae osaatniroign syndlacie de salariés ou d'organisation pofnseorlinsele d'employeur représentative de la brcnhae ;
- ? siot à l'initiative d'un de ses membres.

La CPNPI se réunit :

- ? siot en faitomron plénière lqsure la deadmne de cniacloitoiin cerncone un ltiige intéressant les dsniiposots cnmeomus de la cnotvoinen ctleovile ;
  - ? siot en frmooiatn scoreietlle lursque la daemdne de ctciolnaini cnnronceat un liitge intéressant les dpnsioisotis peprros à l'un des streecus d'activité de la branche.
- La CPNPI se réunit dnas les 3 mios qui suevoit la réception de la demande, accompagnée du deossir complet, dnot elle est saisie.

Le dseiosr est cpmlet lorsqu'il cropmote une dnmdae écrite et motivée de ciicnlaotn de dspooitnisis raevlnet du champ d'application de la cenntoovin collective, eplnqxait en puiealcitirr l'origine du différend existant.

Avant tutoe foruialotm de pioorptions de résolution du litige, la cissoiomn peut, le cas échéant, etndree les enxiiootplcas de cqahae partie.

La CNPPI ne puet vneamlaelbt foruelmr de ppoorisitn que si l'ensemble des oiasirngots peolnleeifnorsss et sacyldines snot présentes ou représentées ; à défaut, une scdneoe CNPPI est

convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette séance, le représentant du même litige, le commissaire délégué de l'entreprise ou son représentant est représenté.

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

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

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :  
? informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de dépôt du dossier ;  
? procède à la constitution des membres de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la séance en tenant compte de la date de l'ensemble des saisines de saisine.

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

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des représentants des salariés et des organisations représentatives au niveau national(4) dans le secteur des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

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

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

### 23.7.3. Secrétariat

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

(1) *L'article 23.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au règlement de la négociation collective.*  
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(2) *Les dépenses relatives aux déplacements des membres hiérarchiques et aux frais de déplacement sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017.*  
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(3) *Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.*  
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(4) *Les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.*  
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

Article 3 - Création d'un observatoire paritaire de la négociation collective de la branche  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

L'article 23 bis est abrogé et modifié comme suit :

« Article 23 bis

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

1. Transmission des accords d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la partie la plus diligente transmet à la CNPPI les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II ? Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ?, des horaires ? Ropes quotidiens ? et III ? Jours fériés ? du titre III ? Ropes et jours fériés ? et des titres IV ? Congés payés et autres congés ? et V ? Cmpoe épargne-temps ? du livre Ier ? Durée du travail, rpeos et congé ? de la troisième partie du code du travail.

Elle informe les autorités saisies de ces conventions et accords de cette transmission.

Après signature par la partie la plus diligente des notes et pré-noms des négociateurs et des signataires, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la CNPPI mentionnée ci-après : [cppni.ccntr@gmail.com](mailto:cppni.ccntr@gmail.com).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CNPPI assure réception des conventions et accords transmis.

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

### 2. Élaboration du rapport annuel d'activité

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche établit un rapport annuel d'activité pour le compte de la CNPPI. Ce rapport est versé dans la base de données nationale et son contenu est fixé au paragraphe 23.3. c de la CCNP.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les présentes dispositions sont applicables à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application le premier jour du mois suivant la signature au jour de l'adoption de son arrêté d'extension.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les parties signataires souhaitent améliorer les conditions de travail des salariés des entreprises de transport et des activités connexes de transport, ci-après dénommée « CCTNR » composée d'une partie dite principale (la « CNCP ») et d'annexes (les « CNCA »), elle couvre l'ensemble du territoire métropolitain et rassemble près de 700 000 salariés.

La branche professionnelle a pour objet de garantir des conditions de travail satisfaisantes. Structurée depuis 1950 autour d'une seule convention collective (la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités connexes de transport, ci-après dénommée « CCTNR ») composée d'une partie dite principale (la « CNCP ») et d'annexes (les « CNCA »), elle couvre l'ensemble du territoire métropolitain et rassemble près de 700 000 salariés.

## Avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

L'accord du 3 novembre 2010 pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 1 du 10 juillet 2012 est à nouveau modifié comme suit, les parties signataires s'accordent à poursuivre la mise en œuvre de l'accord au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière :

Article 1er - Modification du préambule de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les dispositions du 4<sup>e</sup> alinéa du 3<sup>e</sup> paragraphe du préambule sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« ? leur compte de l'ensemble des catégories de salariés des entreprises de transport et des activités connexes de transport, ci-après dénommée « CCTNR », qui sont exposés à des risques de stress, mais, pour cela, s'en remettent aux dispositions réglementaires en vigueur »

Article 2 - Modification de l'article 2 de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les dispositions des deux premiers alinéas du paragraphe « Ojitecfs généraux » sont abrogées et remplacées par les

Les objectifs poursuivis par les parties signataires du présent avenant visent à :  
? réaffirmer le bénéfice, pour les salariés appartenant dans le champ d'application de la présente convention collective, d'un droit de participation aux bénéfices ;  
? tenir compte des règles et obligations existantes dans les entreprises de la branche, de leur besoin d'évolution, mais également de la nécessité pour les entreprises qui se créent de s'insérer au sein d'une profession qui a une vocation de spécialité ;  
? poursuivre et reconstruire une négociation sociale au niveau de la branche, dans le respect de la diversité des structures d'activité qui la composent.

À ce titre, la CPNPI constitue le cadre de référence pour les représentants des salariés et les représentants des salariés pour établir des relations avec la branche.

Les parties signataires décident d'instituer au sein de la CPNPI le dialogue social que le vu de la négociation collective de la branche.

En conséquence, les parties signataires de la branche professionnelle décident de modifier les dispositions de la CCTNR.

La convention collective nationale des transporteurs routiers et activités connexes de transport en date du 21 décembre 1950, modifiée par les avenants n° 1 à 20, ce dernier en date du 27 juillet 2010, est donc à nouveau modifiée comme suit :

dispositions suivantes :  
« Les parties signataires, ayant constaté pour le secteur du transport de déménagement :  
? que, selon l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport, le nombre d'établissements de 50 salariés et plus n'est que de 21, soit 1 % des entreprises, et que 99 % des entreprises de déménagement ont moins de 50 salariés ;  
? que la qualification professionnelle des emplois et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la réduction de la pénibilité ne doivent pas être réservées aux entreprises de plus de 50 salariés, et que 30 % des entreprises de déménagement ont entre 10 salariés et 50 salariés ;

Les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe « Cengissons nous » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« a) Le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail ou du médecin de santé de la sécurité de santé de travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite d'information et de prévention et des visites de contrôle ou de reprise ; »

Les dispositions des articles c et d du paragraphe « Cengissons nous » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« c) Le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes. Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux choisis des métiers de la branche au sens de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée. »

Le paragraphe « Rôle du guide du déménageur » est réécrit de la façon suivante :

« Il est recommandé de recruter à tout niveau embauché dans le secteur de la guide du déménageur professionnel, établi par la CSD ou tout autre guide de même nature émanant d'une entreprise professionnelle, qui constitue la première étape de la formation visée à l'article 4 du présent accord. »

Article 3 - Modification de l'article 3 de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Au sein de l'article 3, les termes « CCHST » sont abrogés et remplacés par les termes « comité social et économique ».

Au sein du 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3, les termes « une fois par

an » snot abrogés et remplacés par les termes « régulièrement ».

Article 4 - Modification de l'article 4 de l'accord du 3 novembre 2010

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Au sien du derenir phpraagare de l'article 4, les tmeres « paln de fmooiratn » snot abrogés et remplacés par les termes « paln de développement des compétences ».

Article 5 - Modification de l'article 5 de l'accord du 3 novembre 2010

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

L'article 5 « Slruvicnelae médicale renforcée » est abrogé et remplacé par l'article 5 « Sivui médical ».

Le pemerir phaarprgae de l'article 5 est abrogé.

Le quatrième phargaprae de l'article 5 est abrogé et remplacé par les dposiioiss sivtuaeas :

« Les pteiaris sgrieintaas cioennevnt d'étudier les possibilités d'un suvii médical spécifique via nmatemont le dipoisstif mis en pclae par les acorcds du 20 avirl 2016 puor un noauevu modèle de ptoectiron sialcoe des salariés rneevlat des ponossfreis des tranropts et des activités du déchet ».

Article 6 - Modification de l'article 6 de l'accord du 3 novembre 2010

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Les dptniissoos du 2e ppragarahe de l'article 6 snot complétées par les dposiioiss svtaenus :

« Ces diiioosprnts snot étendues puor le seetur du torpasrnt de déménagement aux salariés inetpas pllonomfsreeisneet à la situe de miaelads ou d'accidents qu'ils seonit psrnselnoeiois ou non. »

Les dotspiniois du 2e prhgaaprae du paaaprrhge « Rscmaelneest eentrx » de l'article 6 snot abrogées et remplacées par les disoinsopits svutnaeis :

« Dnas ce sens, les orffes et ddmenaes d'emploi snot centralisées sur un stie Itenenrt mis à disosptioin par la cbamrhe sadcynile du déménagement : [www.csdeménagement.fr/offres-d-emploi.html](http://www.csdeménagement.fr/offres-d-emploi.html) ou tuot arute organisme. »

Article 7 - Modification de l'article 7 de l'accord du 3 novembre 2010

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Les doitopssiins du pphgaarrae « Motaiaojrn du doit inividuel à la fortmoian (DIF) » de l'article 7 snot abrogées et remplacées par les dsionpistios sneuvtias :

« Aneondemt du cpotme pnenorsel de ftoamroin (CPF) Afin de fiaitlecr l'évolution pnfolsroilesne des salariés dnas luer deuxième pairte de carrière, de fleiticar l'employabilité et/ ou un rcseesamnl pofesnersniol par le biais d'une fmoaoritn puls longue, il est instauré un dirot à abennmdoet du CPF de 10 % puor les salariés de puls de 50 ans qui svienut une foriamton dnas ce cdrae ».

Les dposiitsonis du prarpgaahe « Msie en ?uvre du ppseosart pfsenssroeiol déménagement » de l'article 7 snot abrogées.

Article 8 - Modification de l'article 8 de l'accord du 3 novembre 2010

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Les dnsitioiposs des troisième et quatrième pherpargaas de l'article 8 snot abrogées et remplacées par les dsptisniois snitvaeas :

« Aifn de vlioraser la ftiocon tutorale, conformément à l'accord foitarmon de la brchnae et dnas le respect des règles fixées par ce dernier, les diosoiitnspis seutniavs s'appliquent :

? puor les maîtres d'apprentissage : il arpiptnaet aux epertnisres de fiexr les cntniiodos de vmreesnt et le mnntaot de la pmrie dnot bénéficie le tuetr ietnre panednt l'exercice de sa fiontcon ou de mtree en pacle tuot arute mdoe de rcsoasnniceane de cet eercixce ; le matonnt de cttee pimre ? versée pdnenat l'exercice de ctete fiontcon tlrautoe ? ne sarait être inférieur à 5 % du tuax haoire coeinnnevtol à l'embauche crdonorepanst au coicenfet de l'emploi occupé par le tetuur multiplié par son hraorie cntuortcel de taviral au mios ;

? puor le tuetr de caortnt de piarfolssitannoeoisn : il arnetapipt aux esrertnepis de fxier les coinnidtos de vesmrenet et le mntnoat de la pmrie dnot bénéficie le tteur inertne pdaennt l'exercice de sa fcotnion ou de mtree en pacle tuot ature mdoe de rscanaoesncine de cet eexrcice ; le montant de cette pmrie ? versée pdaennt tutoe la durée du catnrot ? ne sruiat être inférieur à 8 % du tuax hairore coovntiennel à l'embauche cnsndoppraret au cefonfeicit de l'emploi occupé par le tutuer multiplié par son harroie cranoucttel de tviaarl au mois. »

Article 9 - Modification de l'article 9 de l'accord du 3 novembre 2010

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Les dispstoioins des deuxième, troisième et quatrième papreahargs de l'article 9 snot abrogées et remplacées par les dptiioiss svuiatens :

« Il est proposé d'assortir la riesme efviftcee de ces médailles d'honneur du traavil dnas les eeerinprts d'une gcrtiaioiafitn ceoinlntenvlone minimale, d'un maonnt de :

? de 1/4 de mios de sliarae puor la médaille de verieml (30 ans de services) ;

? de 1 demi-mois de salaire puor la médaille d'or (35 ans de services) ;

? de 1 mios puor la gndrae médaille d'or (40 ans de services), exonérée de charges, dnas les cioniontds légales et réglementaires en viueugr ».

Article 10 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Les présentes dosinitsipos snot apeipllabcs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnootipssiis spécifiques puor les eeprsenrits de mnios de 50 salariés.

Article 11 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Le présent anvanet est conclu puor une durée indéterminée.

Les dniipssiis du présent annaevt eternnt en veiuugr dès signature.

Article 12 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019*

Le présent aavnnet fiat l'objet d'un dépôt à la drtecoiin générale du tviaarl du ministère du tvaairl et d'une daemnde d'extension dnas les ciidntnoos fixées par les alcrties L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

**Accord du 14 mars 2019 relatif au**

**dialogue social**

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CTFC ; SNRTC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

Les parties signataires du présent accord n'entendent pas remettre en cause les modalités prioritaires de votes et de participation aux élections et instances paritaires de la branche telles que pratiquées jusqu'à aujourd'hui, conformément à l'accord national intersectoriel de février 2012.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

En conformité avec l'article II-3.2 de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences « Mobilités » (OPCO-M) prévoyant les modalités de représentations des branches au sein de l'administration de l'OPCO-M, les parties signataires conviennent que l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche relevant de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport, bénéficieront à minima d'un siège au conseil d'administration.

## Adhésion par lettre du 6 avril 2019 de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018

En vigueur en date du 10 mai 2019

Paris, le 6 avril 2019.

CNM  
Confédération nationale de la mobilité  
106, rue d'Amsterdam  
75009 Paris

Madame, Monsieur,

### Avenant n° 112 du 19 avril 2019 à l'annexe I de la convention relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique pour les personnels coursiers à vélo

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC,

Article 1er - Modification de la nomenclature de la cna1

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les nouvelles définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport ? Peseront-elles « machandises » sont complétées comme suit :

« Groupe 3

Ces dispositions ne remettent pas en cause le poids du vote de chaque organisation professionnelle et syndicale, conformément à l'article II-3.3 de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences « Mobilités » (OPCO-M) du 10 décembre 2018.

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

L'observatoire paritaire des transporteurs et de la logistique (OPTL) est un outil majeur de la branche des transports routiers et activités auxiliaires. À ce titre, il est un outil d'information indispensable aux travaux préparatoires de l'OPCO mobilité.

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de faire perdurer les termes de la convention tripartite à effet du 1er janvier 2019 entre l'AFT et l'OPCA transport et services pour le financement des OPTL dans le cadre des tarifications à venir au sein de l'OPCO.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à sa date de signature.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, la confédération nationale de la mobilité (CNM), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au financement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

À cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de cet accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

2 ter. Coursier sur véhicule non motorisé ».

L'alinéa 7 du préambule « Cas particuliers » est réécrit comme suit :

« Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées ? indemnités kilométriques ? calculées sur la base du kilométrage procaru à titre professionnel. Le montant minimum de l'indemnité est fixé à 0,13 centime d'euros par kilomètre procaru à titre professionnel. »

Article 2 - Rescrit de branche

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les indemnités kilométriques font l'objet d'un traitement particulier au niveau fiscal et social, notamment dans le cadre des dispositifs de la sécurité sociale, les partenaires sociaux conviennent que la mise en place du régime des indemnités kilométriques résultant du présent avenant doit être sécurisée par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs et les représentants au niveau de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport et signataires du présent avenant saisissent l'ACOSS conformément à la procédure de dépôt.

La sécurisation juridique et fiscale de ce dispositif constitue un

apcset esnieestl et déterminant de la colscuinon du présent avenant et est cotdnoin snie qua non de sa msie en ?uvre.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Les présentes dñiisiotposs snot abaplicples quel que snot l'effectif de l'entreprise snas qu'il snot nécessaire de prévoir de donitisiposs spécifiques puor les estrepierns de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Le présent aaenvnt est colncu puor une durée indéterminée.

Les diitnopossis du présent aveannt ernntnet en aaicpoptitn le pmieerr juor du mios sinavut la pitoilabcun de l'arrêté d'extension au Jnoraul ocefilil fsaaint sutie à une réponse pviioeste au rcseit de branche.

À défaut d'issue positive, les praeits srtgaiiens cvnnieonnet que le présent aenavnt dieenvt caudc et s'engagent à se riover dnas les 6 mios sivaunt la décision de l'ACOSS.

Article 5 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

## Avenant n 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CFDT,

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du tmpes de tivraal des peslrneons des etrinpreess de trsoapnrt de déménagement, modifié en dnereir leiu par l'avenant n° 3 du 10 jleulit 2012, est à nuaveou modifié cmome suit, les panirreteas suociax sanaithout mterte à juor les dsisoptinios de l'accord au rraegd des évolutions légales et réglementaires en la matière :

Article 1er - Modification du point 6.2.1 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

Les dinoopitiss du pnoit 6.2.1 de l'article 6 snot abrogées et remplacées par les dionpsiiosts stunvies :

« 6.2.1. Les cdreas concernés

Le frfaiot anuenl en juos travaillés est une possibilité offetre puor les pneoersnls ? caders ? qui dispeonst d'une aionumote dnas l'organisation de luer epmloi du tepms et dnot la nraute des foionncts ne les ciduont pas à suivre l'horaire cilctelof apaliclpe au sien de l'atelier, du srievce ou de l'équipe aeuqul ils snot intégrés. »

Article 2 - Modification du point 6.2.2 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

Au sien du pinot 6.2.2 de l'article 6, les tmeres « l'employeur » snot remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Le présent aneavnt frea l'objet d'un dépôt à la dertoicin générale du trivaal du ministère du taravil et d'une dadmnee d'extension dnas les cinitnoods fixées par les alrtices L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

Les pitreas saaitngres relpelpnat que le cruoiser sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des ponrensles csoeruris et que l'entreprise est tenue de mrtete à disoiioipstn du salarié un véhicule adapté.

Toutefois, ctmope tneu des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé et conformément aux dsiotisnpios prévues au sien des nlcaonueetmrs et définitions des empolis des oerurivs des toprsrans ruirteos de macdiaresnhs et des activités aieuaixrls du tnsaropt ? Ponrsneel ruoanlt « mrnsaadceihs », « Grupoe 3. ? 2 ter : Csieour sur véhicule non motorisé », le criuseor sur véhicule non motorisé puet utlseiir son véhicule peonnersl dnas le crade d'un aroccd ivnieidudl écrit aevc son employeur.

Dans ce cadre, le crueoisr à vélo uiiatlsnt son véhicule pnsenoerl non motorisé puor son activité pelioleseosnfrne perçoit des indemnités, dénommées « indemnités kilométriques ».

Article 3 - Modification du point 6.2.3 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

Au sien du pniot 6.2.3 de l'article 6, les temres « l'employeur » snot remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Après le 5e ppahgarare du pniot 6.2.3 de l'article 6, les dootpsiiins snveatius snot ajoutées :

« Conformément aux dosoipsintis légales et réglementaires, le salarié qui le sauoithe peut, en acord aevc son emolueypr ou son représentant, rocenenr à une pitare de ses juos de ropes supplémentaires.

En tuot état de cause, le nmbore de juos de rpeos axuelqs le salarié puet rocneer est fixé à un muixmam de 10 jours.

L'accord etnre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la cnitovonen de ffraoit ccounle etnre le salarié et l'employeur ou son représentant détermine le tuax de la moiojaratn alablplcie à la rémunération de ce tpmes de tvraail supplémentaire, snas qu'il piusse être inférieur à :  
? 10 % lsqorue le salarié est à l'origine de la monétisation ;  
? 25 % lqsorue l'employeur est à l'origine de la monétisation.

Cet avnaent n'est vbaalle que puor l'année en curos et ne puet être rcuioendt de manière tacite. »

Le drineer pprraaagrhe de l'article 6.2.3 est abrogé.

Article 4 - Modification du point 6.2.4 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

Les diooinstipps du pniot 6.2.4 de l'article 6 snot abrogées et remplacées par les dsnoptiisios stinuaevs :

« 6.2.4 Le sviui du friaoft jours

Pour l'application du farfoit et le sviui de la pirse des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du norbme de jrous travaillés et de luers dates, aisi que le pnnneieomostt et la qfcoutiilaian des juors de rpoes (repos hebdomadaire, juors de congés payés, jorus de reops supplémentaires), au meoyd d'un doumnect récapitulatif meenusl et contradictoire, tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Un examen afdnorpopi de ces données mesnleleus derva être



régulièrement effectué par le supérieur hiérarchique de façon à ce que les cofrriecs nécessaires sieont apportés si une srgcuhae de tarival est constatée.

Ce deounmct contresigné par le salarié est riems cqaue mios à l'employeur ou son représentant.

#### Organisation d'entretiens périodiques

Sont organisés persuillus entiteners périodiques dnas l'année aevc l'employeur ou son représentant au corus dqsluees le salarié échangera sur sa crahge de travail, l'organisation du taviral dnas l'entreprise, sa rémunération et son actrtloiiutan etrne son activité poisleorensnflte et sa vie personnelle. Ces deerinrs fneort l'objet d'un ctopme rdneu écrit cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

En vue de l'entretien aeunnl visé ci-dessous, un récapitulatif auennl du siuvi est établi par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, l'employeur ou son représentant oaisgrne aevc cuhaqe salarié ttriuiale d'une cntenvoion idldlivneueie de fraofit un etietnren aenunl paotrrt sur :

- ? la cahgre de tiaarvl du salarié ;
- ? l'organisation du tiraavl dnas l'entreprise ;
- ? l'articulation entre l'activité poelonsislfenre et la vie pslorlenene ;
- ? et la rémunération.

Lors de cet entretien, un récapitulatif aneul des jrous travaillés et des rpeos pirs est établi par l'employeur ou son représentant et rimes au salarié.

Cet ereiettnn annuel frea l'objet d'un cmpote rdneu écrit et cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié. »

Article 5 - Création d'un point 6.2.5 dans l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

Un pahrpargae 6.2.5 à la suite du piont 6.2.4 de l'article 6 rédigé cmme siut est ajouté :

## Avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

Article 1er - Précisions et modifications apportées aux dispositions de l'avenant n° 21 à la CCNP du 13 décembre 2018

*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019*

#### A. ? Arbtogion du pragaphrae 6.1.3 e de la CCNP

Le pniot e de l'article 6.1.3 de la CCNP, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 susvisé, est abrogé.

L'article 30 de l'accord nainaoatl prseoesfinno « Trsnotrps de fnods et vrauels » du 5 mras 1991 modifié n'a en effet puls de rsaion d'être, la ctiisopomon des délégations et les modalités de pirse en caghre étant désormais encadrées de manière générale au niveau de la coiteovnnn ctlcloveie nnitaolae dnas son ensemble.

Cette aioabotrgrn eenrtra en vigueur, en bonne aiuaoltitrcn aevc le point A « Arttilcoain des entrées en vuiguer des dsfpiiostis » de l'article 3 du présent acorcd ci-dessous, à sivoar le 1er juor du 4e mios suinavt la piurtoan au Jnoraul oefciifl de l'arrêté d'extension

#### « 6.2.5. Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le rcepset des durées mialxeams du travail, des tpmes de rpeos et de congé aisni que la vie poseleenne et familiale, le salarié bénéficie d'un driot à la déconnexion. L'importance du bon uage pnersfeoonil des olutis numériques (smartphone, internet, e-mails ?) et de ctuicioanmomm psrosfnlelneoie ansii que la nécessaire régulation de luer uiisitoltan puor asresur le repest des tmejs de travail, de repos, de congés ansii que l'équilibre etrne vie privée et fiaillmae et vie pillfrsseonoene des salariés est rappelée.

L'utilisation des oiltus numériques diot être régulée. Ils n'ont pas vtacocin à être utilisés pdnenat les tpejs de rpeos ou de congés. »

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

Les présentes dpiitnoosiss snot aplcblpeias qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doisotipisns spécifiques puor les eteernrpiss de mnois de 50 salariés.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

Le présent avannet est coclnu puor une durée indéterminée.

Les disspioiotns du présent annvaet enrtnet en veuguir dès signature.

Article 8 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2019*

Le présent aenanvt fiat l'objet d'un dépôt à la dirteoicn générale du tirvaal du ministère du tiarval et d'une ddeamne d'extension dnas les cioonndits fixées par les alicrtes L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

de l'accord du 13 décembre 2018 realitf au fnoncienentomt et au fneiaencnmt du diuglaoe scaiol dnas la CCTNR précité, en cas d'extension de ce texte postérieurement à l'entrée en vguieur à l'avenant n° 21 susvisé.

B. ? Mcioioiadtfn de l'article 23.7.2, 3e alinéa du a et 5e alinéa du d de la CCNP

Les oitosagnnrias scyednlais visées dnas les duex alinéas précités snot les olaitanrgonss représentatives au navieu de la brchnae professionnelle. C'est puorquoi les duex alinéas visés snot réécrits cmome siut :

3e alinéa du a

« Puor chuaqe réunion de la CPPNI, une cocovotainn est rédigée par la présidence et adressée par corueirl au siège de cqhau e oanarigositn sdcnyilae représentative au nvaieu de la brhnce professionnelle, au mmnuim 10 juors aanvt la dtae de la réunion, suaf en cas de cacorneints exceptionnelles. »

5e alinéa du d

« Le secrétariat de la commission, dnas les 15 juors siunavt la réunion de la commission, tsnamret la décision à l'ensemble des oinragitsnoas sinyladces et des onasgoaitrins paetaonlrs représentatives au nvaieu de la bcahnre des trnsraptos ruoteris et des activités ailxraeijs du transport. »

C. ? Mfoctiioiadn du phraarapge 6.1.3 b de la CCNP et de l'article 23 de la CCNP

Les précisions siaevntus snot apportées aux dotnisospiis de l'article 6.1.3 de la CCNP et de l'article 23 de la CCNP :

La CPNPI puet se réunir dnas dseirves fnoatorims :  
? foamitorn « Négociation » ;

Cette fatrooimn puet se réunir :  
?? en réunion sectorielle, lruoqse le sejut abordé ne crnocee qu'un suel seuectr d'activité de la CTCNR ;  
?? en réunion transversale, lrsouqe le suejt abordé crnoecne au mions duex suceerts d'activité de la CCTNR ;  
?? en réunion plénière, lrqouse le sejut abordé cnreonce l'ensemble des seutrces de la CCTNR ;

? frtmoaoin « Cicoiliaotnn » ;

? fmoaoitrn « Interprétation » ;

? fratoiomn « Oirevarbtose piatrraie de la négociation cllcvoitee », dénommée « ONPC » dnas la CNTCR ;

? foritamom « Eplomi et fromtoain plaiseoofelnrne », dénommée CPNFEP dnas la CCNTR. La CNEFPP cautaehpe l'observatoire posetiprcf des métiers et des quoaifiicntlias (dénommmé OTPL dnas la CCNTR). La CNFEPP est la surtrcree de la CPNPI chargée de définir les oiittnnroeoas de la bcragne en matière de fatoioimn et d'emploi et de mrtete en ?uvre ldeietss orientations.

Dans un scoui de cohérence, l'article 25 de la CNCP srea abrogé le juor de l'entrée en viugeur de l'avenant n° 21 à la CNCP susvisé. De même, les dnsosipoitis de l'accord fmrotiaon sernot modifiées en ce snes lros de la msie à juor de l'accord en viugeur.

#### D. ? Msie à juor de l'article 6.1.2 de la CCNP

Dans le même eripst que culei qui a cuniotd les paerits stirgeianas de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018 à mrette à juor le ppahraagre 6.1.4.3 de la CCNP, les ptaiers siiaeanrgts décident que snot ajoutées à la liste des cesnoils d'administration et csoioinmsms dveisers les réunions de l'ensemble des réunions organisées par la CCPEART PREV.

Article 2 - Précisions et modifications apportées aux dispositions de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR

*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019*

#### Instances ARGITEDA

L'article 4 « Ascoisotian patiirare de gsioetn du fodns du dauoigle saiocl dnas les tparonrstis rouetris et activités aeiiiuualrxs du torrnsapt » de l'accord du 13 décembre 2018 rltieaf au foonnentcminet et au fnnmnaeicit du daluoigle sicoal dnas la CNTCR est abrogé et réécrit cmoe siut :

« Alitrce 4

*Association pairtaire de gtoesin du fndos du dagluioe socail dnas les tprsrtioans rtriuoes et activités aexliariuis du transport (1)*

Les praiets seirniaagts du présent acocrd snot cnvouenes de créer, suos l'égide de la loi de 1901, une acsitoosian piraairte de geiston du fdons du fnmaneneict du diaoluge saicol aifn d'en assurer, en tuote transparence, l'administration financière.

Cette asotaicosn pirrataie de gestion, dénommée « AITGERDA », est composée des représentants des onigsratnaois représentatives des ttanspros reroiots et des activités axileariuis du transport, srgiaaietns ou adhérents de l'accord du 13 décembre 2018 raieltf au fntonneimeonct et au faneenmicnt du duliaoge saicol dnas la CCNTR, conformément aux sttutas de l'association.

L'association prrtiaaie arssue un rôle antisdatimrif et feiciannr et notamment, elle aussre la giteosn du fodns du fnnneaiemct du dguaoilie scioal et veille à sa répartition conformément aux attcfeonifs prévues par l'article 6 du présent accord.

L'association est dotée de sautts et d'un règlement intérieur précisant sa composition, son fonctionnement, sa gouvernance. Elle est composée d'un cienosl d'administration et d'un braueu qui crpoomte un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, tuos élus paritairement.

Le siège social de l'association piatrrae est fixé au 22, rue Georges-Picquart, 75017 Paris. »

(1) L'article 4 est étendu suos réserve que la répartition du fndos

*siot arrêtée par la cioommsisn pataiirre pmatrennee de négociation et d'interprétation et que l'association n'ait qu'une mioissn de gsioetn du fndos du faiemnnnect du dougliae social, conformément au pprnicie d'égalité à vlaeur coetiusolltnninte résultant de l'article 6 de la Déclaration des driots de l'homme et du cyoetn du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Cuitistonton du 27 octbroe 1946.  
(Arrêté du 13 décembre 2019 - art. 1)*

Article 3 - Précisions et modifications communes  
*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019*

#### A. ? Atcuilatron des entrées en viugeur des dispositifs

Pour des rnoass pratiques, les diosiosntips de l'article 6.1.3 de la CNCP en vgiueur à dtae de suanitrge du présent acocrd sur les modalités de fncioemeninontt et psires en crhage des prptiacitns (communément ceuonns suos l'appellation « règles des 12 jours » dnas la CCNTR) rsetent en vugueur jusqu'au 1er juor du 4e mios svniaut la putioarn au Jnuroal oieffciel de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 décembre 2018 rtlelaf au fncietononment et au fnmeeacinnt du daluoigle scaiol dnas la CCNTR, en cas d'extension de ce ttxee cincatomeommnt ou postérieurement à l'entrée en vugueur à l'avenant n° 21 rtleaif à la msie en place, au rôle et au fnciooneemntt de la csommsioin prrtiaaie partnrmee de négociation et d'interprétation (CPPNI) susvisé.

#### B. ? Assemblée générale ciunsoittvie de l'AGEDITRA

Les suatsts de l'AGEDITRA sneort adoptés lros de la réunion de l'Assemblée générale cststvitioiune de l'AGEDITRA.

Seront convoqués puor ce fiare les représentants des oiraagntnoiss sergnaiats ou adhérentes de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018 reiatlf à la msie en place, au rôle et au fomneicntnoet de la cmssmioion pairrtiaaie ptaerenmne de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de l'accord du 13 décembre 2018 ralitef au fnenmitnecoot et au fnneeiamt du daluoigle sicoal dnas la CCNTR, sur la bsae svtuaïne :

Collège saralail :

? duex représentants puor les oirsaiangtnos dnnot le sieul de représentativité est inférieur à 20 % ;  
? tiors représentants puor les ooasrnignatis dnnot le sieul de représentativité est cpromis ernte 20 % et 30 % ;  
? qurtae représentants puor les oargotnnaiss dnnot le sieul de représentativité est supérieur à 30 % ;

Collège « epoylerums » :

? représentants en nrbmoe égal à cluei dnnot dpsoise le collège « salariés », répartis par arccod etrne les oatrngnsioais paarolents concernées.

Il est demandé à l'UFT de procéder à l'envoi aux représentants des oanntirgaisos aaynt vcaotoin à y siéger (liste ci-après dnas le procès-verbal de signature) des cnoncvaotois asnii que des ptejros de statuts.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019*

Les présentes dipiootsisns snot apelabipcls queul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtssoniopis spécifiques puor les epntreisers de minos de 50 salariés, à l'exception des diiipsostnos rievltaes à la psrie en charge, comme exposé ci-dessous.

Il est rappelé que, conformément aux dsitpoisoins légales et réglementaires, les esnterripes de moins de 50 salariés dnnot des salariés patiprcient à des négociations de barchne snot remboursées par l'association de gtiosen du fonds praariite naoaintl (AGFPN).

À ctete fin, les enistereprs concernées fmorluent luer dnemdae de rmnoeemubrest à l'AGFPN soeln la forme prévue par les dpoissinotis réglementaires en vigueur. Lorsque la psrie en caghre par l'AGFPN ne crvoue pas l'intégralité des somems versées par l'entreprise, celle-ci ddamnee à l'AGEDITRA le nrsueebmmeot du retse à charge.

L'entreprise fuornit les jfusittfaciis ptneretamt de déterminer le mnnotat qui a été pirs en carhge ainsi que le rtese à charge. L'AGEDITRA fiat droit, dnas la liimte du pnlaofd de rsoureeemnbmt prévu par les dsipiosoints conventionnelles, à la dmenae de remboursement.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Le présent aorccd est clconu puor une durée indéterminée.

Il etrne en alpcatopiin dès sa signature.

Article 6 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dcoteirin générale du trvaail du ministère du tavrail et d'une dnmeade d'extension dnas les connodiits fixées par les aetclris L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Dans un suoci de coiifrtliacan et de lisibilité, les peirats stigieanras du présent aocrd partont annaevt tnat aux ditsionpsois de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018 reailtf à la msie en place, au rôle et au fmnconntneeiot de la csismooimn pratairie pemnenrtae de négociation et d'interprétation (CPPNI) qu'à l'accord du 13 décembre 2018 rlieatf au fctnonnoeimt et au faencminent du duaglioie siacol dnas la CTNCR enenetdnt areopptr des précisions et micoaidniotfs aux duex textes précités.

## Article - Annexe

### Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFD ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Considérant les négociations tnuées lros de la réunion du 4 otobcre 2017 etrne les ptriaeanres saicuox de la brnache trsoarnt ruitoer et activités auirixleias du trsoarnt et les représentants des ministères des trpoarntss et du travail.

Considérant l'arrêté du 6 août 2019 prau au Jnuaorl offieicl du 10 août 2019 pntorat etexisonn du pocrtole d'accord du 4 otborce 2017 et laint son entrée en acoppiiatln à la cclioosnun du présent aocrd de révision, en raision de luer caractère indivisible.

Considérant les ditoisnissops ratleives à la durée du tiaarvl et de reops firuagnt dnas le cdoe des transports.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Procès-verbal de signature

L'association générale cittounsitve de l'AGEDITRA  
se réunira  
le jdeui 18 jilleut 2019  
à 9 h30  
Au 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris  
Salle A

L'objet de cttee réunion srea :

? d'adopter les suattts de l'association ;  
? de fxeir la dtae de réunion du pieermr conesil d'administration.

Y snot convoqués des représentants des otroasainnigs sntaaregiis ou adhérentes de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018 rrtiaief à la msie en place, au rôle et au fecnotimnenont de la cmooissmin paritirae pmaennetre de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de l'accord du 13 décembre 2018 rrtiaief au fieeontncomnt et au faceiennmt du dlgaioie soical dnas la CCNTR, appelés à siéger dnas le coeisnl d'administration de l'AGEDITRA à siovar :

Organisation	Contact/Adresse mail
Collège patronal	
CNM	
FNTR	
TLF	
Collège salarial	
CFDT	
FO	
CFTC	
SNATT CFE-CGC	

Considérant les dotisnissops de la ctnovnioen ccoleiltve nlnaiotae du tspanrot rueiotr et des activités aiixaleurs du trnsraopt (CCNTR).

Considérant les mossniis de la brnhace iusess de l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Considérant la primauté des aodrccs de brnahce sur les thèmes visés à l'article L. 2253-1 du cdoe du traavil issu des odrnanenocs du 22 spemtrbee 2017.

Considérant que les ditiopoisnss de cet aocrd ne se cmueult pas ni ne reteetmnt en casue les dnsotpioiis au mnois équivalentes issues d'accords colcltfies d'entreprises préexistants.

Les paaeinterrrs saiocux des torrastnps ruoeitrs et activités aeiiuarlxis du trnsaropt s'accordent sur le présent accord de révision qui a puor finalité de tpsneroasr dnas la CNCTR les éléments srutcuratnts de la rémunération identifiés en tnat que saiealrs miinma hiérarchiques par le plcorotoe d'accord du 4 otorbce 2017 au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

## Titre Ier Dispositions transposées

Article 1er - Travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les éléments de rémunération cpnnsaeomt le tvairal de nuit, aisini que le tvaaril des dhnaemcis et jruos fériés fnot pairte intégrante des srleaais mniima hiérarchiques.

Pour ce faire, dnas le rpeesct des ornndadcoes du 22 sbmetrepe 2017 précitées et du pcoroolte d'accord du 4 orobtce 2017, les

penraetris sucoiax snot amenés à réviser les meods de cuacll des cpitonemanoss « tvarail de niut » et « taiarvl des dmaencihs et jrous fériés » puor cnrtiaes surceets tles que détaillés ci-dessous.

### 1.1. Modalité de cucall de la ceomsnitopan puor « Taarivl de niut »

#### 1.1.1. Principes

Les perrtaianes sacuiox s'accordent sur le fiat que les modalités d'attrbution et de vmereesnt de l'article 3.1 du plrcootoe d'accord ritealf au tavaril de niut du 14 nbemrove 2001 et de l'article 2 de l'accord dérogoaire rlteiaf au tviaral de niut du 29 arivl 2015 ne snot pas rseiems en cusae par la nuovllée exirsopesn des mtaotnns des compensations.

Dans le rcpseet de l'article 3.1 du pocrtoole d'accord riatlf au tviaral de niut du 14 noembrove 2001 et de l'article 2 de l'accord dérogoaire rtielaf au tiaravl de niut du 29 arivl 2015, puor les secuters d'activités staiuvns :

- ? tsrnproat rueotir de mhceiansards et activités auxiliarieis ;
  - ? tspoarnt de déménagement ;
  - ? pionettsars logistiques,
- les montatns de la cisepoomtnan puor « Taarivl de niut » snoert désormais exprimés en fniooctn d'un pnetcogruae du tuax hrriaoe ctonnonneevl à l'embauche puor chquae coefficient.

Le pcratguenoe à aippquler étant lié aux mtnaonts des tuax harreios cnoetevloinnns à l'embauche, il srea ajusté à chuae revalorisation.

Les mattonns et pernocgueats srenot intégrés aux barèmes des tuax hairuers cnievltnneeos des aroccds et anvneats pnratot raarosoltivien des slriaeas mniima hiérarchiques.

Les pteraneries siacuox aentodpt la méthode de tosatsiripnon tlee que présentée puor iisolruattln dnas les gleglirs etlieaipcvxs ci-dessous.

Grilles eexpvitaalcs ? Tnorpasrt ruieotr de mecinhadasrs et activités auxiliaires

Au reragd des tuax hrroeais cnlnovnoeetis à l'embauche iuss de l'accord du 15 mai 2019 (non ecrnoe étendu à la dtae de surnatgie du présent accord) panrtot rioalatervosin des rémunérations cnolnoenivlneets dnas les erptsrneies du tronpsrat ruiteor de micaeasdrhns et des activités aeilxiiaurs du tnsaripot et de la bsaee de caulcl rnuteee dnas l'article 3.1 du ploocorte d'accord rtaelif au taiarvl de niut du 14 nrovmbree 2001, la tctitardoun des cinoesoapmtns puor « Triaval de niut » à rnteeir est la saiunvte :

(En euros.)

#### 1.1.2. Nvllouee erssoeixpn des mtntoans de compensation

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 M	10,39	20,0000 %	2,078
138 M	10,15	20,4729 %	2,078
128 M	10,13	20,5133 %	2,078
110 M	10,10	20,5743 %	2,078

Rappel : les modalités d'attribution et de vsnrmeeet de l'article 3.1 du ptrolocoe d'accord rtaief au tivraal de niut du 14 nrbrmovee 2001 rsetnet inchangées.

Grilles evxtiipcales ? Tprsaonrt de déménagement

Au ragerd des tuax hraieors cienveonotlnns à l'embauche isuss de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non ecrnoe étendu à la dtae

de sniugarte du présent accord) à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations civeontonleentns dnas les eeerintsrps de taprsront de déménagement et de la bsaee de cluacrl rneuee dnas l'article 2 de l'accord dérogoaire riatlf au tivraal de niut du 29 arivl 2015, la tdaicturon des caepoinotsmns puor « Tairval de niut » à rntieer est la svuinatée :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 D	10,99	20,0000 %	2,198
138 D	10,46	21,0134 %	2,198
128 D	10,27	21,4021 %	2,198
120 D	10,04	21,8924 %	2,198

Rappel : les modalités d'attribution et de vesemrnet de l'article 2 de l'accord dérogoaire rtaief au tavaril de niut du 29 arivl 2015 rseentt inchangées.

Grilles epexiatlivcs ? Pisretntoas logistiques

Au rreagd des tuax hoairres ceoilnnteonnvs à l'embauche isuss de l'avenant n° 11 du 30 jlileut 2018 (étendu à la dtae de

sguirntae du présent accord) au pctrolooe d'accord rielaf aux cidointons spécifiques d'emploi des prsneenlos des enirsetrpes exerçant des activités de piaotsetnrs loquigistes et de la bsaee de ccalul rneteue dnas l'article 3.1 du pctlorooe d'accord rlateif au tviaral de niut du 14 nvrmeobe 2001, la toatcridun des cmnnpsteoiaos puor « Trvaail de niut » à rtineer est la saivunte :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
Pour rppael 150 M	10,39	20,0000 %	2,078
138 L	9,96	20,8635 %	2,078
125 L	9,94	20,9054 %	2,078
120 L	9,92	20,9476 %	2,078
115 L à 110 L	9,91	20,9687 %	2,078

Rappel : les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 restent inchangées.

Les dispositions conventionnelles des secteurs suivants :

- ? transport routier de voyageurs,
- ? transport de fonds et valeurs ;
- ? transport sanitaire,
- ne sont pas impactées.

## 1.2. Modalité de calcul des cotisations pour « Travail des dimanches et jours fériés »

### 1.2.1. Principes

Pour les secteurs d'activités suivants :

- ? transport routier de marchandises et activités auxiliaires ;
- ? transport de déménagement ;
- ? transport routier de voyageurs ;
- ? transport sanitaire,

les montants des cotisations « Travail des dimanches et jours fériés » seront calculés dorénavant en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les modalités d'attribution et de versement telles que prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCTNR ne sont pas remis en cause par la nouvelle exécution des montants

des compensations.

### 1.2.2. Niveau des cotisations des montants des compensations

Le protocole étant lié aux montants des taux horaires conventionnels à l'embauche, il sera ajusté à chaque revalorisation.

Les montants et pourcentages sont intégrés aux barèmes des taux horaires conventionnels des accords et avenants portant sur l'ensemble des secteurs minima hiérarchiques.

Les montants et pourcentages de la méthode de tarification telle que présentée pour l'ensemble des secteurs et activités ci-dessous.

Grilles de calcul des cotisations de transport et activités auxiliaires

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) portant sur les rémunérations conventionnelles dans les secteurs de transport, la tarification des cotisations pour « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 M	10,39	100,0962 %	10,40	232,9163 %	24,20
138 M	10,15	102,4631 %	10,40	238,4236 %	24,20
128 M	10,13	102,6654 %	10,40	238,8944 %	24,20
110 M	10,10	102,9703 %	10,40	239,6040 %	24,20

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCTNR restent inchangées.

Grilles de calcul des cotisations de transport de déménagement

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus

de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les secteurs de transport de déménagement, la tarification des cotisations « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 D	10,99	100,5460 %	11,05	234,4859 %	25,77
138 D	10,46	105,6405 %	11,05	246,3671 %	25,77
128 D	10,27	107,5949 %	11,05	250,9250 %	25,77
120 D	10,04	110,0598 %	11,05	256,6733 %	25,77

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCTNR restent inchangées.

Grilles de calcul des cotisations de transport routier de voyageurs

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus

de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la date de signature du présent accord) à la convention collective nationale n° 1 sur les rémunérations conventionnelles dans les secteurs de transport routier de voyageurs, la tarification des cotisations « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
155 V	11,6540	123,0479 %	14,34	245,9241 %	28,66
150 V	11,0978	129,2148 %	14,34	258,2494 %	28,66
145 V	10,8345	132,3550 %	14,34	264,5254 %	28,66
142 V	10,7210	133,7562 %	14,34	267,3258 %	28,66

140 V	10,6149	135,0931 %	14,34	269,9978 %	28,66
138 V	10,5380	136,0790 %	14,34	271,9681 %	28,66
137 V	10,3514	138,5320 %	14,34	276,8708 %	28,66
136 V	10,3185	138,9737 %	14,34	277,7535 %	28,66
131 V	10,2307	140,1664 %	14,34	280,1372 %	28,66
110 V à 128 V	10,0776	142,2958 %	14,34	284,3931 %	28,66

Rappel : les modalités d'attribution et de venemest prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CTNCR restent inchangées.

Grilles spécifiques ? Transport sanitaire

Au regard des horaires conventionnels à l'embauche

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
Emploi B	10,7129	193,7851 %	20,76
Emploi A	10,0943	205,6606 %	20,76

Rappel : les modalités d'attribution et de venemest prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CCNTR et l'article 12.6 de l'accord ? cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de professionnels des entreprises de transport sont inchangées.

Les dispositions conventionnelles du transport de fonds et valeurs ne sont pas impactées par la révision des modes de calcul de la compensation pour « Travail des cheminiers et jours fériés ».

Article 2 - Amplitudes, coupures et vacations  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Au regard du régime de travail spécifique, notamment en ce qui concerne l'amplitude de travail, il est précisé que :

? les entreprises de transport routier de voyageurs doivent continuer d'appliquer les minima de rémunération liés aux amplitudes, cupures et vitations tels que définis dans l'accord de branche relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur les rémunérations des professionnels du 18 avril 2002, dans le cadre légal et réglementaire adéquat (code des transports) ;

? les entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport doivent continuer d'appliquer la grille minimale de rémunération de l'amplitude mesurée telle que définie dans l'accord national des entreprises relatif à la grille minimale de rémunération de l'amplitude mesurée des professionnels routiers « grands routiers ou logistique » du 12 novembre 1998, dans le cadre légal et réglementaire.

Article 3 - Garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Considérant que les dispositions relatives aux grilles de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles ainsi que les minima conventionnels en vigueur pour l'ancienneté sont dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux réaffirment que ces dispositions relèvent de la primauté de la branche.

Les dispositions conventionnelles de la branche fixent les modalités d'attribution et de versement de ces éléments restent inchangées pour l'ensemble des secteurs de la convention collective des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport.

(1) C'est la teneur de la note de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 3, en ce qu'il dispose d'un caractère impératif aux négociations collectives individuelles des entreprises pour l'ancienneté, est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par les décisions du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 433053) et

de l'avenant n° 4 du 16 juin 2016 (étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 16 février 2004 sur les rémunérations conventionnelles des professionnels des entreprises de transport sanitaire, la tranches des salaires « Tranches des minima et jours fériés » à retenir est la suivante :

du 13 décembre 2021 (n° 433232). En effet, il est précisé qu'« il est proposé à la convention de branche, d'une part, de définir les grilles hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent pour les seuls salariés de base des salariés, soit pour leurs rémunérations principales résultant de leur salaire de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique. Lorsque la convention de branche stipule que les grilles hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations principales des salariés résultant de leur salaire de base et de compléments de salaire qu'elle identifie, elle ne fait pas obstacle à ce que le montant de ces minima soit prévu d'autres éléments de rémunération perçus par les salariés de l'entreprise de percevoir une rémunération effective au moins égale au montant des grilles hiérarchiques fixé par la convention ».  
(Arrêté du 8 juin 2023 - art. 1)

Article 4 - Troisième mois (TRV, codes NAF 49.39A et 49.39B et transport de fonds et valeurs, code NAF 80.10Z)  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

#### 4.1. Principes

Le troisième mois fait partie intégrante du salaire minimum hiérarchique pour les salariés du transport de voyageurs et de transport de fonds et valeurs.

Pour ce faire, dans le respect des obligations du 22 septembre 2017 précitées et du protocole d'accord du 4 octobre 2017, les partenaires sociaux ont convenu de réviser les dispositions conventionnelles relatives au troisième mois. Il sera intégré aux barèmes des taux horaires et salaires conventionnels existants via un salaire annuel garanti dans les accords et avenants portant révision des salaires minima hiérarchiques des différents secteurs.

Les modalités d'attribution et de versement ainsi que les éléments de rémunération entrant dans le calcul du troisième mois tels que définis dans les accords conventionnels :

? l'article 26 de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des professionnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 ;

? l'article 26 de l'accord relatif aux professions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991, sont inchangés.

4.2. Réécriture de l'article 26 de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les

rémunérations des personnes des esinrrptes de torasrnt riotur de voyageurs du 18 avril 2002

L'article 26 susvisé « Tuax hoairre et 13e mios puor les prnoenles des anneex I à III de la connvteion cvctioleie » est modifié cmoe siut :

« Dnas les ersrepnetis de tsrrpaont riotuer de voyageurs, il est gnaatri à tuos les salariés visés par le présent acirtle un tuax hoairre conventionnel. Celui-ci iculnt les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le crade des lios sur la réduction du tmpes de travail.

Par ailleurs, il est créé, puor les salariés anyat au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au 31 décembre de cahque année, un 13e mios conventionnel.

Ce 13e mios est calculé pro rtae temprios puor les bénéficiaires ne jatsnuift pas d'une année cvliie complète de trviaal effectif, tel qu'il est défini par les dtspioisnios légales.

Il s'entend sur la bsae de 35 hurees de tvialar hiadmbareoeds dnas le cdrae d'une activité à tpmes clmoept et pro rtae timoeprs dnas les areuts cas. Le tuax hraorie mnaimil hiérarchique pirs en cpmtoe est culei du mios de nmrvoee de l'année considérée.

Toutes les perims à caractère annuel, y crpmios les 4/30, versées dnas les etsrperies à la dtae d'entrée en aplctipoin de

l'accord, s'imputent sur ce 13e mois.

Il est institué de la manière svutanie :  
 ? moitié au 31 décembre puor la 1re année clviie savuint l'entrée en vugjuer de l'accord ;  
 ? totalité au 31 décembre de l'année suivante.

À la dtae d'entrée en veuiugr du présent accord, les diiostniposs du présent atlrice se sutnisbteorut à la rémunération gallboe gtinaare visée aux aliecrts 12 et 13 de la cnvonoietn cvloetilce ntanoaile anexe I. Les mornjiaaots des mimina ceonnvtnnlies en foocitnn de l'ancienneté, fixées par l'article 13 de la cnetooivn ceivlotcle nationale, axenne I, rtneest en vigueur.

Les tuax hoairris mniima hiérarchiques et sraeilas mleuness graiants des pnenrlesos de la covnotien ctvlilceoe nationale, axenne I, fgirenut en aenxne du présent accord. »

#### Grilles explicatives

Au reragd des tuax heirraos centneovnonlis à l'embauche issus de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la dtae de siarntgue du présent accord) à la cnovvteion clotcivlee nanlaiôte axnene n° I sur les rémunérations coltnvlnieneneos dnas les esnreptires de trsrnpat reoutir de voyageurs, la ttrouiacdn à retnoir est la snavitue :

(En euros.)

À ttire indicatif, srilaee ananel garanti puor les salariés à temps complet au 31 décembre 2019 puor une ancienneté asuqice au 1er jnaevir 2019									
Groupes	Coefficients	À l'embauche	Après 1 an 2 %	Après 5 ans 6 %	Après 10 ans 8 %	Après 15 ans 10 %	Après 20 ans 14 %	Après 25 ans 17 %	Après 30 ans 20 %
2	110 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
3	115 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
4	120 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
5	123 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
6	128 V	18 341,64	20 267,51	21 062,32	21 459,72	21 857,12	22 651,93	23 248,03	23 844,13
7	131 V	18 620,28	20 575,41	21 382,29	21 785,73	22 189,17	22 996,05	23 601,20	24 206,36
	136 V	18 780,12	20 752,03	21 565,84	21 972,74	22 379,64	23 193,45	23 803,80	24 414,16
7 bis	137 V	18 840,00	20 818,20	21 634,60	22 042,80	22 451,00	23 267,40	23 879,70	24 492,00
8	138 V	19 179,60	21 193,46	22 024,57	22 440,13	22 855,69	23 686,81	24 310,14	24 933,48
9	140 V	19 319,52	21 348,07	22 185,25	22 603,84	23 022,43	23 859,61	24 487,49	25 115,38
	142 V	19 512,60	21 561,42	22 406,97	22 829,74	23 252,52	24 098,06	24 732,22	25 366,38
9 bis	145 V	19 719,24	21 789,76	22 644,26	23 071,51	23 498,76	24 353,26	24 994,14	25 635,01
10	150 V	20 198,40	22 319,23	23 194,50	23 632,13	24 069,76	24 945,02	25 601,47	26 257,92
	155 V	21 210,72	23 437,85	24 356,98	24 816,54	25 276,11	26 195,24	26 884,59	27 573,94

La tirudotacn ci-dessus srea salrimie puor les catégories « Employés », « Tceieinhncs et atnegs de maîtrise ».

4.3. Réécriture de l'article 26 de l'accord naointl psfnenreosoil rilteaf aux cooniidtns spécifiques d'emploi du pnsenreol des epnrntersies exerçant des activités de tpsanrort de fdnos et vlruaes du 5 mras 1991

L'article 26, pgaarphrae b de l'accord nnotaial pofnnsnseeirol relatif aux coitdnions spécifiques d'emploi du pronnseel des etsrieerpns exerçant des activités de tparsonrt de fnods et veruals du 5 mras 1991 est modifié cmome siut :

La deuxième pshare est remplacée par clele stuinvae :

« Ce 13e mois, calculé sur le sriaale muimnm hiérarchique du salarié concerné puor le mios de décembre est versé, en décembre, au ptarora du nombe de juors de présence eectfivfe au crous de la période aulnelne de référence reunete dnas l'entreprise. »

Article 5 - Frais de déplacement  
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les piaerts saiergnitas repllpeant l'engagement de l'État via le pltroooc d'accord du 4 otrcboe 2017 précité de meanntiir le régime soacil et fsiacl spécifique à la bnharce des tosarrpnts ruotires et des activités alxruaieis du trrpaonst tel que défini dnas le poootricle rtaiaef aux faris de déplacement du 30 arivl 1974.

Les preiats stiirngaeas sinnlugoet que le plcrotooe « raeiltf aux firas de déplacement » des oirrevus du 30 arivl 1974 et ses avanntes ssefucicss snot des acdracos cetiolnevnnonns étendus par arrêts ministériels et fxnait les conditions, modalités et mnaontts du remouemrbsnet des fairs psoforinlneesos des pnneroelss susvisés suos la forme d'une iioiannetmsdn sur la bsae d'allocations forfaitaires.

Elles suniolgnt également que ces anacitoolls ftiaearifros snot réputées être utilisées conformément à luer ojebt dès lros que snot respectées les disnioitops réglementaires ritveelas aux coerisnatcncs de luer vesmeenrt et à lrues montants.

À ce titre, les peitars saeriatigns rpelnlpeat que le vemnreset des frias et/ ou indemnités de rpaes dnas les ctldoinons fixées par le pooolcrte du 30 arivl 1974 est naetmonmt lié aux conaritetns opérationnelles ou aux ooilibngats impliquées par le srevcie penast sur les pnsolnres de prendre, conformément

aux ugaess de la profession, luer rapas au restaurant, queul que siot le tpe d'établissement de restauration.

Elles rlpapeent enifn que ldsietes cinreattons ou onbaoitlgtis veisnt également les siottnuas dnas lellesequ les peeslrnns concernés snot affectés à une opération plonoissrelnefe ou à un sirvcee hros de luer leiu de travail, aorls même que ctete opération ou ce secrvie se déroulerait à proximité du siège de l'entreprise, ou du leiu de rtaeentmhtc antsaiirmtdf ou du dcimlioè dteids personnels, ou alors même que luer psauè rpaes sriaet réduite ou irruetopmne puor une rosian impérative s'inscrivant dnas les spécificités d'un seetur d'activité.

## Titre II Dispositions diverses

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

## Adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018

*En vigueur en date du 30 janv. 2020*

Bordeaux, le 13 jviaenr 2020.

Organisation des tronserutps reotruis européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bâtiment S, 33049 Broedoux Cedex, à la drciteion générale du travail, beuaru des rlnoeatis du travail, seoctin du dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pias Ceedx 15.

## Avenant n 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 2015

Le présent anevnat ernte en apicpoaltn à signature, dnas le repcset des dopiinssitos précisées dnas les annexes.

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le 6e alinéa de l'article 2 est réécrit cmmoe siut :

« Le régime respcte les oagintbols de psrie en chrage prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soicale (planchers et pdlafons de rtbosremmemeus de prestations, psrie en chrgae du ticket modérateur et des faris exposés en sus des tfiars de responsabilité, dnas la liimte des pirx fixés par la réglementation puor les équipements des prienas 100 % santé des équipements optiques, des aieds auditives, et des soins prothétiques dentaires). En tuot état de cause, anuuce eloxusicn ne puet être opposée à la psrie en chrgae des frais exposés dnas le cadre du poruarcs de soins puor lsleuqes des ogbionitlas mnealiims de crutevne snot fixées à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. »

Les présentes dpooinistsis s'appliquent queul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dooiinstsips spécifiques puor les eispetnrers de mnios de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le présent accrd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il ertne en accipolitan à extension.

Article 8 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le présent accrd frea l'objet d'un dépôt à la dcteriion générale du tvaaril du ministère du tiaarvl et d'une ddmanee d'extension dnas les ctiondijos fixées par les aceltris L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Madame, Monsieur,

En alpopatiicn de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, l'OTRE dépose auprès de vos seericvs son adhésion à l'accord du 13 décembre 2018 rtleiaf au fominnecntnoet et au fmanniecet du doiulgae scoail dnas la citvonenon collective naintaole des tpsanotrrs routiers.

L'OTRE a notifié cette adhésion à l'ensemble des saniieatrgs de cet accord, conformément aux dipossoinits de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Vous en saithuot bonne réception, vlleieuz agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes soaunattils distinguées.

La présidente

Article 2 - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

Le présent avenat etnre en aipoactipln à signature, dnas le reecspt des dpotiniosiss précisées dnas les annexes.

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Les psrttainoes (nature et niveau) de la cutoeurvre complémentaire des faris de santé msie en pacle par l'accord du 25 sptembree 2015 snot modifiées et remplacées par les nvloeules patnstieors annexées au présent avenant.

L'annexe 4 rtsee en l'état.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Les ditioospsnis du présent anvneat snot alpeabilcps queul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doiopsintiss spécifiques puor les eisrepetrns de minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le présent aennvat est clnocu puor une durée indéterminée.

Il ertne en accpailiotpn à signature, dnas le rcepst des dinioitopsss précisées dnas les annexes.

Article 5 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dcoirietn générale du tariavl du ministère du tiaarvl et d'une deanmde d'extension dnas les conniodtis fixées par les alecrtis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.



## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le plan de soins 100 % santé ;

Considérant le nouveau cadre des cahiers des charges des contrats d'assurance prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 qui adapte le plan de soins personnalisé dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2020 aux dispositions liées aux primes 100 % santé ;

Considérant la nécessité mise en conformité avant le 1er janvier 2020 des accords de branche relatifs à un régime complémentaire de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

Les parties saouvent par cet avenant mis en œuvre à la suite de l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises de déménagement au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière et convenues de ce qui suit :

## Annexes

### Article Annexe 1

Le présent avenant est en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

### Annexe 1 : Base

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Cevoitnn collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0015.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf)

### Article Annexe 2

## Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de protection santé transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord du 6 octobre 2015

Il est en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent avenant est en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

### Annexe 2 : Otipon 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Cvooiennn collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0015.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf)

### Article Annexe 3

Le présent avenant est en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

### Annexe 3 : Opoitn 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Cvoonneitn collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0015.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf)

### Article Annexe 4

Le présent avenant est en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

### Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Cienotnovn collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0015.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf)

### Article Annexe 5

Le présent avenant est en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

### Annexe 5 : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Cvtnoenion collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0015.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf)

Le 5e alinéa de l'article 2 est complété comme suit :

« Le régime respecte les obligations de prise en charge prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (planchers et plafonds de remboursement de prestations, prise en charge du ticket modérateur et des frais exposés en sus des tarifs de responsabilité, dans la limite des prix fixés par la réglementation pour les équipements des primes ? 100 % santé ? des équipements optiques, des aides auditives, et des soins prothétiques dentaires). »

Article 2 - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

Il est en application à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les articles I, II et III à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire sont modifiées et remplacées par les dispositions annexées au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de souscrire un socle conventionnel de santé pour les salariés de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.

Article 5 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale de l'évaluation des médicaments et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le plan de santé « 100 % santé » ;

Considérant le nouveau cadre des contrats de santé des entreprises prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019, qui adapte le plan de soins personnalisé dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2020 aux dispositions liées aux entreprises « 100 % santé » ;

Considérant la nécessité mise en conformité avant le 1er janvier 2020 des accords de branche mettant en place un régime conventionnel de santé au titre de la couverture complémentaire obligatoire et prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

Les entreprises soussignées ont convenu par cet avenant d'adhérer à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle conventionnel de santé « 100 % santé » dans les conditions précisées dans les annexes, au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière et en vue de ce qui suit :

## Annexes

### Article Annexe 1

Le présent avenant est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Annexe 1 : Base

## Avenant n° 2 du 11 février 2020 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Ctenoov collective, **pages 96 et 97.**)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

### Article Annexe 2

Le présent avenant est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Annexe 2 : Opatin 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convent collective, **pages 98 et 99.**)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

### Article Annexe 3

Le présent avenant est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Annexe 3 : Opatin 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Ctoveinn collective, **pages 100 et 101.**)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

### Article Annexe 4

Le présent avenant est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Connoiv collective, **pages 102 et 103.**)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

### Article Annexe 5

Le présent avenant est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans les annexes.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Annexe 5 : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Ctoeinov collective, **pages 104 et 105.**)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0018.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf)

## minimal de protection santé transport de marchandises

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Les présents avenants de la complémentaire santé mis en place par l'accord du 1er octobre 2012 portant création d'une obligation d'assurance complémentaire de soins ou un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du secteur routier de marchandises et des activités aériennes du transport sont modifiées et remplacées par les nouvelles dispositions annexées au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Les présentes dispositions sont applicables dès que s'agit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans l'annexe.

Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension

## Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel transport de fonds et valeurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour des garanties du régime complémentaire de frais de santé

Le présent avenant est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans l'annexe.

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Les dispositions du régime complémentaire de frais de santé (annexe n° 2 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des

dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le plan de soins « 100 % santé » ;

Considérant le nouveau cadre des charges des entreprises rosnepebas prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 qui adapte le plan de soins minimal requies dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2020 aux dispositions liées aux plans « 100 % santé » ;

Considérant la nécessité mise en conformité avant le 1er janvier 2020 des accords de branche maintenus en place un régime conventionnel de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux souhaitent, par cet avenant, mettre à jour les dispositions de l'accord du 1er octobre 2012 portant création d'une obligation d'assurance complémentaire de soins ou un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités aériennes du transport modifié, au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière et convenir de ce qui suit :

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Annexe

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2020002\\_5\\_0000\\_0017.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020002_5_0000_0017.pdf/BOCC)

entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs) sont modifiées et remplacées par les nouvelles dispositions annexées au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Les présentes dispositions sont applicables dès que s'agit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est en vigueur à signature, dans le respect des dispositions précisées dans l'annexe.

Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020*

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de fiennnecat de la sécurité scoalie puor 2019 qui met en palce le peinar de snois « 100 % santé » ;

Considérant le naueovu cihaer des cagehrs des cntraos reapsnsoelbs prévu aux acielrts L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoo de la sécurité scilaoe tles que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 jvnaier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 jnivear 2019, qui aatpde le paienr de sonis manmiil reuiqs dnas le crdae de la généralisation de la complémentaire santé en etsrpenire à eefft du 1er jnaveir 2020 aux diipsntosois liées aux praines « 100 % santé » ;

Considérant la nécessaire msie en conformité avnat le 1er janvier 2020 des aocrdcs de brcnahe mneattt en pacle un régime ctvnoionenl de frais de santé au ttire de la ctrvoeuure mainnmlle oraloitigbe et ccevtiille prévue à l'article L. 911-7 du cdoo de la sécurité saocle aux ciitnoods prévues par l'article L. 871-1 du cdoo de la sécurité sociale,

## Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité AGECEFA Voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Détermination du taux d'appel des cotisations à compter du 1er avril 2020

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le tuax de caosoittns fixé à l'article 6.1 de l'accord du 29 airvl 1998 rtleiaf au congé de fin d'activité des cdrtncueoes des etrpeesirns de tprnsaort inruarbiten de vyrageuos est, à coemtrp du 1er arvil 2020, appelé à heuautr de 1,45 % jusqu'à la msie en ?uvre de l'accord iittnnuast un dtssopiif de geitons des fnis de carrière se suutnbastit aux aeuclts congés de fin d'activité.

Les ptiaers srneaiatgs cneiennonvt de réexaminer la soittuan en 2021 en fctoionn de l'évolution de la soiatutin financière de l'AGECEFA Voyageurs.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les présentes doispnoitiss snot aeillbcppas quel que sioit l'effectif de l'entreprise snas qu'il sioit nécessaire de prévoir de diosisontss spécifiques puor les esntepierrs de minos de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les dsoiiniotps du présent acocrd enrentt en viuegur à copetmr du 1er avril 2020.

## Accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et

Les piaenertras scaoux seontahiut par cet aeannvt mtrete à juor les diponiissots de l'accord ntaoinal peeofsonrnl du 5 mras 1991 rileatf à la « ptceiotorn santé » dnas les esrnpieiers de tosarrnpt de fodns et veulras au rgerad des évolutions légales et réglementaires en la matière et coivnnneent de ce qui siut :

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

(Tableau non reproduit, calnbtsuole en lngie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rbquirue BO Cneotoivnn collective.)

Klésia(1)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc\\_20200025\\_0000\\_0016.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0016.pdf)

(1) Le mot « Klésia » mentionné en en-tête du tabeau de gitrneas présenté en annexe à l'avenant dvareit être exlcu de l'extension, en aoitlacippn de la décision n° 2013-672 DC du 13 jiuin 2013 du Coinesl constitutionnel.

(Arrêté du 6 nmrebove 2020 - art. 1)

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent accord est ccnlou puor une durée indéterminée et puet friae l'objet d'une révision de tuot ou pairte de son ceonntu dnas le rsepect des dositnsioipis des aletics L. 2221-5 et L. 2261-8 du cdoo de travail.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt auprès de la drceition générale du tvriaal et d'une dndamee d'extension conformément aux diipsnsioots du cdoo de travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Considérant que le prtoocle d'accord du 19 airvl 2017 a prévu l'ouverture d'une négociation viasnt à cclonure d'ici au 31 décembre 2019 un acocrd en vue de la msie en pacle d'un diiisptsof de getiosn des fnis de carrière se stiunubastt aux actleus congés de fin d'activité.

Considérant que le peojrt gavtmnoeeurnl de réforme du système des raiterets n'a pas pmires aux peearnais saciuox d'aboutir à un acocrd dnas le délai iiatmeinent prévu.

Considérant l'attachement des ptaires seirainatgs aux congés de fin d'activité.

Considérant la stioutuan financière de l'AGECEFA Voyageurs.

Considérant la nécessité de reocfnerr la compétitivité des esetnepriis et le pvoiuor d'achat des salariés du secteur.

Les peirtas sniaigerts cnovvnienet de la csounlion du présent accord, vniast à istnruear un tuax d'appel sur la csiiottoan de l'AGECEFA Voyageurs, dnas l'attente de la ccinouosln d'un acocrd mendainrsot les congés de fin d'activité du tsproant riouter de voyageurs.

## les hommes

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - État des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche (cf. en annexe le diagnostic effectué en 2018)

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

### Diagnostic

Les pitreaeanrs siuaocx s'entendent sur le dgisationc partagé suviant : le bialn de la soutitian comparée enrte les feemms et les hmomes au sien de la bcragne tarospntrs ruiortes est gomaaelbelt positif, au rgraed du dsoigtianc paartiire constaté en 2019.

Il rrsroet aisni de l'état des lieux que le principe d'égalité etrne les femems et les homems est muix respecté dnas les etenierrspss revnealt de la coneivotnn citoleclve natlinaoe des tarpnrsos rieourts et des activités areiuiilxas du trrsnpoat (CCNTR) que dnas l'ensemble de l'économie et que le rruceos au temps partiel, par exemple, y est srucettrtl et non pas corrélé au xsee du salarié.

Les partraieens sicuoaax s'accordent sur le fiat que les pintos ptoifsis doivnet être consolidés et que, la bcnhare torpatsrns rouiert étant composée à 80 % de salariés masculins, un puls gnad équilibre diot être recherché. Des erftofs rnseet asni à faire, nenmotamt en matière d'attractivité et d'accès aux métiers des trprtrnsas reuoirts anisi qu'en matière d'accès à la formation.

### Suivi de la situation

Dans le but d'affiner le dasoitgnic iiaintl et de pmreette l'étude périodique de l'évolution de la saittoiu de manière fiable, les pitraes sneaaiigrts décident de mbioleirs tuos les otuils peintenrts dnot diopss la branche.

Elles sueoithnat également les ericnihr aifn d'avoir une vision puls complète de la situation.

### Ajout d'indicateurs dnas le rrapot OPTL

Les paeiretnras sucaois de la bharnce décident d'engager les démarches nécessaires aifn de compléter le rrapot anneau de l'observatoire ptercoipsf des métiers et des qotnifiaalucs tosrnpat et loigiuqste (OPTL) par la msie en pacle des iucnrtiades stviunas :

- ? rémunération :
- ?? saarlie meyon par sexe, par catégorie pisseernnllofoe et ancienneté ;
- ?? slaaire meyon par sexe, par métier et ancienneté (le saarlie moyen s'entendant tutoe pmrie cmirspoe à cnfeioifcet égal) ;
- ? fotairmon :
- ?? répartition des tyeps d'actions de ftoiramon par catégorie pnfioerslnlose et par xsee ;
- ?? tuax de placement, par fiaootmrn et par sexe.

Ces données sroent msies à juor aulenlenment et donnrenot leiu à un rrpapot écrit rmies aux patierneras sociaux. Ce rpaopt frea également l'objet d'ajout d'indicateurs génériques ctipoaramfs peanmrteett de setuir la bncahre trpstrnoas rtioeurs par rporat aux aererts baerchns et/ou à l'économie nationale.

### Étude qualitative

Les prtaias snaateiirgs sonahituet également l'élaboration d'une étude qvilttauaie pnaortt sur la sutiitoan caimrpvtaoe des fmeems et des hommes.

Cette étude, élaborée par l'OPTL, srea pilotée par la CNPPI de la branche.

Cette dernière srea chargée de l'élaboration du cheiar des

cearhgs vasint à ptmerrtee une anylase qtavtiluaie de la soiuattn comparée, l'étude povunat être menée sur la bsaie d'un échantillon puls reenitrst et ciblé.

Sur la bsaie de ces rapports, les peairinttas sicouax enxmonraeit les meesrus cetocivrrres supetcebsis d'être mesis en pcalle aifn de remédier aux inégalités constatées dnas le carde auennl de la négociation sur les salaires.

### Recueil de bneons pratiques

Parallèlement, aifn d'assurer une bnnoe iifornatmon des erlemoypus et salariés de la bchrane et fctieialr l'identification par tuos de mesrues pntmretae la sreppioussn des inégalités, les pirteas siniaatregrs creganht la famortion « Emploi-formation » de la CPPNI de metrte en palce un dsioitsiipf de rieecul d'informations sur les boenns pteiaruqs réalisées par les eprisreets de la bacnhre en la matière.

Ce rieecul petmrtrea la cioiusntottn d'une « boîte à oluits » dnot l'accès srea facilité par le bias des différents sopuprts de commtainouin etiatnsxs ou à veintr dnas la prsiofeson et nmteomt le stie de l'observatoire poesticprf des métiers et des qatcflniuioias (OPTL).

### Rapport anuenl d'activité de la branche

Les peatireans soaucix rnapleplet également que la bcahrne établit un blian des actonis menées en fvuaer de l'égalité poenrelfisonlse etrne les fmemes et les hommes, dnas le cdrae de son rapport annuel d'activité.

### Article 2 - Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

### Rappel du cdare légal, réglementaire et conventionnel

Conformément aux dnsiipooists légales et réglementaires, nul ne puet :

- ? meteinnnor ou friae motneeninr dnas une offre d'emploi le xsee ou la saoititun de fiamlle du cadaidnt recherché. Cette iridciontten est aplalcbipe puor tuote frmoe de publicité rlaivtee à une euhmcahe et qlues que soient les caractères du crnoatt de tvaaril envisagé ;
- ? rueefsr d'embaucher une personne, proenoncr une mutation, résilier ou rfuser de reenluevor le cnatort de trvaial d'un salarié en considération du sexe, de la sioituatn de fmaille ou de la gsrrosse ;
- ? pdnrree en considération le xsee ou l'état de gsoessre puor pnredre des museres en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de pooiomtrn peeosilfnnrose ou de mutation.

Dans le sirtct repesct de ce picpnire général de non-discrimination, il est rappelé d'une prat que les dtiosnpoiss de la CNCTR s'appliquent snas dtonitsciin de xsee et d'autre prat que, dnas ce cadre, des mersues tperramioes priess au suel bénéfice des fmmees vinast à établir l'égalité des chacens etrne les femems et les hmomes (en peirultcair en remédiant aux inégalités de fiat qui aetefncft les ccanehs des femmes) snot possibles.

Égalité de rémunération etrne les fmmees et les homems à poste équivalent

Les pnreataiers sacoiux repelnapt luer atchamntneet au pinprice d'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hmeoms puor un même triaavl ou tiavrall de vauelr égale.

Il est souligné que, sleon la définition retnuée par le cdoe du travail, la rémunération est entndeue cmome le sraaie ou le tneiatrmet de bsaie et tuos les aeurts aaegantvs et ariseocccs payés, dteceirnmt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en roiasn de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération etrne des salariés ocucnpat un epmloi srmaliie diot être justifiée par des raoinss objectives, ptiretenens et matériellement vérifiables.

Par ailleurs, la différence de rémunération roaepnst sur des éléments ofejtictbs diot être proportionnée.

Les preraaneits siuoacx slnguoinet que la définition des différents navieux de csailsfiaciotn de la CTCNR se diot d'être cmroofne à ce prcpniie et qu'elle ne puet en auucn cas irnuide des dmoinsircnaitis etrne les fmeems et les hommes.

Enfin, les preietarans sciauox repnpeallt que la négociation anleulne oilrdbgtoe sur les saleiras eeftifcfs prned cahque année en cotmpe l'objectif d'égalité peesnolnifsrole entre les fmeems et les heomms ainsi que les muerses pneratmtt de l'atteindre.

Afin de remédier aux éventuels écarts de rémunération, les petanrareis sacoiux rpalpneelt que la loi n° 2018-771 du 5 serbeptme 2018 a instauré, puor les eptirseners d'au moins 50 salariés, une ogboliaitn de siuvi des irnitduaecs d'égalité sliaaalre entre les fmeems et les hmeoms (communément dit « Idnex égalité feemms hmoems »).

Les prrnaaeties saiuocx de la bcragne seniohtaut également fitaciler l'identification des oituls et bennos piruateqqs pttmrnaeet la srsueoppisn des éventuels écarts de saaerils et pmetrrete luer difouisfn à l'ensemble des eupmlyroes et salariés.

Annuellement, lros de la négociation sur les salaires, les snootuils identifiées et reileliceus grâce au dptsosiiif mis en pcalle par le présent aroccd (cf. art. 1er ci-dessus) sreont analysées aifn de cusitronne un demcunot d'aide à la réduction des éventuels écarts, à dtioastienn des epoyelrmus de la branche.

#### Élaboration d'une pulteqae d'information

Dans un eipsrt pédagogique, les petairs sntgarieais s'engagent à élaborer, dnas le cdrae de la froatiomn « Emploi-formation » de la CPPNI, un dunemoct d'information sur les dtsonisoiips légales et cinlvonenetnoels en matière d'égalité femmes/hommes, à dsatientoin des eenrtrpsis et des salariés.

Il srea aclssibcee à tous, via des sties Iterennt tles que cuex des oogatsnaniirs praeltonas et sailycndes et de l'OPTL notamment.

Ce dncmeout itvienra par alrulies à la remontée d'informations sur les dioifspstsis mis en pcalle par les entreprises, aifn d'en flitceiar le partage.

Article 3 - Conditions d'accès aux métiers des transports routiers  
*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

#### Promotion de l'image/lutte cntore les stéréotypes

Les pnraiatrees saoiucx de la bcnarhe snhaoteuit situnoer les eetrspreins des trartospsn riurtoes dnas une démarche d'égalité pleosfeinlnsoe en créant un coxtente folbarave et s'engagent puor ce fraie dnas la ltute crntoe les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les fmeems et les hmemos dnas cnirates métiers des tpatrnosrs rutiores résulte en effet bein svoneut de représentations et de stéréotypes ctuerllus qui ceinoustnt un frien ipmtoart à l'embauche dnas un cdrae de mixité au sien des entreprises.

La footarmn iniliate nmteanmot juoe un rôle ctranel dnas la mixité des métiers. Les paentaeirrs soicuax sginnuloet qu'une aeottnin particulière diot être attachée à ce que les bennos ionaoitfrmns snioet diffusées lagenmert aifn de fsrioovar l'orientation sarioacle des jeuens des duex seexs qui ptetrmea d'assurer l'égalité pfnilsolnreose et de lettur cntore les stéréotypes.

#### Politique de communication

Afin de répondre à cet objectif, la bhrance développera piulsuers aintcos de catnommoiciun vsinat à pimooorvur la mixité dnas les métiers qui apasinpæsr à frot déséquilibre, et nmtanoemt sur les aexs svitauns :  
? aitocons en lein aevc les ministères concernés, dnas le çrade des prinrtaetas et de cntinvnoeos de coopération aevc l'Éducation nlaotiane ;  
? acniots en lein aevc les tiretarios dnas le cdare de prtairenaats aevc les régions.

#### Politique de sensibilisation

L'ensemble des pirtraenaes scouaix de la branche, onansogiiarts

pnelaaorts cmome oiaarngintoss syndicales, tneendt à aressur une représentation équilibrée des fmeems et des hoemms dnas luers délégations aifn de leuttr concrètement cntorte les stéréotypes et d'encourager à la mixité des emplois.

De plus, ils densfroufit des imtiofanrnos poatnrt sur la mixité (études, événements, etc.) publiées par des ongresmias ou aoinciosatss faansit référence.

#### Politique de remuneretnt neutralisée

Dans le rescept des dpsnisiitoos légales et réglementaires, les pareeranits souicax rlnplepeat que les critères ruenets puor le retcrnemuet dieonvt être snrmeritett fondés sur les qlcofaunitiais des ctddaains et lerus compétences (y cprimos l'expérience professionnelle) et intnceit les ernriepetss à verair atunat que pbssloie lures caanux et meyons de rncemrteut ainsi qu'à ssliesiibr luers différents paaierrnets en matière d'emploi.

Aucune mntieon précisant un critère de sxee ou de satotiuin fiiiaallme ne diot apparaître lros de la dfifsuoin d'offres d'emploi en irentne ou en exenrte (quels que sinoet la nautre du crtaont de trvaial et le tpye d'emploi proposé).

Afin d'assurer un égal accès des fmeems et des hommes à l'emploi, les critères ruetens puor le recremtneut dneivot être seenimcttrt fondés sur l'exercice des compétences riuseeqs et les qlfainiaitcoux des candidats.

Aucune diirtascionin à l'égard du sxee ne diot ivteenirnr dnas la définition de poste.

À cet égard, s'agissant de la rédaction des orffes d'emploi, les patreraiens siacuox de la barche renmecdoanmt aux eyumelrpos d'utiliser une des firmmolatous sntvuais :

? meintoner les duex genres (exemple : « conducteur/conductrice »), loursqe l'offre et l'annonce cnrnrtpedoase cernenonct un empoli dnot il extise une dénomination aux miacslun et féminin ;

? aetjour une mieontn idqnanuut que l'emploi est ofrftet aux cnddaiais des duex seexs (exemple : « Anegt (H/F) »), lrusqoe la dénomination de l'emploi n'existe qu'au miclsuan ou qu'au féminin ;

? uesliitr des mtos ntueres (exemple : « pensorne chargée de? ») puor qu'il résulte ceermlianit de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux catddnias des duex sexes dnas des ciotdonins identiques.

Les pnaaeirrtres soicuax de la bnhrace rlnelpaep par aulerlis que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le penimntseoinot d'un empoli dnas la girille de ctcsfiaaoliisn ne dvnieot tienr ctompe ni du sxee ni de la sutoaiitn de fimalle du tuiriltæ de l'emploi.

Article 4 - Conditions d'accès à la formation  
*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

Les pitenaerras sacoiux de la bnahrce réaffirment que l'égalité pfeoinesorlnsle etrne les fmeems et les homems dnas l'accès à la fiaormotn est essentielle, pearantmt d'assurer une réelle égalité de tminetaret dnas le déroulement du purarocs pnsronifeosel et dnas l'évolution des qlitfcaoiunis (sur la concitaioiln vie privée et accès à la formation, se référer à l'article 6 du présent accord).

#### Égalité d'accès aux aocitns de formation

Les panetrieras scoaux raeplnpelt le pinprice de l'égalité d'accès à la foamitrn pfeollirneonssse tuot au lnog de la vie, en lein étroit aevc la pqlutioie faomriotn de la branche.

#### Promotion de l'égalité qaaittivune et qualitative

Les antcois de formation, tnat puor le développement proeinoensfl de cahcun que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, dioenvt bénéficier asusi bein aux feemms qu'aux hommes, qleeuls que snioet lures cinoiondts d'emploi.

Les pearatrins sacoiux slnnouiget que l'égalité d'accès aux aniocts de fmotarion s'entend tnat en tmeers qiiinttaatus (nombre d'heures de fioomratn dispensées) que qatfluiats (thèmes, nuvaex des fnriaomtos dispensées).

Les pearnretais scouaix rllpaepent ansii aux eiesprnrtes qu'elles

doivent s'assurer de l'égalité d'accès en leur sein aux différents dispositifs de formation (plan de développement des compétences, congé de formation, compte personnel de formation?).

Les parités s'appliquent en matière de formation « Emploi-formation » de la CNPPI de la branche d'examiner également la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

#### Article 5 - Conditions d'accès à la promotion professionnelle En vigueur étendu en date du 4 juin 2020

Les parités s'appliquent et réaffirment la nécessité de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe pour assurer d'accorder une promotion.

##### Faciliter l'évolution des parcours professionnels

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

##### Situation spécifique de l'encadrement

Les travailleuses sauciox de la branche se voient reconnaître la bonne représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement par rapport à leur représentation dans la branche.

Ils incombent toutefois à appliquer que les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures ainsi qu'aux postes à responsabilité.

Afin de permettre que l'accession des femmes à des postes de responsabilité se poursuive, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes dans le cadre d'un processus de promotion et d'accéder à ces responsabilités.

Les travailleuses sauciox vénéralent également au suivi de cet indicateur au niveau de la branche, grâce à l'analyse des données en leur possession.

#### Article 6 - Conditions de travail et d'emploi En vigueur étendu en date du 4 juin 2020

##### Rappel des principes généraux de conciliation vie privée/vie professionnelle

Les travailleuses sauciox de la branche réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Il est précisé que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les travailleuses sauciox de la branche s'appliquent également que l'employeur ne doit pas priver en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai.

Il lui est interdit en conséquence de licencier ou de faire licencier l'employée en raison de son état de grossesse de l'intéressée.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les travailleuses sauciox s'appliquent que la salariée enceinte peut être affectée temporairement, dans la mesure où cela n'entraîne de dégradation de rémunération, dans un autre emploi : ? à son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé

médicalement constaté l'exige ; ? à l'initiative de l'employeur, lorsque la salariée occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire.

De manière générale, les travailleuses sauciox de la branche encouragent les employeurs à prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariées liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail ; une attention particulière sera accordée aux salariées en situation monoparentale.

##### Maintien du lien professionnel

Les congés liés à la naissance, l'adoption ou l'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, femmes et hommes.

En conséquence, dans le respect du droit à la déconnexion, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle. Dans ce cadre, l'employeur pourra autoriser le salarié en congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation, qui en aura fait expressément la demande, des informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient ce dernier.

Dans le même esprit, afin de faciliter sa reprise d'activité, l'employeur pourra mettre à sa disposition des informations sur la marche de l'entreprise qui ont été diffusées pendant son absence.

##### Entretien professionnel

Les travailleuses sauciox de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Ils insistent par ailleurs les entreprises à mettre en place un entretien avant le départ en congé afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation?).

##### Évolution salariale

Les travailleuses sauciox de la branche s'appliquent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés venant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce, à compter du retour de la salariée dans l'entreprise.

##### Conciliation vie privée et accès à la formation

Les travailleuses sauciox de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les périodes d'absence considérées comme du temps de travail effectif ne doivent pas constituer une rupture dans l'accès à la formation.

Ils insistent par ailleurs les entreprises à donner aux travailleuses sauciox de la branche les outils nécessaires pour faciliter l'accès à la formation des salariées liées par des charges d'enfants en bas âge.

Par ailleurs, ils leur permettent également d'accéder à ces salariés une priorité d'accès à des formations de formation dans les domaines et les domaines permettant la conciliation entre le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Ils insistent également dans ce cadre l'intérêt que peuvent constituer les formations à distance.

##### Congés payés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les

périodes d'absence pour congé maternité, paternité et auiecl de l'enfant ou d'adoption snot considérées comme des périodes de tarvial efeftcif pour le cucall des dritos à congés payés.

Il est également rappelé que les salariés anayt bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil et d'adoption de l'enfant ont droit, à l'issue de ce dernier, à lrués congés payés annuels.

Dans la mrusee du possible, l'employeur vrleelia à donenr aux salariés ptenars d'enfants scolarisés qui le sinhoauett lreus congés pdnenat les veaacncs scolaires. Une atetontin particulière est accordée dnas l'octroi des congés aux ctieranntos particulières des faemills mpaoleenntars ou divorcées.

#### Don de juro de rpeos à un pnaret d'enfant graemenvt malade

Conformément aux dotnisspiois légales et réglementaires, les prirnataees saucoix sgennoilut qu'un salarié peut, sur sa dadmnee et en aocrcd aevc l'employeur, reencnor annemyeonmt et snas contrtiarpee à tuot ou ptaire de ses juro de rpeos non pris, qu'ils aniet été affectés ou non sur un ctmope épargne-temps, au bénéfice d'un ature salarié de l'entreprise qui asume la cahrgé d'un efnnat âgé de monis de 20 ans atnetit d'une maladie, d'un hcnaadip ou vcitmie d'un aeicndct d'une particulière gravité rnadent ibpsiednsenlas une présence snteuuoe et des snios contraignants. Le congé anenul ne puet être cédé que pour sa durée excédant 24 juro ouvrables.

La particulière gravité de la maladie, du hacaidnp ou de l'accident mentionnés ci-dessus asini que le caractère ipnasblsedne d'une présence stuouene et de sinos ctatgniaonnrs snot attestés par un cfertaciit médical détaillé, établi par le médecin qui siut l'enfant au trite de la maladie, du hdniacap ou de l'accident.

Le salarié bénéficiaire d'un ou peuuslrjs jrous asnii cédés bénéficie du meatiinn de sa rémunération peandnt sa période d'absence. Cttee période d'absence est assimilée à une période de taarvil efeiticf pour la détermination des dortis que le salarié teint de son ancienneté. Le salarié cnsvroee le bénéfice de tuos les aaavegtns qu'il avait aciucs anavt le début de sa période d'absence.

#### Congé de présence parentale

Conformément aux dnstisooipis légales et réglementaires, il est rappelé que le salarié, dnot l'enfant à cagrhe au snes du cdoe de la sécurité sicoale est atientt d'une maladie, d'un hadcainp ou est vcimite d'un aencdict d'une particulière gravité rannedt ieenpdsbinlass une présence sntuueoe et des soins contraignants, bénéficie d'un congé de présence pnaarlete pdnenat lqueel son chtaort de tavrail est suspendu.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié reoturve son précédent emlopi ou un eplmoi sriiimlae atrssoi d'une rémunération au minos équivalente.

#### Congé pour ennfat malade

Il est par alirelus rappelé que le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré mimxaum de 3 juro par an en cas de mliadae ou d'accident, constatés par circaictet médical, d'un efnnat de minos de 16 ans dnot il ausmse la crhage au snes des dpoisiniotss légales et réglementaires.

Les pnearatires siuoacx de la bahrnce snniulgoet que, conformément aux dionoiispsts légales et réglementaires, cette durée maxmium de 3 jorus par an est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de minos de 1 an ou si le salarié assume la cghare de 3 efnans ou puls âgés de mions de 16 ans.

#### Article 7 - Situation particulière des salariés à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

Il est rappelé que, conformément aux dsniisotipos légales et réglementaires, les salariés à tpems ptraiel bénéficient des dritos rucenons aux salariés à tmeps complet.

Il est également rappelé que l'exercice d'une activité à tpems peitarl ne diot pas être un ocasltbe à la protomion à un pstoe de responsabilités.

Concernant le tpems pieartl choisi, les pietnreaas sicuoax de la bnhrace ietcnnit les etrinespers à répondre famrnvaoeelbt aux dnamdees de pgaasse à tmeps paiterl présentées par les salariés, en fnotocin des eolpims dpbiiselons correspondants.

Il est souligné que les enerespirts dieonvt être attvietens à ce que les modalités d'organisation de tvraial du salarié, namenotmt l'aménagement des horaires, ne cnnuttesoit pas un fuatcer dircet ou icrednit de dstiircomiian dnas l'évolution de la carrière du salarié et dvnoit s'efforcer de fiare en sotre que, dnas la mresue du possible, il siot ccolnibalie aevc l'organisation de la vie familiale.

Il est eifnn rappelé que, conformément aux dispisontos légales et réglementaires, les salariés à tpems periatl qui stniahuoet ocupecr ou rpreernde un elmpoi à tpems colepmt ou accroître luer tmeps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un elompi rnaeevlt de luer catégorie pnoerlioslsene ou d'un eplomi équivalent.

#### Article 8 - Engagements futurs

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

Les parereatnis siucaox s'engagent à siurve l'évolution de la saituotin comparée femmes/hommes sur la période 2019-2022, ntaonemmt via les tuaravx de la CPPNI.

Ils s'engagent également à mtetre à jour, à la fin de ctete période, les aoincs tnadnet à asuser l'égalité pflesoslnnoeie ertne les fmemes et les hommes, ansii que les éventuelles mueerss de cootrericn et de rrpataage nécessaires, nmtaemont au rgerad des données oievejtcbx complémentaires qu'apporteront les nuavuoex oitlxs ptehrneins (nouveaux iarniectuds notamment) asini qu'au rergad des différentes expériences menées sur le tierarn (exemple nemnamtot de l'initiative Itinéraire égalité/les eenjux de la mixité et de l'égalité dnas le transport).

#### Article 9 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

À l'exception des dspstioiins légales et réglementaires rilveaets à l'index égalité femmes-hommes détaillées à l'article 2 du présent accord, qui ne viesnt que les eesiprrnets d'au minos 50 salariés, les présentes dsiotiosipns snot aliecpbapls quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de donosiispts spécifiques pour les eetisrenrps de mnois de 50 salariés.

#### Article 10 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

Le présent aocrcd est conclu pour une durée indéterminée et entre en ailppotcan à cmotepr de la dtae de sa signature.

Les peretaarnis siacuox s'engagent à se rveior sur le thème de l'égalité plesfrsolnoniee dnas les 3 ans suniavt la sagiuntre de cet acrcod aifn de tierr les conséquences de l'évolution de la situation, nneotmmt au regard des différents raptorps qui sneort élaborés sur l'égalité femmes-hommes dnas les métiers des trpanosrts roeirtus et activités auxiliaires.

#### Article 11 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

Le présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt à la dction générale du tvaiarl du ministère du tiraavl et d'une dndmaee d'extension dnas les codiinotns fixées par les actlreis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule rappel des grands principes et des objectifs

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*



Par le présent accord, les parieenarts sauciox reanlppllet que la lutte ctore les damiiconntsriis est l'affaire de tuos et nécessite l'implication de tuos les actrues de la branche. La prioottomn du pncipie d'égalité des cchnaes et de ttmneeait diot être au cntere des préoccupations de la vie économique et siclaoe : recrutement, rémunération, fioomtran pernleissofoe et accès aux stages, aactoffetin et déroulement de carrière ou de purcoras pesorinnosefl notamment.

Le paln scorieetl mixitél trtnprsoas signé le 16 jilleut 2014 par la bahrne tansrotprps rirteous muarqe l'engagement de la posoiefrsn et sa volonté de pseegrorsr vres la mixité, de la développer au sien des métiers et de pvusriioe ses etffros en la matière. Dnas cieertans régions, les pneirareats sociuax se snot également engagés via des accords-cadres vniast à firsveoar l'accès des métiers des taoprstns reotirus au pulibc féminin, prvomiouar la mixité des métiers, ssenieslibir les arteucs de l'éducation et de l'orientation, ?uvvr puor l'élargissement des chiox poeineslfsnros et aacpcogmner les atuercs des entreprises.

Les fmmees snot titemeleilndronat peu présentes dnas les métiers curotves par la cooienntvn cetivolce des trpaotrns ruroeits et activités aiuielrxais du transport, ntoemnamt dnas les métiers de la conduite, bein que les tuax de présence senoit en pesorgoirsn (+ 38 % sur 16 ans) : il s'avère en efeit que la brhacne tanotprss roeritus est composée de puls de 80 % de salariés masculins.

Par cet accord, les pnaetirraes suoaicx de la bcnhare tstronpas retious saitnoheut ircrsnie l'égalité pnsfoieolsrnee au c?ur de la négociation collective, aifn de slogueinr que l'égalité pnonfosieelsre cnustoite tnat une priorité de la bhanrce que des enersptirs et que l'égalité d'accès est un des gndras ppceniirs à souligner.

## Accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Objet de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020*

Les priaenteas sciauox de la bhnrce des ttnaprsros roiterus repnlaelpt que la rocseevinorn ou la poomtoirn par alternance, communément appelée « Pro-A », a puor oebjt de permtrte au salarié de cgenahr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une primooootn saiole ou poeosnflrlisnee par des aocntis de ftomioarn ou par des atoncis ptmeentart de friae vleidar les auicqs de l'expérience.

Ils slenugonit que la « Pro-A » cncnoere nemaotnmt les salariés dnot la qiafiuctioan est ifinnaftusse au rarged de l'évolution des tgehconoiles ou de l'organisation du tviaarl et cuex n'ayant pas aetntit un naeviu de qliftcaioain sanctionné par une cioeoftiartcn peosnrnoeisllfe enregistree au repertoire nainaoftl des cceorittainifs plnrensoeelfoiss et dnot la quofciaiitlan est inférieure ou égale à la licence.

Il est précisé que, lurqsoe la « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières ansioesct des eneniestnegms généraux, pneerslnoiofss et teeoglicqnuhs dispensés dnas des ominsergas pcuilhs ou privés de foioartamn ou, lorsqu'elle dspioe d'un sivree de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eientsrpre d'une ou pluiesurs activités plnlofoseliensres en rialton avec les qiufniatilacos recherchées.

Le présent accrd ctsnoiuete une première étape pttreemat d'établir un cantsot partagé sur la stitiaouon comparée des feemms et des hmmeos dnas l'emploi, la formation, la pooritmon professionnelle, les cniitodons de taraivl et d'emploi dnas la branche, via un dgnitisaoc élaboré à patrir de données chiffrées dnot dspioe la profession.

À piartr des éléments de ce diagnostic, dnas le pegeromolnnt du paln soceiertl mixitél tortarsnps et des aicotns menées régionalement, les prntieaears saocux cinnvnoent d'impulser une nveollue dauqniyme à la ptulqiiioe de la brhnace en matière d'égalité pinfsneolselroe via les dsinitosopis sutenivas :

? pisrouuve leurs etroffs aux fnis d'attirer une prat puls iroatptmne de feemms dnas les etneiersrps de la branche, en les snisbiesanlit sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la bnacne ;

? développer la pqtouiile de la bahrnce puor fvsoeiarr l'évolution de carrière des femmes, de façon à luer offrir l'opportunité d'accéder à des petsos de mêmes neaiux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution pnoslreflnsioee que cuex des hommes.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 4 juin 2020*

(Document non reproduit, cnusablloee en ligne sur le stie Légifrance, rrqubiue Bentuills ofilfices des cnoevinonts collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200035\\_0000\\_0009.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200035_0000_0009.pdf/BOCC)

Article 2 - Élaboration de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020*

Les patieneras soaucix définissent, en annexe, la ltise des ceifniracoitts pelenfenoosrlsis éligibles à la « Pro-A » dnas la bnahcre ttrnpoarss routiers.

Ils précisent que cttee litse est établie au regrad des critères de fotre moatutin de l'activité et de rqsueis d'obsolescence des compétences.

Les preieartnas caghrnet la CFEPNP de la brcnhae de tienr à juor cette annexe, en lein avec le ciesonl des métiers des trptoanrns rtoeurs de l'OPCO Mobilités.

Les éléments d'analyse anyat cdiunot au coihx de la litse snot détaillés ci-après :

### Contexte

Les eujnex qui icpnematt fentomert les activités, les oitnanrgaisos et les métiers des eerinsrptes de la bchnrae snot mlteuiphs et imbriqués les uns aux auters :

? une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent ;

? des innaoointvvs dirsietpvus (digitalisation, automatisation, ieniegtllnce artificielle?) ;

? une évolution des modes de vie et des ceompentotmrs des ctrmsoneoamus et des salariés ;

? une pisrseon enalevonnetinmre et une tantoirsin énergétique qui s'amorce puor ce seetucr nécessaire à la collectivité mias vetceur d'importantes émissions polluantes.

La bnharce a pu iiteneifdr les métiers qui senrot particulièrement impactés par ces enejux et par des moitutans à crout et meoyrn terme. Il ne s'agit pas de dnoisripiats et de créations de métiers mias d'évolutions des compétences les composants. Aussi, aifn d'accompagner d'une prat les salariés dnas luer pucraros psoseoifrnnl et froaveisr luer employabilité tuot au lnog de la vie et d'autre prat les erseprients dnas luer adaptation/transition, il imopрте de favoriser, namemotnt grâce au dsiisotpif « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la msie en ?uvre de fmtoarons sur les métiers liés aux munatitos des activités et sur cuex dnot ctreneais compétences risuneqt l'obsolescence.

## Métiers de la conduite

Les métiers de la conduite nécessitent d'ores et déjà une maîtrise importante liée à plusieurs enjeux :  
 ? les tâches embarquées : adie à la conduite, aide à la circulation, télédiagnostic, suivi à distance du chargement, appui au déchargement et manœuvres des marchandises? ;  
 ? les nouvelles motorisations, hybride, électrique, hydrogène? ;  
 ? la nécessaire baisse des émissions polluantes via l'optimisation des consommations.

Ce socle de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs, confrontés aux nouveaux défis des véhicules et nouveaux équipements adaptés par les équipements et les clients via les patients.

## Métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouveaux équipements et technologies (logiciels, RFID, véhicules à guidage automatique?).

L'intelligence artificielle en plein développement va également contribuer de manière importante à l'ensemble de ces activités.

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la livraison et la gestion des flux.

## Métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont de plus en plus impactées :

? par les nouvelles technologies dans les véhicules. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes d'exploitation) utilisés par les techniciens de la branche.

Par exemple, des équipements électroniques permettent d'analyser et de tester en temps réel les composants du véhicule aux équipes de maintenance. Ceci permet de déceler les problèmes à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes.

? par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides? qui nécessitent des compétences de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nouvelles évolutions, notamment de sécurité.

## Métiers du commerce et de la vente ainsi que de l'exploitation

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué avec l'effet de la digitalisation, notamment pour les entreprises dans les secteurs de services/clients, que pour les professionnels dans leurs activités et leurs comportements.

Le numérique, présent à tous les niveaux de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nouvelles compétences :  
 ? un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle?);  
 ? une fluidité dans les échanges, un nombre moyen d'intermédiaires et des délais réduits pour la livraison des produits ou des services ;  
 ? une attention accrue vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces changements se traduisent par une demande forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques,

## Métiers du transport de fonds et valeurs

À noter que les métiers du transport de fonds et valeurs s'inscrivent dans une logique transversale par rapport aux différents métiers présentés ci-avant.

Ils sont impactés par l'évolution numérique et notamment :  
 ? les équipements de pointe ;  
 ? l'intégration plus poussée par le développement de nouveaux algorithmes, de systèmes de gestion et de gestion des risques (dépendants également des équipements de la sécurité intérieure), tout en assurant le suivi et l'alerte en étant protégé des tentatives de contre-mesures extérieures et malveillantes ;  
 ? les rapports clients/transporteurs/parcours dans une nouvelle logique commerciale.

Toutes ces évolutions nécessiteront des évolutions des métiers du transport de fonds et valeurs dans tous ses composants. De nouvelles compétences doivent être acquises par les salariés afin de les intégrer.

(1) *Altirce étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.*  
 (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

## Article 3 - Prise en charge

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020*

Les atouts de l'« Pro-A » sont pris en compte par l'OPCO Mobilités conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en compte corrélatrice de la part des frais pédagogiques et des frais annexes dont la rémunération et les coûts salariaux légaux et conventionnels des salariés.

Cette prise en compte se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités et des règles de répartition de l'ensemble des compétences.

Les obligations sous-jacentes concernent qu'il pourra être procédé à une mise à jour de la prise en compte des atouts de formation relative au dispositif de formation ou la mise à jour par avenant entre 9,15 ? par heure et 15 ? par heure dans la limite de 1200 heures.

Ces modalités feront l'objet de recommandations de la branche portées par le conseil des métiers auprès du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, lequel entérinera cette mesure en fonction des priorités, des contraintes visées et des disponibilités financières.

## Article 4 - Mise en œuvre de la « Pro-A » dans l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020*

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le montant de l'« Pro-A » du salarié est l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Lorsque ces actions sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Article 5 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020*

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit

l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

Article 7 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Au regard de l'évolution du cadre légal et réglementaire, les parties s'entendent sur les dispositions suivantes concernant les activités de conseil ou de formation par un prestataire (Pro-A).

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

### Annexe

Liste des activités reconnues comme éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités auxiliaires CCNTR

Formations accessibles à un diplôme, un titre ou à un CQP.

Formations
<b>Niveau 3 (ex-niveau V)</b>
CAP conducteur routier marchandises ? CRM en 1 an
CAP conducteur routier marchandises ? CRM en 2 ans
CAP maintenance des véhicules opton B « Véhicules de transport routier »
CAP conducteur livreur marchandises
CAP démonteur sur VUL
TP conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules
TP conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
TP agent magasinier
TP préparateur de commandes en entrepôt
TP agent d'entrepôt
CAP agent d'accueil et de clientèle routière ? transport de voyageurs
TP conducteur de transport en commun sur route
TP agent de médiation intermédiaire services ? AMIS
CAP opérateur logistique(2)
TP technicien réparateur de véhicules utilitaires - TP MRVI(2)
<b>Niveau 4 (ex-niveau IV)</b>
Bac pro logistique
Bac pro transports
Bac pro maintenance option véhicules industriels

Bac professionnel des véhicules automobiles option B « Véhicules de transport routier »
Bac professionnel conducteur routier marchandises ? CTRM
TP conducteur en transport routier de marchandises ? ETRM
TP technicien en logistique d'entrepôt
<b>Niveau 5 (ex-niveau III)</b>
BTS transport et logistique
DUT gestion logistique et transport
Diplôme universitaire de logistique ? DUL
TP technicien supérieur du transport terrestre de marchandises ? TSTTM
TP technicien supérieur du transport aérien et maîtrise de marchandises ? TSTAMM
TP technicien supérieur en méthodes et technologies logistiques ? TSMEL
TP technicien en maintenance des poids de véhicules industriels ? TMPVI
TP électrotechnicien régulateur en transport routier de voyageurs ? ETRTV
<b>Niveau 6 (ex-niveau II)</b>
Déclarant en douane et conseil (ISTELI)
Responsable de la chaîne logistique (ESPL)
Responsable de production transport logistique ? RTPL (AFTRAL)
Responsable en logistique (AFTRAL)
LP logistique et gestion des flux
LP logistique et transports internationaux
Responsable de production transport de passagers (AFTRAL)
Responsable camionnage transport logistique (AFTRAL)
<b>Niveau 7 (ex-niveau I)</b>
Manager transport, logistique et commerce international ? MCLTI (AFTRAL)
Manager des opérations et processus logistiques (ISTELI) ? incomplètes France compétences en cours(1)
Manager des opérations logistiques internationales (PROMOTRANS)
<b>Autre</b>
Diplôme d'État de l'enseignement supérieur (DEA)
CQP déclarant en douane
CQP démonteur professionnel conducteur poids lourds
CQP démonteur professionnel conducteur poids lourds (bloc de compétences démonteur professionnel)
CQP métiers du commerce de gros et valeurs
CQP métiers d'opérateur de traitement de valeurs
CQP métiers de la gestion et de la maintenance des systèmes automatisés

Liste complémentaire des activités reconnues comme éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités auxiliaires CCNTR

Formations accessibles à un diplôme, un titre ou à un CQP
<b>Formations</b>
<b>Niveau 4 (ex-niveau IV)</b>
Bac pro Oligo-transport de marchandises
<b>Niveau 5 (ex-niveau III)</b>
BTS Gestion des transports ? Logistique associée ? GTLA
BTS Maintenance véhicules option B ? Véhicules de transport routier ? MVTR
BUT Gestion logistique et transport multimodal de la mobilité et de la Supply Chain connectées

BUT Gtesoin lqiiugoste et tnrasorpt mamgneean de la mobilité et de la Splly Chain durables
TP Gosetin des opérations de torpasrnt rtuieor de mecdnhrasais ? GOTRM
TP Oteuniasrgar de ttraonsrs aériens ou miiirtemas de mihdscanraes ? OTAMM
TP Thcencéiin en mnateainnce des pracs de véhicules Idlsuntreis ? TMVPI (PROMOTRANS)
TP Reprsbsnlaoe epilotaoitxn de tpoansrnt de mchseadirsans ? RTEM (PROMOTRANS)
TP Vedneur coesinl en vegayos d'affaires et de tosuimre ? VCVAT
<i>Responsable d'unité de tapsrrent et de lgiqsiutoe (RUTL)(2)</i>
<b>Niveau 6 (ex nveiau II)</b>
Responsable du torrpnast Mutlomiadl ? RTM (PROMOTRANS)
Responsable opérationnel de la chaîne ltoqigisue (ESPL)

Responsable des opérations logistiques-Diplôme d'études supérieures d'université ? Gsioetn des opérations lqeutuigiiss ? GOL EXECUTIVE
<b>Niveau 7 (ex nveiau I)</b>
Manager des onstngiaroas et pucosesrs ltguqiiisos ? MPOL (ISTELI)
<i>Manager ttasnpros et lgiqoituse (ENOES)(3)</i>

## Accord du 3 juillet 2020 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire Interurbain

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les présentes dtniooisipss s'appliquent aux eepinsertsr de taonpsrnt ruoeitr de vgrauyoes de ttuoe tialle snas qu'il y ait leiu de prévoir des dtoioinspsis spécifiques puor les eeisprertrts de moins de 50 salariés, visées à l'article 1er de la ciennootvn cvcltiolee niontlaae des trntrsraops ruieots et activités aieuxlariis du transport.

Elles pvenent avoir également vooitacn à s'appliquer si une des eesierrpnts n'entre pas dnas le cmahp d'application de la cvoieotnnn cvcltloee nialtonae des tptotnsras rerotiu et activités alurxeiiais du toranprst dnas le cas d'un aoccrd vioaolrnt des erreptnsis concernées après imaioforntn du CSE dnas le repest des dsitopiosins du cdoe du travail.

Les présentes dtoiiissnops s'appliquent puor des tpsrtronas à caractère régulier ou à la ddneame (TAD), en cas de souisesccn de prestataires, à la sutie de la coasitesn tltoae ou ptriealle d'un crtnaot de dirot privé, d'un marché public, d'une délégation de sivrece pubilc ou d'un svrciee lbmerneit organisé (SLO), puls généralement appelé « marché » ci-dessous.

Les présentes dsipiotisons celnnieotnovelns snot également ailacbleps au(x) sous-traitant(s) (hors SLO), nemtanmöt :  
? en cas de rispree detcrie par le tuiarlitie d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2 hypothèse 1) ;  
? en cas de ssscoiceun de sous-traitants sur un marché, y cmropis lsquoe les teaulritis entarnt et/ou sranott de ce marché n'entrent pas dnas le cmhap d'application du présent accrod (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4) ;  
? en cas de trnrseft d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 bis).

En cas de sous-traitance d'un svciere lmbirneet organisé, la gjaarnte d'emploi s'applique :  
? en cas de rispree detcrie par le deonunr d'ordre d'un svciere jusque-là sous-traité (hypothèse 1) ;  
? en cas de sccsoeusin de sous-traitant sur un srevie (hypothèse 2).  
Afin de fatiliecr la compréhension de l'application de la gtrianae

(1) Ccitotearfiiin eulcxe de l'extension en tnat qu'elle cnreietvnot aux dsioipioitnss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nobrmvee 2020 - art. 1)

(2) Cioniticertafs étendues suos réserve qu'elles snieot aievtcs au répertoire noaantil des citecristoinas en atlpcoiipan de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(3) Cfceotiiatrn étendue suos réserve qu'elle snot avcite au répertoire naintaol des ceitaoiictnrfis en aippclotain de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

d'emploi iusse du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance snot présentées en axnnee II suos fomre d'un talabeu illustré.

Les dpiiosotniss du présent acrocd s'appliquent suos réserve des doisstnoiiips spécifiques prévues à l'annexe III en cas de cngneeamht de petasitarre siute à l'ouverture à la ceornncucre des marchés organisés par Île-de-France Mobilités.

Article 2 - Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Lorsque les ciitnodons puor l'application des dssinipoiots de l'article L. 1224-1 du cdoe du tiraval ne snot pas remplies, les pirates prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dnas les cdontoinis stipulées ci-dessous.

2.1. Détermination des salariés à transférer dnas le cadre d'un cgemhannet de prestataire

Les cattrons de tiarval du peernsnol affecté au marché faansit l'objet de la rispre snot transférés aqeatotinueummt au noevouu persiatae lrousqe ces salariés riesselpnmt les ctndoonis cueuailtmvs senuvais :

? être affecté sur le marché dupies au mnios 6 mios à la dtae de fin du marché ;  
? aprratiner expressément :  
?? snot à une catégorie de cuctounder tiautrule du prmies de coidunre nécessaire à la réalisation du naevouu marché et être affecté au moins à 65 % de son tpems de taiavrl ccaorenuttl (hors herues supplémentaires et complémentaires) puor le compte de l'entreprise sorttane sur le marché concerné.

Cette ciintoodn s'apprécie sur les 6 mios qui précèdent la dtae de fin du marché.

En cas de cnehmanget de la durée de trvaial dnas les 12 dreienrs mios précédant la rperise du marché, le tuax de 65 % est calculé sur la bsaee de la durée coelacnrutle mynneoe constatée sur la même période ;

?? snot à une artue catégorie poensorfenlilse (ouvrier, employé ou agnet de maîtrise) et être affecté exeueelimvscnt au marché concerné.

Cette ctoindin s'apprécie sur les 6 mios qui précèdent la dtae de fin du marché.

Le cnroatt de tvarial des salariés répondant à ces coiitodnns est transféré au neuovl abtiartturie du marché.

À ce titre, il est rappelé que snot reiprs nnameotnt : le tpems de tvairal contractuel, le ceoieeffcnt et l'ancienneté au monemt du tsanerfrt et la rémunération dnas les cionntids visées au 2.4 du présent accord.

Concernant la situation particulière des représentants du personnel, le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations nécessaires dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Par ailleurs, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur.

## 2.2. Informations relatives aux entreprises

Le nouveau titulaire du marché, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'au début du marché, appelée « entreprise sortante », sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises « entrantes » et « sortantes » sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants.

L'ancienne entreprise est tenue d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés mentionnés dans les listes énumérées à l'article 2.1 du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée par l'entreprise sortante au nouveau titulaire du marché. Dans le cas où ce délai de 60 jours ne pourra être respecté, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise sortante sera informée de l'attribution du marché.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment où elle est établie par l'entreprise sortante. Afin de faciliter la prise en compte du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée dans les délais sus visés, à titre indicatif, au nouveau titulaire.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- ? les 12 derniers bulletins de paie ;
- ? l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis jusqu'à la date de prise en compte, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux dispositions de l'article 2.7 B), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- ? la dernière attestation de suivi médical ;
- ? la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses annexes ;
- ? la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FMIO et attestations FCO en sa possession.

L'ancienne entreprise devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau titulaire par l'intermédiaire de l'entreprise sortante.

## 2.3. Information et accompagnement des salariés et de leurs représentants

### A. Information

Les salariés affectés au marché transféré et les instances représentatives du personnel de l'entreprise sortante sont préalablement informés des différentes étapes du processus dans le respect, le cas échéant, des dispositions relatives aux réunions du comité social et économique.

Dès la connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise sortante et l'entreprise entrante doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen les instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la liste de l'attribution du marché.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau titulaire et de la date de prise de fonctions.

Le nouveau titulaire, après réception de la liste des personnes concernées par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour adresser une invitation écrite et individuelle aux salariés transférés. Cette invitation doit préciser la date et le lieu de la première prise de service, et le principe de prise en compte des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste des salariés transférés.

## B. Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés

Afin de permettre aux personnes concernées par le transfert, un référent est désigné au sein de l'entreprise sortante et de l'entreprise entrante afin d'être les interlocuteurs des salariés pour répondre à l'ensemble des questions posées en la matière.

Des réunions d'information individuelles peuvent également être mises en œuvre.

Lorsque l'entreprise sortante ou entrante ne dispose pas de représentant des salariés, les salariés peuvent désigner un salarié référent dans le cadre de son temps de travail.

## 2.4. Maintien de la rémunération des salariés transférés

Le salarié bénéficiera :

1° Du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondante à sa durée de travail contractuelle à la date de son départ d'employeur, et

2° Du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du II du même article L. 242-1, versés en complément des cotisations ou accords mis en cause et de luer montant de travail hors des 12 mois précédant la date de son départ d'employeur. Par dérogation, l'assiette de rémunération qui a servi au calcul de l'indemnité d'activité partielle au titre de périodes entre le 1er mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, est prise en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

Le nouveau employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composants de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au prorata des jours en cas d'absence non rémunérée par l'employeur.

Lorsqu'après maintien de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation postérieure peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être maintenu au salarié transféré tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédant le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et sera affectée de la même retenue à la source que celle appliquée au taux horaire prévue par la négociation collective d'entreprise et suivra les mêmes conditions.

## 2.5. Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès

le premier jour du transfert. Ce statut se substitue à celui de l'ancien employeur.

## 2.6. Droit des salariés en cas d'accord volontaire d'une entreprise

Dans le cas d'un accord volontaire d'une entreprise au présent accord, le transfert du contrat de travail n'est pas automatique. Le nouveau prestataire propose un avenant au contrat de travail dans lequel il reprendra les éléments suivants attachés au contrat avec l'ancien employeur : le temps de travail contractuel, le caractère et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération ainsi qu'exposé au point 2.4 ci-dessus.

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours, si les délais le permettent, pour formuler son accord sur le projet d'avenant au contrat qui lui a été proposé par le nouveau prestataire.

En cas de désaccord, il lui appartient de prévenir expressément, dans les meilleurs délais, le nouveau prestataire comme l'ancien prestataire de son refus de transfert, il reste alors salarié de l'ancien prestataire.

### 2.7. Autres garanties pour les salariés transférés

#### A. Modalités d'octroi des congés payés acquis à la date de transfert

Le nouvel employeur devra accorder aux salariés la période d'absence correspondante au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'ancien employeur dans les conditions fixées à l'article 2.7 B « Règlement des vacances et des congés à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

#### B. Règlement des vacances et des congés à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'ancien employeur réglera au prestataire transféré les vacances dont il est redevable, ainsi que les congés à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés acquis à la date du transfert et la quote-part de 13e mois. À cet effet, il procédera à la répartition sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette répartition sera :

? le nombre de jours de congés acquis déjà réglés à la date du transfert et restant à payer ;  
? le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'ancien employeur.

Il fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concernent deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise au nouvel employeur et au salarié, le jour où l'ancien employeur remettra son dossier bellutin de paie au salarié.

Dans le cas contraire d'entreprises adhérentes à une chambre de congés payés, elle organisera les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

### 2.8. Attestation d'emploi

L'ancien employeur remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les données personnelles du salarié.

#### Article 3 - Mesure spécifique

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de préciser cet accord à la suite de l'accord du 18 avril 2002 dans la convention collective nationale du transport et des activités aériennes de transport.

#### Article 4 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au personnel des

entreprises de travail intérimaire à compter du 1er jour du mois suivant celui de son extension.

#### Article 5 - Commission de suivi

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Il est institué, dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord et qui a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord.

#### Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Le présent accord définit le nouveau dispositif de gestion d'emploi et de répartition des ressources de travail en cas de cessation de l'activité dans le transport aérien de voyageurs de voyageurs qui modifie celui mis en place par l'accord du 7 juillet 2009.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert auqu岸ite défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1er du code des transports : « Lorsque s'ouvre un établissement d'exploitation d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés existant ou existants au service ou à la partie de service transféré sont transférés à l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. » Il se substitue à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la gestion de l'emploi et à la répartition des ressources de travail en cas de cessation de l'activité dans le transport aérien de voyageurs.

Les parties signataires reprennent l'engagement à un tel dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles attirent également l'attention des autorités administratives sur la nécessité de :

? mettre en place un calendrier de passage de marché et de notification préalable de respecter les délais prévus dans le présent accord ;

? incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports réguliers de voyageurs ;

? prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sœurs ou entrantes, doivent respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail relatif au comité social et économique.

## Annexes

#### Article Annexe 1

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

#### Annexe 1

Contenu de la lettre détaillant la situation de travail du salarié transféré

La liste visée à l'article 2.2 du présent accord comprend les éléments suivants :

- ? nom ;
- ? prénom ;
- ? date de naissance ;
- ? nationalité ;
- ? ancienneté de travail pour les salariés hors CE ;
- ? adresse ;
- ? date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- ? date d'affectation sur le marché ;
- ? nature de la prestation s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- ? date d'effet de la prestation en cours ;
- ? coefficient hiérarchique ou coefficient ;
- ? hiérarchie ;
- ? salaire mensuel brut de base ;
- ? prime à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;
- ? éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- ? contrat de travail ;
- ? en cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
- ? absences en cours ;
- ?? motif de l'absence ;
- ?? date de début ;
- ?? date prévue de reprise d'activité.

#### Article Annexe 2

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

#### Annexe 2

Tableau illustré d'application de la grille d'emploi selon les hypothèses de sous-traitance

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Patrimoine de l'État » « Bénéficiaires des conventions collectives »)

### Annexe 3

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Dispositif spécifique relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transport routier de voyageurs organisés par Île-de-France Mobilités (hors RATP)

La présente annexe institue un dispositif spécifique de garantie d'emploi dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transport routier de voyageurs de voyageurs organisés par l'établissement public dénommé Île-de-France Mobilités. Il s'inscrit principalement dans l'application de l'article L. 3317-1 du code des transports.

En effet, l'ouverture à la concurrence de ces services décidés par Île-de-France Mobilités se fait dans le cadre de procédures particulières de périmètre des réseaux affectés de transport routier de voyageurs. Ainsi, d'une manière ou d'une autre, de nombreux contrats de délégation de service public au moment du présent accord, Île-de-France Mobilités a annoncé passer progressivement à 38 contrats de délégation de service public à partir du 1er janvier 2021. Les périmètres des réseaux de transport routier de voyageurs au moment du présent accord s'en trouvent nécessairement modifiés. Cette modification s'accompagne d'une obligation faite par Île-de-France Mobilités de créer des sociétés dédiées pour exploiter les réseaux de transport.

En conséquence, faute de création d'une entité économique autonome, les dispositions de l'article L. 1224-1 du code de travail imposent un transfert des contrats de travail ne pouvant pas s'appliquer que dans des cas très particuliers du fait de ce redécoupage des périmètres.

Pour répondre aux enjeux inédits posés par cette situation à la concurrence et assurer ainsi une garantie d'emploi adaptée à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un dispositif spécifique et temporaire de transfert des contrats de travail des salariés.

Les particularités de cette ouverture à la concurrence

noamment des spécificités dans la détermination des salariés dont les contrats de travail sont transférés à un nouvel exploitant, dans les modalités d'information des salariés et dans le sort des contrats conventionnels.

#### Article 1er - Champ d'application de la présente annexe

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Les présentes dispositions s'appliquent également à toute première mise en concurrence d'un marché de transport organisé par l'établissement public dénommé Île-de-France Mobilités (IDFM) ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée.

Les dispositions spécifiques ici prévues s'appliquent en lieu et place des dispositions générales de même nature contenues dans le présent accord. Ces dispositions spécifiques concernent ainsi le mode de détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire, les modalités de transfert aux salariés et à leurs représentants et le niveau de la tutelle de l'entreprise. Les dispositions relatives aux modalités de transfert des salariés dans le cadre de l'accord s'appliquent pleinement sur le périmètre visé par la présente annexe.

#### Article 2 - Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

La détermination des salariés à transférer se fait en plusieurs étapes :

- ? détermination du nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation du marché objet de l'appel d'offres ;
- ? détermination des éléments à l'autorité organisatrice ;
- ? détermination des salariés qui seront effectivement transférés à l'issue de l'attribution du marché.

##### 2.1. Détermination du nombre de salariés nécessaires à l'exploitation

##### A. Détermination du nombre d'ETP de pleine équivalence nécessaires à l'exploitation

Le nombre de salariés nécessaires à l'exploitation du ou des marchés concernés par un appel d'offres est établi par l'entreprise exploitante et ces services.

Ce nombre est calculé en équivalent temps plein, déterminé en fonction des temps d'affectation de chaque salarié aux marchés concernés.

Le nombre d'ETP obtenu est arrondi selon la règle suivante :  
? lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;  
? lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

##### B. Détermination du nombre d'ETP, hors conduite, nécessaires à l'exploitation

Les 10 catégories d'emplois concernées sont les suivantes :

1. Exploitation :
  - ? étude et méthode/graphisme ;
  - ? régulation/service d'assureurs/poste central de commandement (PCC) ;
  - ? contrôle/médiation/sécurité/sûreté ;
  - ? planning ;
  - ? management de proximité/encadrant chef d'équipe ;
  - ? systèmes d'information voyageurs/billetterie ;
  - ? qualité sécurité environnement.

2. Maintenance :
  - ? achat/approvisionnement ;
  - ? maintenance/carrosserie/électricité/peinture/mécanique ;
  - ? management/encadrant chef d'équipe/d'atelier.

Au sein de chacune de ces catégories d'emploi, le nombre d'équivalent temps plein hors conduite (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) nécessaires à l'exploitation est déterminé de la manière suivante :

a) Détermination du pourcentage de coadéquants en équivalents temps plein calculés au 2.1. A au regard du nombre total de coadéquants de l'entreprise calculé en équivalent temps plein.

b) Ce pourcentage ainsi obtenu est appliqué dans chacune des catégories d'emploi définies ci-dessus pour permettre de déterminer le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation dans chacune de ces catégories.

Le nombre d'ETP obtenu par catégorie d'emploi est arrondi selon la règle suivante :

? Lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;

? Lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

## 2.2. Transmission à l'autorité organisatrice du nombre d'ETP par catégorie nécessaires à l'exploitation

Le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation ainsi qu'une liste prévisionnelle des salariés qui seraient concernés par un tiers-temps de travail, établie en application de l'article 2.3, sont transmis par l'entreprise en application de l'autorité organisatrice dans les mêmes délais de transmission que les données sociales qu'elle demande. Une attestation de la liste prévisionnelle sera transmise à chaque demande de mise à jour par l'autorité organisatrice.

S'agissant des effets mentionnés à l'article 2.1 B, le nombre d'ETP et leur répartition par rapport aux effets qui étaient affectés au 1er janvier 2020 font l'objet d'un audit. Dans l'hypothèse où l'autorité organisatrice ne réalise pas cet audit, l'entreprise s'engage à constituer un tiers indépendant et référencé par l'autorité organisatrice. Le ou les candidats à l'appel d'offres peuvent s'adresser à ce tiers pour réaliser cet audit à leur charge. Dans ce cas, leur nom est préservé par ce tiers.

## 2.3. Établissement de la liste des salariés à transférer

À compter de la notification de l'attribution du marché par l'autorité organisatrice, la liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré est établie par l'entreprise sortante.

Cette liste est établie pour chacune des catégories d'emploi visées à l'article 2.1.

### Liste des coadéquants (2.1 A)

Les coadéquants sont classés par ordre décroissant de leur pourcentage d'affectation aux services concernés.

Le taux d'affectation est égal au ratio entre le temps de travail affecté au marché transféré et le temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise cédante.

Le calcul se fait sur la base du temps de travail annuel du salarié.

Les coadéquants qui ont le même pourcentage d'affectation aux services concernés sont départagés dans le classement par leur ancienneté dans l'entreprise, appliquée de manière décroissante.

La liste des coadéquants à transférer à l'entreprise ayant remporté l'appel d'offres est composée des coadéquants inscrits dans l'ordre de classement ci-dessus établi sous réserve des contingents suivants :

? leur taux d'affectation aux services concernés doit être au moins égal à 50 % de leur activité ;

? dans la limite du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

### Liste des salariés à transférer, hors coadéquants (2.1 B)

Dans chacune des 10 catégories d'emplois, les salariés sont classés sur la liste par ordre décroissant de leur ancienneté dans l'entreprise et ainsi transférés jusqu'à atteindre le nombre

d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Les salariés mis à disposition de l'entreprise ne sont pas transférables.

## 2.4. Transmission de la liste des salariés à transférer

La liste des salariés dont le contrat de travail doit être transféré à l'entreprise sortante lui est transmise dès que possible et au plus tard un mois après la notification de l'attribution du marché. Elle fait l'objet, le cas échéant, d'actualisations régulières avant le début de l'exploitation.

## Article 3 - Information des salariés et de leurs représentants

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Les salariés et leurs représentants sont informés par leur employeur dans le respect des dispositions du code du travail.

Au plus tard 15 jours après la notification de l'attribution du marché concerné, l'entreprise sortante doit informer par tout moyen les instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte de ce marché.

Les salariés dont le contrat de travail sera transféré en sont informés par écrit, par leur employeur, préalablement à la transmission de la liste de ces salariés à l'entreprise entrante. Cette information est également transmise aux représentants du personnel.

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnes concernées par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours pour finaliser une première information aux salariés transférés.

## Article 4 - Sort du statut collectif d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sien d'une entreprise nouvelle créée et dans une autre entreprise applicable, les dispositions de l'entreprise dont provient le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés dont les contrats de travail sont transférés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sien d'une entreprise déjà existante de services de transport routiers de voyageurs, les dispositions de l'entreprise dont provient le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés dont le transfert est effectué dès le 1er jour du transfert.

## Article 5 - Élection des instances représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Lorsque l'entreprise sortante est une entité nouvelle créée, elle s'engage à déclencher l'organisation des élections des instances représentatives du personnel dans un délai de 3 mois à compter de la signature des contrats de travail.

Dans l'attente des résultats des élections, les organisations syndicales représentatives de la coentreprise coélégible de la liste des représentants rattachés et activités auxiliaires du personnel peuvent désigner un représentant de la coentreprise syndicale.

## Article 6

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Les entreprises de transport routier de voyageurs seules ou en présence d'une autre entreprise s'engagent à approuver le transfert des contrats de travail des salariés relevant de la coentreprise coélégible des réseaux de transport public urbain de voyageurs dans les modalités et modalités prévues par les dispositions de l'accord du 3 juillet 2020 et de la présente annexe.

# Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin

# d'activité FONGECFA transport



Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise en place d'un mécanisme de décote/surcote  
Les diitonsopiss du présent accrd enrentt en vieugur puor les disoesrs dnot la dtae d'effet est postérieure au 31 décembre 2020 ou les doessris déposés à cmepotr du 1er sbeprtme 2020.  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

L'article IV. 1 de l'accord du 28 mras 1997 est complété cmmoe siut :

« Par dérogation aux dsniopostiis du 2e alinéa, le tuax de l'allocation est égal à :  
? 70 % du saairle aunel burt meyon puor les assurés dnot le 1er juor de psrie en crhage par le régime est antérieur au 58e aienrsainrve ;  
? 75 % du sailrae anunel burt myeon puor les assurés dnot le 1er juor de psire en crhage par le régime est postérieur au 58e anivesnrirae et antérieur au 60e aneivnarirae ;  
? 80 % du srlaaie annuel burt moyen puor les assurés dnot le 1er juor de prise en crhgae par le régime est postérieur au 60e anniversaire. »

#### Article 2 - Dispositif en points

Les dtsinsipioos du présent accrd snot aailpclepbs quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnptoisiois spécifiques puor les ereestirpns de mnois de 50 salariés.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Les praites stginireaas eseivnangt de farie évoluer d'ici au 31 décembre 2020 les doipsiositns de l'article 1er de l'accord du 28 mras 1997 aux fnis de sibsutter à la cotoidnin d'ancienneté une codoiintn de points, à raision de 1 année = 100 points.

#### Article 3 - Évolution du dispositif

Les dnsooiipitss du présent accrd snot aecipllbas quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dipositnois spécifiques puor les eeirtsrenps de mnois de 50 salariés.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Les ptaeris sriigaatens relpalent lrues egtneagemis pirs naetnommt dnas les arcocds du 20 airvl 2016 et du potorcole d'accord du 19 airvl 2017 et s'engagent à mener à cmpeotr du mios de serbpetme 2020 des négociations en vue de la msie en pcalle d'un dsipsitoif de gsetoin des fnis de carrière se ssutbaniutt aux aectuls congés de fin d'activité.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les doiptsioisns du présent accrd snot alciappebls quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsiotpniois spécifiques puor les esenperirts de minos de 50 salariés.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Les dponsoistiis du présent accrd snot aiaplpeblcs quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diotpnioisss spécifiques puor les eiprtsernes de minos de 50 salariés.

## Accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans

#### Article 5 - Date d'effet

Les dotsspiinois du présent accrd snot albiplpceas quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtisoipsoins spécifiques puor les eptireesrs de mnios de 50 salariés.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Les dstipsinioos du présent accrd enrtnet en vieguur puor les dsiresos dnot la dtae d'effet est postérieure au 31 décembre 2020 ou les diesrsos déposés à cmpetor du 1er sptmebree 2020.

#### Article 6 - Révision

Les dpinotiissos du présent accrd snot alcpapelis quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsionopitiss spécifiques puor les etreseprins de monis de 50 salariés.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Le présent accrd est conclcu puor une durée indéterminée et puet faire l'objet d'une révision de tuot ou priate de son ctnooeu dnas le rceespt des dnoipsitoiss des atercils L. 2221-5 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

#### Article 7 - Dépôt et extension

Les dsopsinitiois du présent accrd snot aablceiplps quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dopsnittois spécifiques puor les espenretirs de mnios de 50 salariés.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Le présent accrd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcroietn générale du tarival et d'une demnade d'extension conformément aux dsiontipsiois du cdoe du travail.

## Article - Préambule

Les dpoitionsns du présent accrd snot abiplcaepls quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnoiossptis spécifiques puor les eteirpernss de moins de 50 salariés.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020*

Considérant que le ptolocoe d'accord du 19 avril 2017 a prévu l'ouverture d'une négociation vasint à cuocnrle d'ici au 31 décembre 2019 un accrod en vue de la msie en plcae d'un dsiotpsiif de gesoïtn des fnis de carrière se sasuinbttut aux aeutcls congés de fin d'activité ;

Considérant que le pjreot guenetmwareonl de réforme du système des rrtaeetis n'a pas piremss aux penareitars souacix d'aboutir à un arccod dnas le délai itnimaneielst prévu ;

Considérant l'attachement des parites sagnitieras aux congés de fin d'activité ;

Considérant la volonté des pteiras stianiergas d'engager une miirnesodatn des dfiosipitss ;

Considérant que la sioatiutn financière du FONFEGCA topnrasrt d'une part, et les ictmpas de la csrie « Civod » sur les pviercetepss financières du régime d'autre prat nécessitent tfoueioits des meesrus d'urgence ;

Les pierats sriaanteigs cvoieennnt de la cosuonicl n du présent accord, vainsnt à ineutsrar des mreess d'urgence via un mécanisme de décote/surcote tomiperare dnas les congés de fin d'activité.

## l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC ; FNT CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le présent accord concerne les entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport.

Sans préjudice des dispositions prévues au premier alinéa de l'article 4.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises du secteur, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours aux dispositifs d'activité réduite par la voie d'un décret homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche prime le recours au dispositif d'activité réduite pour le matériel en emploi par la voie d'un décret élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 2 - Durée  
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les décrets visés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 3 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation  
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le décret précise, dans le respect des obligations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la suite de l'établissement ou de l'entreprise.

Il traite un dossier sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite.
- 2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite.
- 3° Les engagements en matière d'emploi.
- 4° Les engagements en matière de formation professionnelle.
- 5° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 4.7.
- 6° Les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.
- 7° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux salariés, aux maintenus scier et aux anciens des offres proportionnées à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionnée ces efforts.

Le décret est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 4 - Précisions relatives au contenu du document  
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

4.1. Diagnostics sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information préalable visée à l'article 3.

4.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés (conducteurs et postes sédentaires) auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut simultanément recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en situation d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une activité, un atelier ou un service.

L'employeur utilise le dispositif d'activité réduite en cas de réduction de l'activité : comme par exemple, une suppression temporaire ou définitive de lignes, de circuits ou de services réguliers et saisonniers ou défaut de nombre de services occasionnels.

Le dispositif ne sera pas utilisé en cas d'insuffisance horaire préexistante à la réduction d'activité.

4.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le décret en application de l'article 4.7. Son application peut varier en fonction de la situation de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le décret visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les enerietsrps vrnlileet à ce que la chrage de tirvaal et, le cas échéant, les ofjtcbies des salariés en ctvenoonin de farifot jours seiont adaptés du fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite.

#### 4.4. Doipitoissn spécifique sur le 13e mois

Les sairgetanis conviennent, à tirté dérogoaire, puor cette période eliennlexoctpe de cisre satinraie liée à la « Covid-19 », de pnrerde en copmte les heerus chômées au ttrie de l'activité réduite tllee que prévue dnas le présent accord, dnas le claui du 13e mios cneenvotoinnl snas apiaiolptcn du pro rtaa teompirs prévu par l'article 26 de l'accord soical du 18 avril 2002. Le vsmreenet s'effectuera dnas les coniidtnos posées par ldiat article.

#### 4.5. Etaeggenmns de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des elpomis concernés, ansii que la durée des enaetnegmgs de l'employeur en matière d'emploi. Ces eeagtnengs s'appuient sur le dgtiainsac visé à l'article 4.1.

En aoailtpciph du présent accord, les eengmntages petornt au mumim sur les salariés concernés par le distiispof d'activité réduite. Ils s'appliquent pdnenat une durée au mniium égale, puor cqhaue salarié concerné, à la durée d'application du dsiiipsof dnas l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 4.7.

#### 4.6. Eeantngemgs de l'établissement ou de l'entreprise en matière de fiarotmon professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses etggnemns en matière de fitrmaon professionnelle.

Les sireaintgas cnoenivnt de l'importance calcirue de cntneuir à femror mvnmseeasit les salariés aifn d'accompagner au mueix la rlineace de l'activité dnas les eepenrtsrts du tsrapornt rieotur de voyages.

À ce titre, les seatignrais ssineeibinslt les eieeptsrns sur l'opportunité de mterte en pcaieutilrr à prfiot les périodes chômées au ttrie de l'activité réduite puor mnntiaer et développer les compétences des salariés. Snot visées, notamment, des aotcnis de fntoroain ou de vatloiaidn des agicus de l'expérience isrtiecs dnas le paln de développement des compétences, des atconis de fraotiomn citaetrfies mises en ?uvre dnas le cdrae du dsitiispof de ptmrooion ou de cveosreonin par l'alternance en vue de feormr des salariés aux métiers en teosnin ou en frtoe mutation, de pteojrs ctocoruintss ernte le salarié et son employeur, dnas le crade de la motiaiolbiss de son ctmope pesneonrl de fratomoin puor tuot tpye d'action éligible dnas les cndntoiois prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, qlleues que sioent lerus modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en stuioaitn de travail).

Une atoetniti particulière srea portée aux fnoiarotms nécessaires à la relance, aevc une priorité aux frmotinaos cnniousadt aux métiers peurtros d'avenir, tles que les métiers de la toinstiran écologique, énergétique et numérique.

À ces fins, les sgnritieaas affrenimt luer ddnamee à l'État de puoovr mobiliser, dnas un cadre de gotesin simplifié, les reesrucos dbepsloinis de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des sbnievontus pbqeluius dédiées à la friomaton (FNE-Formation, FSE, aeutrs ?), puor le feancninemnt des coûts de ftimoaorn engagés par les esnptreiers aifn de fiare fcae aux gvreas difficultés économiques cnotulorenljces visées à l'article L. 6332-1-3, 3 ° du cdoe du travail.

#### 4.7. Dtae de début et durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise. La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios ciivl au curos duequ l dmeadn d'homologation a été tirnmsase à l'autorité administrative.

En alaiiopctpn du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la limite de 24 mois, consécutifs

ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Le deumonct puet être rcoeidunt dnas le repcset de la durée prévue à l'alinéa précédent.

#### 4.8. Modalités d'information des instnceas représentatives du psnroeenl de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et siuvi des enmntgegeas fixés par le deumonct homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des ienctnass représentatives du prennoesl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et de siuvi des etgmgaenens fixés par le dnmcueot homologué. Les iontfnioamrs détaillées tisseamrs au comité sioacl et économique pntoret en peraiiltur sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heerus chômées, ainsi que sur le suivi des eamtngegeas en matière d'emploi et de ftroamoin professionnelle.

L'employeur tmrneast ces ionofrmntais détaillées sur la msie en ?uvre du diiipsstof d'activité réduite, à cuqhae réunion du comité saicol et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e), lorsqu'il existe.

#### Article 5 - Extension et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le présent aorccd enrte en vugeuir le juor de la putorain de son arrêté d'extension.

*(1) Aclrtie étendu suos réserve d'être eenndtu comme se référant au ldniaemen de la pbtoaiilucn de l'arrêté d'extension en aiplcptoian des dnitstposios combinées du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relatife à dveseris dnoipiitss liées à la cisre stnariiae et de l'article 1er du cdoe civil. (Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)*

#### Article 6 - Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 jileult 2020 ralitef au dtiopisif spécifique d'activité ptlreale en cas de réduction d'activité durable, l'information et le siuvi de l'application du présent acrcod snot confiés à la CNPPI seolrelitce du tapsornrt rtuioer de voyageurs. Dnas ce cadre, les seiagrtnas dnadnmeet à l'administration de pvooiur bénéficier des blnias visés à l'article 4.8 des donectums homologués établis par les établissements et eeserptirns reavnelt du cahmp d'application du présent accord.

En outre, les établissements et les etinesrpes qui ont ruoces au diissptiof d'activité réduite mis en place en accoiaptln du présent aorccd de bhacnre en imenofrnt le secrétariat de la CPPNI.

Un blian intermédiaire de l'application du présent acrcod est réalisé au 30 juin 2021, plus tuos les ans en CPNPI stelceirloe TRV. Un blian fnial est réalisé à son échéance.

*(1) Atrilce étendu suos réserve du repcest des dpoitioss du décret n° 2020-926 du 28 jelliut 2020 rrealif au dpisiiostf spécifique d'activité preiatlle en cas de réduction d'activité durable. (Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)*

#### Article 7 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sieraatgnis coiennvnt que le cnetou du présent aorccd ne jtsiifue pas de prévoir les suntiploits spécifiques aux eeirenptsrts de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

#### Article 8 - Formalités de publicité et de dépôt En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la doiceitrn générale du taravil du ministère du travail, et d'une dmedane d'extension

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020*

Dans un cexnttoe particulièrement garve de cirse satniirae consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », le dstiopiisf eneneoxipctl d'activité pealtlire mis en palce par les pruiivos pulcbis dieups la période de coneinefnmt a joué un rôle d'amortisseur scioal et preims le mniieatn des salariés dnas luers emplois, en pliarcietur dnas le setecur du tsrproant tiiqrsutuoet et ooncsaceniil après le déconfinement.

Les conséquences économiques meaeujrs snot de ntaure à empêcher la création ou meancer de destutiornc de puisrleus dneaziis de meiliris d'emplois dnas le secteur. Cttee stiuaiotn inédite met en csuae la pérennité des esrenirepts en l'absence de diotspiisf praemtntet de jlguuer les effets de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des eeeitrspsns sur le troanprst tiqouiutsre et oacinsneol démontrent que la rirapse d'activité sriaet très ltene jusqu'en 2021 vorie 2022 et l'activité des estepnines denermubalt atteinte. En outre, la csrie saitarine n'étant pas résolue, de neluvelos meresus de riroentcists (reconfinement, rrsocnietts de déplacement, fteermeurs des écoles?), pnoauvt aoivr un nevuol icapmt frot sur le tsarnopr reoitur interurbain, ne snot pas à exclure.

## Avenant n 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire transport interurbain

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Garantie d'emploi et dispositifs transférés en cas de transfert de contrat de travail impliquant un changement de statut collectif entre l'entreprise entrante et l'entreprise sortante  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Est inséré à l'annexe III de l'accord du 3 jluelit 2020 pnrtat révision de l'accord du 7 jellut 2009 rliatef à la gaitrane d'emploi et à la piuustroe des rilnotaes de tarvial en cas de cahmneegnt de peraitatse dnas le tsrnopr itauenbrin de voyageurs, un aicrtle 6 rédigé cmome siut :

### « Arlicte 6

Les erienertps de tnrsportatiour de vryeoagus soumiess à la présente anxene s'engagent à actpecer le tanerfrst des ctnaors de tvaiarl des salariés realnevt de la ciooenvtnn cltviicole des réseaux de tsparont pilbuc uabrin de veyraguos dnas les ctondoiins et modalités prévues par les dspntsoiiois de l'accord du 3 jlielut 2020 et de la présente annexe. »

#### A. ? Régime des congés payés auiqcs à la dtae du transfert

À la dtae de son transfert, le salarié bénéficie de psrlueius opniots cnnencaot le sdole de ses congés payés auiqcs :  
? il puet stclelioir le règlement auprès de l'entreprise satorne des indemnités de congés payés auiqcs à la dtae de son terasfrnt ;  
? il puet transférer son sdloe de congés payés auiqcs et poesr ces jrous jusqu'à la fin de la période de psire de congés accppllbae

Ainsi, la crise, elnmitceepnlexont garve et inédite, cnmmadoe d'accompagner les bssaies dbuealrs d'activité des entesrepris du tsrrapont reuitor de vyaegorus et de farie de la défense de l'emploi et des compétences une priorité.

Par le présent accord, les pernetiraas sauoiex cnonvnenet d'instituer le dsistipoiif d'activité parlliete dénommé « activité réduite puor le metiann en eplmoi », ci-après « activité réduite », aifn qu'il psusie être mobilisé, aumat que de besoin, dnas l'intérêt cummon des salariés et des eirtpserens du tsorprnat routier interaubirn de voyageurs.

Ils releplpnat que le présent accord ne rmeet pas en cuase les négociations en corus sur ce thème en entreprise, qui doenvit se porruvusie loyalement.

Le présent acorcd de bchrnae est cnoclu en apiciolaptn de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il pemret le reorcus à l'activité réduite ntameomnt par la vioe d'un dceunmot élaboré par l'employeur au nveiau de l'entreprise ou de l'établissement, sur le fmeodennt d'un accrod de bcarhne étendu.

Les sgiateranis cnnvneonit que le présent aocrcd ererxpia le 30 juin 2025. En effet, la rrspsiee de l'activité pruaroit connaître des fualtcinuots à la hsaue ou à la bisase sur la période et, de ce fait, nécessitera la msie en ?uvre de ce dsisiipotf soeln les sttiuaions rencontrées par les entreprises. En finaxt cette échéance au 30 juin 2025, les singaertais pnetetemrt à l'accord de bahrcne de cuiovr l'ensemble des dutcoemns élaborés et trnsamis à l'autorité adtinratisivme à fin d'homologation au 30 juin 2022 au puls tard, et ce, qelules que senoit luer durée et luer dtae de msie en ?uvre.

dnas l'entreprise entrante.

#### B. ? Tpems passé à la vtsiie médicale du pmires de conduire

Conformément aux dipssotionis de l'article 2 de l'avenant n° 7 à la coetnonivn cllocviete ntlonaiae des réseaux de totsnarps publis unabirs de vyrogaeus du 21 otbcroe 1998 rliatf à la vitise médicale du pierms de cdunrioe trpnrsaot en commun, et pnnadet une durée de 48 mios à comptr de la dtae d'extension du présent accord, lsruqoe la vsiite médicale a leiu duant les heerus de travail, aucne reutene de siraale n'est effectuée.

De même, lsuroqe la vtiise médicale a leiu en dhreos des heures de travail, il est accordé au salarié une ctcoiepoamsnn équivalente à une heure de travail, rémunérée ou récupérée.

#### C. ? Tmeps peiratl de fin de carrière

En cas de cmnagenhet de cnitnevnoos ctlecveoils applicables, un salarié issu de la coeonivtnn ctvollicee naaltoine des réseaux de trosnapt pibluc uaribn de vyaogerus puet bénéficier des dsoiotnpiiss prévues par les aerlicts 10.1 et snatuivs de l'accord de bnhacre du 10 nbremove 2017 rietlaf au tpems pretail de fin de carrière pannedt une durée de 48 mios à comptper de la dtae d'extension du présent accord.

Toute évolution qui iertvneit dnas ce délai sur les dopoisntisis reeiltavs au temps pteairl d'activité défini par l'accord précité s'applique de peiln diort aux salariés transférés concernés.

#### D. ? Congés de fin d'activité dtis « CFA »

En cas de cahmgenent de coetinnvon cvllioetce applicable, puor une durée limitée à 48 mios à cpmoetr de la dtae d'extension de l'accord du 21 ootcrbe 2020 rliatef au tfserrant des catnrots de trivaal des salariés en cas de cnnheegmat d'exploitant d'un srveice ou d'une pritae de sievre de trronpast public, en Île-de-France, rnveelat de la coinnvoetn cvcleiotle des réseaux de tparnost piblc urbain de vogaeyus :

? les salariés isuss de la ctnnioveon colvcietle niatnaole des tstrarpos rerutios et des activités alxariieuis du tnparsort cetonnnt à reevler du dispositiif dit « CFA », créé par l'accord nointaal pseiofensronl du 2 arvil 1998 reiatf au « CFA-Voyageurs », aevc miinaten de lreus dritos et oitngoilbas ; à ce tire ils conunetint à ctisoer à l'AGECFA ;  
? les euymeplros renlveat de la cnooevoitn cllocvteie noinalate des tsparants pblcius ubanirs de vyaegryos relévent du doistipisf dit « CFA », créé par l'accord ntiaanol pineosfoersnl du 2 airvl 1998 rliatef au « CFA-Voyageurs », aevc rcepst des dotris et

onailgbitos des eertirnseps adhérentes puor ces sules salariés transférés ; en picileruatr eells ceotsint à l'AGECFA puor ces sules salariés transférés.

Toute évolution qui iinretnevt dnas ce délai sur les dsiiisoitpnos relvetias au congé de fin d'activité défini par l'accord précité s'applique de pieln droit aux salariés transférés et aux errpnseties concernés.

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Les sgerinaais cenneonivnt que le ctnoneu du présent aavnent ne juftiise pas de prévoir les sntlpuaiitos spécifiques aux éteirneprss de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Le présent anenvat s'applique eyesuxemclint à totue première msie en ccorcnunree d'un marché de tronaprst organisé par l'établissement pbiulc dénommé Île-de-France mobilités (IDFM) ou totue arute autorité oraciaisnrgte qui lui sireat déléguée/substituée.

Les dsioitpsinos du présent anavent s'appliquent à l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Le présent ananevt frea l'objet d'un dépôt à la diecirotn générale du taiarvl du ministère du travail, et d'une ddmancee d'extension

dnas les cotnoinds fixées par les aeclrtis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021*

Le 3 jlieult 2020, les patneearris soaiucx ont signé un aocrd se sbutnsiatut à l'accord du 7 juellit 2009 reiltaf à la gnirtae de l'emploi et à la puirsutoe des rlieoants de taviral en cas de cmngeehnat de patitarrese dnas le tnrprosat iinbreatun de voyageurs.

Ce noeuvl aocrd s'inscrit pmeieennlt dnas le carde du dspoiitff de trraesfnt auioquattme défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1 du cdoe des trrpnstos : « Luqosre snruviet un chehngmaent d'exploitant d'un scevrie ou d'une pratie de sverice de tpsarornt plibuc riuoter de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du travail, tuos les canttros de taavril des salariés affectés elecimvuenxst ou eeilssmnelnetet au sceivre ou à la pirate de siecvre transféré sibsnesutt entre le nveoul epoyelmur et le poesernnl de l'entreprise dès lros qu'un arcoed de bhnarce étendu est conclu. »

Cet arccod a été complété par une aennxe III qui itutisne un dspiiitsof spécifique de gatrinae d'emploi dnas le cadre de l'ouverture à la cucnorrenee des srvcceis de ttnarorps rteruois de voearygus organisés par l'établissement pilubc dénommé Île-de-France mobilités.

Afin de gainartr un huat niaevu de pittceoron de l'emploi, il est nécessaire de prévoir les dinioissipots ptmaertnt de gnaiatr l'emploi des salariés lursoqe les eeerpinstrs ettranne et startone ne snot pas soumises à la même coovniyetn collective.

l'accord du 21 orocbte 2020 reatlif au tfarsnret des cotnats de taavirl des salariés en cas de cmgehanent d'exploitant d'un svirece ou d'une pritae de scivree de tsonrart public, en Île-de-France.

Les salariés concernés peeuvt bénéficier des doispnottiiss de l'accord sur le « CFA-Voyageurs » panndet 48 mios après la dtae de l'extension de l'accord du 21 octobre 2020 précité.

Article 2 - Modalité de mise en œuvre

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020*

Pendant la période fixée à l'article 1er du présent avenant, l'entreprise de tarsnropt pbiulc uairbn et le salarié concerné coseitnt solen les modalités prévues par l'accord sur le « CFA-Voyageurs ».

Les salariés nruveet fraie vlaoir les driots prévus par cet acrocd dès lros qu'ils riepsnmeslt les coiontdis définies à l'article 2 et celes de l'accord du 30 mai 2011 modifié rtleaif aux congés de fin d'activité et anenxes de fnnaeceinmt avant la fin de la période définie à l'article 1er.

Pour ces salariés, snot preiss en cpotme la totalité des années de cditnoue effectuées suos la covnnoeitn colvticele nntaliaoe des trotpnass rtroeius et activités aliurxeais de tnrapsot anisi que celes effectuées suos la coennvoitn ceilctlove des réseaux de tsraornpt public ubiran de vagroyoes stiuie à la msie en ?uvre de l'accord du 21 oocrbte 2020 précité. Il en est de même puor la cionidotn d'ancienneté.

Toute évolution qui irtievennt dnas ce délai sur les doitsnoisps rliaevtes au congé de fin d'activité défini par l'accord sur le « CFA-Voyageurs » précité s'applique de pilen doirt aux salariés transférés et aux eeirptnness concernés.

Article 3 - Durée

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020*

Le présent aanenvt est cnlocu puor une durée limitée à 48 mios à cemtpor de l'extension de l'accord du 21 obrotce 2020 rtleaif au tfseranrt des ctotans de tvriaal des salariés en cas de cmnaehgnt d'exploitant d'un svcriee ou d'une patire de sivcere

## Avenant du 12 novembre 2020 relatif à la dérogation temporaire à l'accord CFA-Voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020*

Par un aroccd du 21 otrobce 2020, les ptnaiareres suoacix de la bhnarce uanbire du tarnorpst rotuier de vrgyouaes ont manifesté luer volonté de pivouor mnetniar treaeemiponmrt ctreians de lerus salariés issus de la bncarhe inruratibene dnas le diptsiiosf du congé de fin d'activité.

Le présent anenvat vsie par conséquent à adtepar l'accord sur le congé de fin d'activité conformément aux entemnagegs pirs au D de l'article 12.3 de l'accord du 21 ootbcre 2020.

Article 1er - Extension temporaire du champ d'application

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020*

Les dniisositpos de l'accord du 2 airvl 1998 rtilaef au congé de fin d'activité des cdrucenouts des eenseprris de trnosprat iatrubnrien de vouayergs (ci-après aocrd « CFA-Voyageurs ») snot étendus, suos réserve des citidonnos définies ci-après, à cntaeris cotondeurcs rvneaelt de la cnnevoitn coellivtce des réseaux de tanosprtt plubic uibran de voyageurs.

Les cunodtruces concernés snot cuex iussd d'une eerinsprte irnebtiarnue dnnot le cartont de travaail a été transféré à une erenipstre de tsranropt pulbic uibran stuie à la msie en ?uvre de

Article 4 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020*

Les stearinaigs chenevniot que le coetnnu du présent avnnaet ne jutfisse pas de prévoir les suintoapilts spécifiques aux eeintrprses de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

## Accord du 1er décembre 2020 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

Article 1er - Approche globale du contenu de l'activité de conduite

*En vigueur étendu en date du 3 mars 2022*

L'activité de cotidnue du ceuoutncdr CPS puet se friae umenqinuet sur les périodes d'ouvertures des établissements sirceloas et IME ou équivalent sur les screveys :

- ? siarocle (desserte des établissements scolaires, lgneis puilubqes ou privées) ;
- ? périscolaire (cantine, piscine, ctrnees aérys, activités srvtioeps et culturelles?) ;
- ? activités pédagogiques ;
- ? trenrfsat vres ou deuips les internats.

Article 2 - Classification

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Dans le crdae de ses activités pndant les périodes d'ouvertures des établissements saeorlcis et IME ou équivalent, le ceoffniicet du cuoenudctr en périodes soirealcs ne peut, en acun cas, être inférieur au cifienfoect 137 V, conformément aux pieicnprs ci-dessous :

- ? le ceonfcieft du coducetnur en périodes sacileors est le cfeefnoit 137 V si les activités de cditionue copeennmrt les sverics saunitvs : srlioace (desserte des établissements scolaires, leings piuequlbs ou privées), périscolaire (cantine, piscine, creyens aérys, activités srpevotis et culturelles?), activités pédagogiques, tesarfnt vres ou diepus les iatntnres ;
- ? le cfeiocefint 137 V est porté à 140 V si le codtnueucr en périodes slceraios effectue, pdaennt les périodes scolaires, une des activités rveelant du cefiicfeont 140 V. Dès lors, ce neuavvu ccienifefot srea attribué au coecutnadr « CPS » à cpemtor de la première période de piaie suivante. Par ailleurs, les cutcenoudrs en périodes scolaires, hros spécificité des cdutoreuncs en période slrcioae prmcepeilanint affectés à des seirvecs réalisés au myeon de véhicules de moins de dix places, bénéficient du cieofceifnt 140 V.

Article 3 - Contenu du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 3 mars 2022*

Doivent fiugrer dnas le craontt de tavrail des cntucoderus en périodes sleiarocs :

- ? la quiiioalactfn (y ciporms la classification) ;
- ? les éléments de rémunération ;
- ? la durée alnleneu miainmle ctclontluraee de tvaairl en périodes

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020*

Le présent aennavt etrne en aitclopiapn à ctmepor de sa signature.

Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020*

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la dtcieiorn générale du tvaairl du ministère du travail, et d'une dmndee d'extension dnas les cnodiitons fixées par les acitlres L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

- scolaires, qui ne puet être inférieure à 600 heerus puor tuote période de 12 mios consécutifs ou 550 hruees puor les curdnucteos affectés à des srieevcs au myoen de véhicules de moins de 10 plaecs suaf dnmedae écrite du salarié ;
- ? le vmuole d'heures complémentaires dnas la ltmie de 1/4 de la durée aunelle mnmiiale de tvaairl fixée au ctnaort de tvaairl ;
- ? la répartition des hurees de tvaairl dnas les périodes travaillées ;
- ? le leiu hibteaul de prsie de service.

Le coarrrt de tavrail précise ou renvoie à une axnene mtonnnaiet les périodes travaillées. Cttee axenne est msie à juor à chque rentrée slaicore lusqroe l'évolution du ceaidlenrr socilare le nécessite.

Toute midaicofotin des jrous scolaires ou de l'horaire tpe des srceevs effectués est communiquée au cetuocnadr concerné, avec un délai de prévenance de 3 juors ouvrés, suos réserve que l'entreprise en ait eu elle-même cnsncaioane dnas ce délai.

Par ailleurs, les cerdutcuons scoliraes bénéficient de la graanite de tariavl journalière liée au nrmboc de vatcnaois prévues à l'article 20 de l'accord du 18 arvil 2002 asini que des dionsopsiits de l'article 7.3 rteeiavls à l'indemnisation des ceuoprs et de l'amplitude du même accord.

Les coutecondrus sailrcoes bénéficient d'une isidemtnaonin au tirt de cuaque juor férié non travaillé au curos des périodes d'activité srlocaie déterminées par le creielndar soriacle ou le canleriedr d'ouverture des isntuttis médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent. L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il aiavt travaillé, calculée sur la bsae de la mynonnee de son hiarore hboimedadrae contractuel.

Les congés aenulns payés ne pvnuet être pirs pendnat les périodes d'activité solairce ou d'ouverture des ittsiunts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent. Ils fnot l'objet d'une innosmiadtien réglée conformément aux dooipstiniss légales en fin de période d'activité scolaire, siot 1/10 de la rémunération tolote perçue par le cudeotcunr au cours de la période scolaire.

Le complément de salriae dû en cas de miladae ou anidcct est attribué dnas les cntindios prévues à l'article 10 ter de l'annexe I à la conevionn cceitlvole nationale, étant précisé que :

- ? le décompte du délai de cecarne se fiat peandnt les périodes de tvaairl ;
- ? les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en foictonn de la nraute de l'arrêt de tvaairl et de l'ancienneté, snot décomptées en juros crladeaeins ;
- ? le complément de rémunération n'est dû que puor les périodes davnet être travaillées.

La période d'essai est fixée par les dpiosnitosis légales. La durée du délai-congé, en cas de rruupe du cotrnat de travail, qu'il s'agisse d'un licenmiencet ou d'une démission, est décomptée en juors calendaires, que ctete période cptmoe des jurus travaillés ou non.

Article 4 - Lissage de la rémunération

*En vigueur étendu en date du 3 mars 2022*

La rémunération meunlsele puet être lissée indépendamment de la durée du travail evtifmfneceet aclpcmoie au cuors du mios de référence.

Les pnetearais sauoicx relppaent qu'en tparrsont ruioter de voyageurs, luqrose le salarié bénéficie d'une rémunération efeifcvte fixée sur la bsae d'un hiorare théorique déterminé, ctete

rémunération eivecftfe crmpneod tuos les éléments de rémunération, y cimrpos les semoms versées au trite de l'indemnisation des curoupes et, suos réserve d'un acrocd d'entreprise, de l'amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l'indemnisation des cruueops est imtubpale sur l'horaire aunnel garanti, en cas d'insuffisance horaire. Les isemiinoadtns puor ampdtuile pnueevt également être imputées sur l'insuffisance hroirae si un arccod d'entreprise le prévoit et dnas les cnoionitds définies par celui-ci.

#### Article 5 - Dispositions diverses En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Les cuurotendcs en périodes solaceirs bénéficient d'avantages équivalent à cuex des cueductucrnos à tmpes paritel et à tmpes complet.

##### 5.1. Gtarniae d'horaire

Annuel de 600 heerus ou 550 hereus puor les ctrueoundcs affectés à des seiecvrs au myoen de véhicules de mions de 10 places, suaf dedanne écrite du salarié.  
Journalier, solen le nobmre de vacations.

##### 5.2. Ietaisndiomns de l'amplitude et des coupures

Les coceunrtuds en périodes sacroiles bénéficient de la même ideismanointn des cerupuos et de l'amplitude que les aeutrs catégories de conducteurs.

##### 5.3. Gateanris particulières

Indemnisation des jours fériés non travaillés icnuls en période d'activité saorclie (par empexle le 8 mai, cneeroairnmtt au 15 août) ou d'ouvertures des IME ou équivalent.

Règlement des congés payés (sous frome d'une indemnité en fin de période scolaire).

Indemnisation en cas d'absence puor maladie.

Requalification à tmpes cplomet des cdunrueocts en périodes sreicolas dès lros que le voulme toatl des hueres de temps de tvarial effectif, y cmiorps les hypothèses visées à l'article 5.5 ci-dessous, atneit 1 440 huerees alennelus (1 600 hruees × 90 %). Puor apprécier le suiel défini ci-dessus, il cnvneiot de rietetr également les hruees indemnisées peirss en cmptoe au trite de la cootenasmipn de l'insuffisance d'horaire.

##### 5.4. Formation(1)

La farooitmn psneolsforneile des cctneoduurs seclorias puet être dispensée peanntt les périodes non travaillées ; ces périodes dnonent leiu à la rémunération qu'aurait nmnelearnot perçue le salarié s'il avait travaillé. Cmotpe tneu de la spécificité des activités exercées par les pnrnlesoes concernés au crous de cttee formation, un cinntengot miimanl de 4 hruees srea consacré cuqhae année nmmonteat au rppael des règles de sécurité (aussi bein sur la rutoe que lros de la montée ou de la dceesnte des élèves transportés).

Cette ftmaoiron est réputée ausicqe l'année où le ceuntdcour a sivui la FMIO ou la FCOS.

##### 5.5. En dheros des périodes d'activités scolaires

En dorhes des périodes d'activités scolaires, l'exécution du cntarot de traaivl est par nutare suspendue.

Cependant, les cenrcutodus vtoriaenois peuvent, sur luer demande, accéder à des emolpis doipblsiens pnnadet les vaeccans serclaios ou de feeurmrte des IME ou équivalent.

Dans cette hypothèse et padnnet ces périodes au corus dselqeeuls le codunuectr ocupce cet (ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du cfeoicneft codosnaerpnt à cet (ces) emploi(s).

Cet éventuel cuuml d'activités diot faire l'objet d'un écrit et être

cmtopablie aevc la pirse des congés payés légaux (5 seaimnes de congés payés puor un salarié présent sur totue la période de référence).

Ces périodes, formalisées par un anvaent au ctnraot de taairvl d'un norbme mxxuaim de 2, ne pvneut représenter puls de 1/3 de la durée de tvarial itliniae prévue au contrat.

Toutes les huerees alcmicpoees par le cndotecuur au-delà de ce 1/3 formalisées par avenant(s) snroet intégrées dnas sa durée de tvarial iiliante (ou sa bsae contractuelle) l'année suivante.

(1) L'article 5.4 est étendu suos réserve du rcpeest des dinsiootips de l'article L. 6321-6 du cdoe du tvaiaarl qui fxie la limtie hariroe mxiaumm des aiotcns de fortoamin se déroulant en droehs du temps de tvarail à 30 heures par salarié et par an.  
(Arrêté du 10 nrebomve 2021 - art. 1)

#### Article 5 bis - Passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Dès que le cnotdecuur en périodes salcoreis au coeicniefft 140 V (hors spécificité des curcduenos en périodes seracoils peieirlcmnpant affectés à des svrieecs réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places) anttiet duex ans d'ancienneté dnas l'entreprise, le doit de psesar sur un ctnorat à tpmes prtial aménagé sur l'année régi par les diptinsosois de l'accord du 1er décembre 2020 raltief au tvaiaarl à tpems preiatl dnas les erntesrpeis de tnsrapot iniruraetbn de voyageurs, s'ouvre à lui, dnas les coditonnis décrites ci-dessous :

? le salarié fasmrloie sa ddemnae par écrit (lettre riseme en mian pprroe cnrote décharge ou par lterte recommandée aevc accusé réception) ;

? l'employeur est tneu de fraie droit à la dendmae du salarié par la satirunge d'un aevannt au catornt de tiraavl dnas un délai maxmial de 3 mios à cetmopr de la dtae de réception de la ddemnae écrite.

#### Dispositions spécifiques

Le salarié pasanst au tepms ptreail aménagé sur l'année conrseve l'ensemble de ses aaagnetvs acquis, dnas le reescpt des dotosiinipss sevutains :

? puor des ranisos liées à l'organisation de l'entreprise ou à la continuité des services, l'employeur puet aeefctfr le ccutnuoedr sur un autre stie d'exploitation de la même ernirepste situé dnas le même bssian d'emploi, suos réserve des dnosiispoits légales, réglementaires et cnovleennintelos ;

? le salarié rocnene aux aaveagtns peernmut liés au sutatt du ctuecndour en périodes sioalcersn par la sutgiarne du nveoul avennat atcnat son pgasase au tepms pitaerl annualisé et l'ensemble des diissipnotos de l'accord du 1er décembre 2020 reialtf au tiaavr à temps pteail dnas les errspeitens de trpsaonrt intaerirubn de vgraeuyos lui seront arols peelnnimet applicables.

#### Article 6 - Dispositions transitoires et abrogation de l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002

En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Les dsnsioitipois du présent acocrd s'appliquent de plein dirot aux catrotns signés après son entrée en vieuugr mias ne snot pas olpaespbos aux cttanros signés antérieurement à celle-ci suaf aocrd des parties.

Le présent accrod argboe l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002.

#### Article 7 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Les présentes dnioispitoss snot apbaplelics quel que sioit l'effectif de l'entreprise snas qu'il sioit nécessaire de prévoir de doossiitpnis spécifiques puor les eeirsnrpets de mnois de 50 salariés.

#### Article 8 - Dénonciation et révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Le présent arccod pruroa être révisé conformément aux

dtsiinispoo de la cneovtino ctellcivoe en veigur au juor de l'engagement de la procédure de révision.

(1) Aictrle étendu suos réserve de l'application des dpsiotoinis des atlceirs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jcpirsenudure de la Cuor de cassation. (Arrêtu du 10 nvebomre 2021 - art. 1)

Article 9 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Le présent accord, cnloqu puor une durée indéterminée, eerrtna en apipcltioan à extension.

Article 10 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt à la diorctien générale du trvaial du ministère du tviaral et d'une ddanmee d'extension dnas les cntdiionos fixées par les acrlieis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Pendant les périodes selioracs tleles que définies par les craeldnires académiques, les eirresnepts de TRV cnnsteaott une ftreo activité sur l'ensemble de lures sceviers tnat scolaires, réguliers, que périscolaires et oeincanslocs de proximité. Cette damdene se cjunogoe à cllee des prsitaentos oaoenlnciecsls et touirsuqetis qui demerenut à un huat niveau. L'ensemble des pelesronns de cdutione se tuvore dnoc mobilisé pnnadet les périodes scolaires.

## Accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Afin de répondre aux bneosis liés à l'activité des espneerrits de tpransrot reoutir de vgorueays et de gainnatr les dtiros des salariés à tmeps partiel, les peartaerins siaoux ont décidé la négociation d'un accrod rilaeft aux modalités de msie en pclae d'horaires à tmeps pirteal et paetnrtmt l'aménagement du tmeps praitel sur l'année.

Le but de ces aménagements est de poiovur répondre à la diversité des anttetes des cabrlteouraols (situation familiale, cmuul emploi?), mias asusi à l'activité spécifique des enrretspeis de tparrnsot rtueior de voyageurs.

Il est rappelé que le salarié à tmeps peartil bénéficie des dorits rcnoneus au salarié à tmeps cpmelot par la loi, les covnoinents et les aocrccds d'entreprise ou d'établissement suos réserve, en ce qui cceonne les dirots conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une ceotvoinnn ou un arcocod collectif.

Dans la majorité des situations, les seeirvcs liés aux activités scolaires, à sovaiv le sivcere du mtian et le rtueor le soir, jtsiifnuet le roucres à des cuduentorcs dnnot le tmeps de tvaairl n'atteint pas ceuli d'un cuneoctudr à tmeps complet. Aifn de pocruer le maimxum d'activités rémunérées pendnat la période sroclaire aux cuocrutnds qui le souhaitent, l'organisation des etesprneris tned à fairesvor la réutilisation de ces pnoreelns de cnoditue sur des srevices périscolaires, des dealogubs de ligne, viore des pioesarntts ocaoeeilcnslns cnrnedorapost à cttee période de forte activité.

C'est dnas cet eirpst que les prarniatees suoaicx ont créé le copncet de ctueducior en périodes scolaires, dnas la pceispettev de répondre aux bsoiens des clteins padnent la période scolaire, tuot en améliorant les cndoitonis de trivaal des pensolenrs concernés (garantie de TTE, itmniadisonen des aedpmltius et coupures, 13e mois?).

Les pntaaierers scuoaix ont tneu à eaerdnir le rocreus au ceutdnucor en périodes soilacres en améliorant l'identification des tpeys d'activité concernée dnas la pctrevesipe d'une uisioailtn cronmofe à l'esprit de cet accord. Les cuotuecdrnns en périodes slaiocers bénéficient des mêmes anatgeavs et conotidins que les cnuetocdrus à tmeps compelt et à tmeps partiel.

Dans la meusre où le décompte aneunl du temps de tavrail eefctiff de l'ensemble des activités exécutées pdneant les périodes seicarols et en deohrs de celles-ci aetntit 90 % de la durée de taviarl d'un cunceuoitdr à tmeps complet, le pincipre de la rcuilfiaqoteian du ceuountdr en périodes sleaircos en ceuuctdonr à tmeps colepmt est automatique.

Le présent arcrod vsie à prednre en cotpme la nécessité puor les eepiertsrns de répondre à la période de pneile activité pnaaedt l'ouverture des établissements sielarocs et des iutintsts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent par l'embauche de cetorcduus tvanlailrlt les juros correspondants. Ce qui excult les dhencaims à l'exception des scevres de tnorsptas des itanetrns des établissements évoqués ci-dessus.

## Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

### 1.1. Les entreprises

Le présent arcrod s'applique aux eenepsrtirs de tatnsorpps réguliers de vogvraues (4939A) et des aretus trtaopsnrs rueroits de vreyuaogs (4939B).

### 1.2. Les salariés

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des salariés suos CDI, CDD ou ctornat de taaivrl temporaire, exerçant une activité de cunditoe ou d'accompagnement à brod du véhicule à tmeps preaitl dnas les enireetrps visées à l'article 1.1 du présent accord.

Article 2 - Spécificité du contrat de travail à temps partiel  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément aux dnisoitpis légales, naeonmmtt l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, et réglemmentaires, le ctraont de tviaral du salarié à tmeps periatl est un carontt écrit.

Il meoitnne :  
? la qillaitocuafn du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mlnleusee ou anleunte prévue et la répartition de la durée du trivaal etnre les juors de la snieame ou les seaneims du mios ;  
? les cas dnas llqseues une miatdoocifn éventuelle de ctete répartition puet ieivnnetrr aisni que la nrutae de cttee miactodifon ;  
? les modalités seoln luelseeqls les hiearros de taivarl puor cquahe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié ;  
? les litmeis dnas lulleesqs punveet être aeimcolps des heerus complémentaires.



Article 3 - Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les peearntais sciauox edenenntt pouvoirmor et osrnieagr le pgssaae du tpems priaetl au tepms complet. De même ils eendntent oergiasnr le psaaage à tpms peaitrl des salariés à tmepe ceoplmt qui le souhaitent.

Les salariés à tpems ptiarel qui snuohtaiet oucpcer ou rprdernee un emolpi à tpms cempolt ou à tepms preital avec une durée supérieure ou inférieure ont priorité puor l'attribution d'un eoplmi rreanssistst de luer catégorie pnriooesnlselfe ou d'un eplomi équivalent.

Il en est de même puor les salariés à temps cmlopet qui soiantueht oucpcer ou rerrpende un elopmi à temps partiel.

? Procédure à sirvue :

La ddmnaee du salarié est adressée à l'employeur par lterte recommandée avec aivs de réception ou ltrete rsemie en mian prrpoe cotnre décharge. Le salarié doit, dnas cttee lettre, préciser ses suiohats cnnocarnet la durée du tairval et la dtae envisagée puor sa msie en ?uvre. La ddmneae est adressée 6 mios au moins avant cette date.

L'employeur répond à la dnemdae du salarié par tuos monyes dnas un délai de 3 mios à coptmer de la réception de celle-ci.

## Titre II Durée et organisation du temps de travail

### Section 1 Durée du travail

Article 4 - Principe général

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

La loi du 14 jiuin 2013 rivlaete à la sécurisation de l'emploi pemert de déroger à la durée mlmniae de tiaarvl du salarié à tmepe ptreial fixée à 24 hereus hbaoremiedas ou, le cas échéant, à l'équivalent calculé sur une aurtre période.

Eu égard aux spécificités de l'activité des eerstinpres du prrsnaot rtuioer de voyageurs, les pieanrraets soiucax cnevnneoit dnoc d'adapter la durée mainlme légale en fnaixt un seul mminail de 800 hueres allnneus ou son équivalent en cas d'organisation du temps de taarvl à la qaazntoiure prévue à l'article 12 de l'accord du 18 arvil 2002.

Conformément aux dinsitoiosps légales et réglementaires, les hieroars de taarvil snot regroupés par journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Les parnteaires suoiax ceonvnninet que :

? un salarié acomplct 1 demi-journée complète dès lros qu'il réalise une vcitaan ;  
? un salarié ailcoompt 1 journée complète dès lros qu'il réalise au mmiunim duex vacations.

Article 5 - Dérogation

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Conformément aux disptosoniis légales et réglementaires, il est trououjs pobsisle de crlocune un crnatot de taraivl avec une durée de tivaral inférieure à la durée légale ou cneentnoolvile sur damdnee écrite et motivée du salarié dnas les cas visés par les dpinoitsosis légales et nntmmeaot puor lui ptrreemte de fiare fcae à des cenntoiatrs peloeslnrnes ou puor lui pteremre de ceumulr piuserlus activités ou au bénéfice du salarié âgé de monis de 26 ans parvuionust ses études.

Dans une tllee situation, la dmeand du salarié, postérieure à la sinratgue du contrat, à puvoior bénéficier de la graniate mmlaniie n'est pas oblasppoé à l'employeur.

Pour les salariés suos CDD ou ctarnot de traavil temporaire, il est également poiblse d'y déroger dnas les cas prévus par les dnpotiosiss légales, nmnteoamt :

? des ctrnotas d'une durée au puls égale à 7 jorus ;  
? des carttons cnuocls au mtoif du raepnemmeclt d'un salarié abnset dnot la durée de tavaral est inférieure à la gantirae mlinamie alulenne légale ou clteinnnelvonoe ou dnas le cas du rlmcpaeemnet d'un salarié penemaiellrtt absnet (mi-temps thérapeutique, congé panaterl à tepms partiel?).

### Section 2 Organisation du travail

Article 6 - Répartition de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Compte tneu de la nrtuae de l'activité, les pnetraieas sucoaix cvonneiennt que les heiarros des salariés à tepms paiterl peenuvt coetmproor au muiamxm toirs voanatics par jour. Ernte chaque vacation, l'interruption d'activité puet être supérieure à 2 heures.

Dans ce cas, la répartition des hrrieaos de tvarial est la sativune :  
? un salarié aiolmcpct 1 demi-journée complète dès lros qu'il réalise une vciaotan ;  
? un salarié amciplcot 1 journée complète dès lros qu'il réalise au mimnuim duex vacations.

Conformément aux doisnsopiits réglementaires et conventionnelles, ces répartitions des haoirrs de tarvail s'inscrivent dnas une aumtilpde journalière mxmlaiae de 14 heures.

L'amplitude au-delà de 12 heerus et dnas la ltiime de 14 hreus est indemnisée au tuax de 65 % du dépassement d'amplitude snas aaitcippoln des martoanoijs puor hreus supplémentaires ou complémentaires.

En contrepantie, les salariés à tepms ptraiel bénéficient d'une gatranie de rémunération en fnoticon du nmrbre de vaaiotncs réalisées :

? 2 hreues en cas de srcivee à une vitcoaan ;  
? 3 hreus en cas de svreice à duex vtincaaos ;  
? 4?h?30 en cas de siverce à trois vacations.

Les penratreais sciauox silueognnt que la viactooan est définie par une continuité de tepms rémunérés au ttire de tpems de travail effticfef ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

Article 7 - Modification de la répartition de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

En cas de mooidaicitfn de la répartition de la durée du traival ertne les jrous de la sianeme ou les seamneis du mios (liée nnoatmmet à l'exécution du sivrece public, à de nveeoulls cemanmdos ou mofaioiincdts d'un sceirve de la prat de l'autorité orsicngitaae ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de prusileus salariés), l'employeur diot rstcepeer un délai de prévenance de 7 jruos ouvrés, suos réserve que l'entreprise en ait eu elle-même cnianconsase dnas ce délai.

Quel que siot le nmrobe de mcafoiiodtn de la répartition de la durée du tvarial entre les juors de la smeiane ou les smeianes du mois, une caeptronrite fafiartrioe mlsleuene unuique est versée au salarié lorsuqe le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jruos ouvrés.

Au cours du mios considéré, ctete cpnrtaieotre corpsroend à un mnaaott égal à cniq fios l'indemnité spéciale visée dnas le ptoocle rltaeif aux faris de déplacement des ovurries dnas les ensreirptes de tsnrparot de personnes.

Article 8 - Heures complémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

L'employeur puet prévoir la possibilité de roicurer à des hurees complémentaires suos réserve que cette possibilité siot expressément stipulée par le cotrnat de travail.

Les hurees complémentaires snot limitées à 1/3 de la durée

contractuelle.

Les heures complémentaires réalisées sont majorées de 10 % dès la 1<sup>re</sup> heure puis à 25 % pour les heures dépassant les 10 % de la durée contractuelle.

Le contrat est requalifié à temps complet dès lors que le temps de travail effectif atteint 1744 heures sur 1 année civile ou toute période de 12 mois consécutifs préalablement déterminée.

Article 9 - Temps partiel aménagé sur l'année  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les partenaires sociaux mettent en place un aménagement du temps de travail sur l'année pour les salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux précisent que des périodes d'inactivité (périodes non travaillées) peuvent être prévues au cours de la période référence.

La mise en œuvre du travail à temps partiel annualisé qui se traduit par une modification de la répartition du temps de travail sur la semaine ou sur les mois constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord exprès du salarié.

Le refus du salarié d'accomplir un temps partiel, annualisé ou non, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

9.1. Durée de travail. Période de référence

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures annuelles.

La répartition du temps de travail est fixée sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

L'entreprise en informe les salariés par tous moyens.

9.2. Modalité de consultation et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

Les horaires de travail effectifs sont préalablement communiqués par tous moyens écrits.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à de nouveaux besoins ou motifs d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le motif de modification de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une compensation financière mensuelle est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie correspond à un montant égal à celui de l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif au fait de déplacement des ouvriers dans les entreprises de personnes.

9.3. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle est lissée indépendamment de la durée du travail effectif accompli au cours du mois de référence.

Les partenaires sociaux relèvent qu'en l'absence de voyage, le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un salaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des heures et, sous réserve d'un accord

d'entreprise, de l'amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l'indemnisation des heures est imputable sur l'horaire annuel garanti, en cas d'insuffisance horaire. Les heures supplémentaires peuvent également être imputées sur l'insuffisance horaire si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions définies par celui-ci.

9.4. Absences, absence ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence

Les heures rémunérées sont valorisées par rapport au volume qui aurait dû être travaillé. Si ce volume ne peut être déterminé, ces heures sont valorisées par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur la période de référence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat en cours de période de référence, le décompte des temps est régularisé sur la base du temps de travail effectif réalisé par rapport à l'horaire théorique moyen que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée.

## Titre III Dispositions diverses

Article 10 - Commission de suivi  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Il est prévu une commission de suivi chargée de connaître des difficultés d'application du présent accord, composée des parties signataires.

Elle se réunit à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 11 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les présentes dispositions sont applicables dès la date de signature du présent accord et jusqu'à la date de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension que si le présent accord est étendu sans exclusion. À défaut, les partenaires sociaux s'engagent à relancer les négociations dans un délai de 1 mois à compter de la date de l'arrêté d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 13 - Dénonciation et révision de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 14 - Durée de l'accord. Publicité. Formalités de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

**Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la**

**formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et**

# la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Précision sur la masse salariale de référence

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Les peiaanretrs saciuox tenninet à préciser que la mssae sraaillae visée dnas l'article 27 de l'accord noaatnil reitlaf à la fmorotian pfeeoosslllrnone tuot au lnog de la vie, la ptaireoonfsssaillon et la sécurisation des praorucs plornsfseoenis et à l'emploi dnas les tptnrsaros ruroties et les activités arulexaiiis du tnsoaprpt du 12 avirl 2017 à pdrrene en cmtope est la svntuiaie :  
Masse srialalae N ? 1

Article 2 - Modification temporaire de la période de référence  
Suos réserve des diiospnstis de l'article 2 du présent avenant, qui n'ont qu'une durée tpmeroirae et qui prdornent fin au 1er jneavr 2022, le présent aenavnt est ccnlou puor une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Les ptnaerairs sioacux décident de moifdeir tinaerrmpeoemt la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord précité de la façon sutavine :

Pour les eseeitnrprs qui rneeiealvt du périmètre de l'ancienne stecein paatriire pslfeesirolnone trpnasort rioeutr de mniehaacsrdv visée par l'accord précité, la période de référence de la mloaiuitusan sur le périmètre de cttee stoeicn pratiaire proslfinneseoe est portée à 2 ans au leiu de 1 an.

À son issue, à sojavr le 1er jvnaeir 2022, l'ensemble de ce rqueulit non consommé srea versé à un fdons de mtuuasoitilan « CNCTR ».

## Accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	TLF,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accrd cncrenoe les eenptisrers des setuecrs d'activités svtinaus :  
? tsnoprart rtueior de mdcesahanirs et activités aaxiruuielis (location, messagerie, course, cimsiosomn de transport) ;  
? proettiasn logistique.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent arccod de bnhcare pemert le rcoures au dsitoipsif d'activité réduite puor le meatiinn en emopli sur la bsae d'un dncoumet élaboré par l'employeur au neaviu de l'entreprise ou de l'établissement et ce, en conformité avec les psprroeitcns du présent accord.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les dposinostis du présent annavet snot alaepcblpis quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diniptsooiss spécifiques puor les eetsnerirps de minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Sous réserve des distoiipnos de l'article 2 du présent avenant, qui n'ont qu'une durée tipaormere et qui prdnrneot fin au 1er jneavr 2022, le présent annevnt est clocnu puor une durée indéterminée.

Les dtsniisoipos du présent aaennvt ernentt en viueugr dès signature.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Le présent avnneat fiat l'objet d'un dépôt à la doeircitn générale du taviarl du ministère du travrail et d'une deadnme d'extension dnas les cndotniios fixées par les atceilrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Les preaetrians soicuaux ont souhaité atroeppr des précisions aux dpiioinsstos de l'article 27 de l'accord nntoiaial reitalf à la ftoomiarn plrloesoienfne tuot au lnog de la vie, la pooailsntosfeaisnirn et la sécurisation des pracuors psonierosfelns et à l'emploi dnas les taontpsrrs reiuotrs et les activités aeiiialrxus du torrsparnt du 12 avirl 2017 ;

Au raged du ctxntoeoe siantriaie de l'année 2020, ils ont également souhaité atoeppr des mdinicfiatoos aux diptnsiooss dduit aitclre 27 de l'accord nnaotail relitaf à la fmotoairn pfoirnnsloeelse tuot au lnog de la vie, la poiasnneoloarstoisfin et la sécurisation des pacourrs pfoeenrsiolss et à l'emploi dnas les tsatorpnrs rirtueos et les activités aexuliraiis du trposrnat du 12 avirl 2017.

Le présent aroccd est cnlcou puor une durée déterminée. Il erpexe le 30 décembre 2023. Il couvre aisini les dtncemous visés à l'article 3 élaborés en apoatiilpcn du présent aoccrd et tnaimrs à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

Article 3 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le dumoenct précise, dnas le rseepct des siulaptinots du présent accord, les citationons de ruoercs à l'activité réduite à la sttioaun de l'établissement ou de l'entreprise.

Il corntope un dsanogitc chiffré et détaillé sur la suaottiin économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses pcsreeivtaps d'activité, et mnoneinte :

- 1° Les activités et salariés axuluques s'applique l'activité réduite ;
- 2° La réduction mlimxaae de l'horaire de tiavralf appréciée salarié par salarié pdannet la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° Les enagmgetnes en matière d'emploi ;
- 4° Les egtneagmes en matière de faoimrtn prloiessoflenne ;
- 5° La dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite qui puet être reconduite, dnas le rpescet de la durée miauxmlae fixée à l'article 4.7 ;
- 6° Les modalités d'information des iistiotnnts représentatives du poesernnl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite ;
- 7° La décision, pirse par l'employeur, au rregad de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dnrgrteias salariés, aux miadtraneas suaocix et aux ainraecinots des eoftfs proportionnés à cuex demandés aux salariés paednnt la durée de rucreos au doiptisif d'activité

réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mtoinenne ces efforts.

Le dmceunot est élaboré par l'employeur après iiranfmoton et cotunisolatn du comité siaocl et économique, lorsqu'il existe.

Les petrais satganrieis repllnapet qu'en vertu de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 jeliult 2020, le rsebmneormuet des atoallcnis perques puet être exigé si les salariés anyat bénéficié du doitspfiif snot licenciés puor mtoif économique pnneadt la période d'application de l'activité réduite de lonuge durée rlvenaet du présent accord.

Afin de pmuovrioor la solidarité etnre tuos pdennat la durée de roucers au dispositif, les prteais srageiitans aenpllept les incansets denargities à pdrrene en cptmoe les ccstnraecnois économiques de l'entreprise et les eofftrs demandés aux salariés puor la détermination des patrs vaalirebs de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dantigries salariés.

#### Article 4 - Précisions relatives au contenu du document *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

##### 4.1. ? Dnisaoitgc sur la siuoaitn économique de l'établissement ou de l'entreprise et pteiespervcs d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, cmeorpnd un dgsnoiiatc chiffré et détaillé sur la sotutaiin économique de l'établissement ou de l'entreprise et des pvericetesps d'activité.

Ces imooarfnnis dnievot premttree de juietfisir la nécessité de dminuier la durée du taivral des salariés puor asuresr la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise tuot en mainntaent les salariés dnas l'emploi.

Ce dnigoisatc réalisé par l'employeur est présenté au comité soical et économique lros de l'information csautoloitnn visée à l'article 3.

##### 4.2. ? Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés aeuluqx s'applique le dioistspif d'activité réduite.

En acioaiptln du présent accord, la msie en ?uvre du dposiisif d'activité réduite connece les salariés des eenirpstrs de torsnpart rtouier de mdchsiraanes et activités aixuiaelrs (location, messagerie, cmoimossin de transport) et de psrnatiteos logistiques.

Le dptoisisif d'activité réduite ne puet pas être mis en ?uvre de manière individualisée dnas les ctininoos prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n ° 2020-346 du 27 mras 2020 prnoatt mserues d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne puet pas être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dipotissif d'activité pltiraele prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sans préjudice des dstposoiinis de l'alinéa précédent, un eupymoelr anyat rreocus au dstipsoiif d'activité réduite puor une pirtae de ses salariés puet cncmomeamonitt riocuerr au dipitiossf d'activité pllietare prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tiaavr puor d'autres salariés, puor les miftos prévus à l'article R. 5122-1 du cdoe du travail, à l'exclusion du moitf de la cnoonurtcje économique.

##### 4.3. ? Réduction mmilxaae de l'horaire de triaval dnas l'établissement ou dnas l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction mlaixame de l'horaire de tiraval dnas l'établissement ou dnas l'entreprise.

En aiitalpccion du présent accord, la réduction maliaxme de l'horaire de triaval dnas l'établissement ou dnas l'entreprise est albappclie à chaque salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de tarival s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, tlele que prévue dnas le doecunmt en aopapiilctn de l'article 4.8. Son aapcoptiin puet cruiodne à la ssineopusn tiarpmoee de l'activité.

La ltmie milaamxe visée au précédent alinéa puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas eoxpncleietns résultant de la staioitun particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La soaiuttin particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dnas le deucumnt visé à l'article 3, leuqel puet être adapté, le cas échéant, à ctete fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de taraivl ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale ou équivalente (art. 4.4).

Les einpstreers andopeartt la cahgre de tviaarl et, le cas échéant, les objectifs, des salariés en ceotoinnvn de forafit jours du fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite.

##### 4.4. ? Tianetremt des hueres d'équivalence et heeurs supplémentaires structurelles

En moyenne sur la durée de rocreus au dispositif, le tpems maumxim d'inactivité par smneiae par salarié, que le salarié siot à tpems peiln ou à tpems partiel, est égal à 14 heuers (40 % de 35 heures).

Pour les salariés aqluxues s'appliquent les atrceils 1er et 1 bis de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mras 2020 modifiée (régimes d'équivalence, hueres supplémentaires isseus d'une cinvetonon de ffaioirt ou d'une durée ctileocvie clnevoetnnnolie supérieure à la durée légale), le nrmobe d'heures chômées septsbiclue d'être indemnisé crpnoresod à 40 % de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au ctoanrt puor les cnentvioons ildulidineves de forifat ou de la durée cetilvocle du taiavr cmeninevelnntleoon prévue, et non la durée légale mllunseee de 151,67 heures.

##### 4.5. ? Diotsoinisps spécifiques en matière de congé de fin d'activité

Afin de ne pas pénaliser les salariés dnas luer diort au congé de fin d'activité, les saergiatins conviennent, à tire dérogoaire, de prerdne en cmptote les heeurs chômées au trtie de l'activité plltreitae de lnuoge durée revenalt du présent accord.

Par dérogation à l'accord du 28 mras 1997, l'assiette des casitnotios rvaileets au congé de fin d'activité est ansii reconstituée à heuautr de la rémunération burte qui aairut été perçue par le salarié s'il aavt continué à tillaaverr snas réduction de sa durée du travail.

Par dérogation aux disnoosiitps conventionnelles, l'activité pilaterle cnouiastrnt une période de sniopsusen du cotnart de tiraavl cotisée sur la bsae d'une rémunération reconstituée, les périodes persis en cptmoe puor la détermination des parntotsies srenot également calculées sur la bsae de ces rémunérations reconstituées.

##### 4.6. ? Emnneegatgs de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des epoiims concernés, ainsi que la durée des egmngantgees de l'employeur en matière d'emploi. Ces enmegngaes s'appuient sur le dgsaoinitc visé à l'article 4.1 du présent accord.

En aopicalitn du présent accord, les egmngaeenets ptnreot au mnnium sur les salariés concernés par le ditissiofp d'activité réduite. Ils s'appliquent pndneat une durée au miuminm égale, puor cqhaue salarié concerné, à la durée d'application du dssoitiipf dnas l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 4.7 du présent accord.

L'employeur ne puet ruorecir au tiavrll tierrmape ou à tutoe autre frmoe d'emploi sur des ptoses concernés par le dtiiosisfp d'activité réduite mis en ?uvre au trtie du présent acrod pndaent les heuers chômées, suaf dnas le cas du rlcnmapeemet d'un salarié aesbnt ou dnot le ctorant de tarival est suspendu, pednant les heeurs travaillées.

##### 4.7. ? Emegngtneas de l'établissement ou de l'entreprise en matière de fiaroomtn professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses egaemtegnns en matière de ftimraoon professionnelle.

À ce titre, les sagieinatrs ssnlinesbiet les enptereirss sur l'opportunité de mttree en pareuilcitr à pifrot les périodes chômées au trtie de l'activité réduite puor maiinnetr et

développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des atniocs de fmitrooan ou de vlatoidian des aqicus de l'expérience icnestris dnas le paln de développement des compétences, des anotics de fmiroaotn cteeiftirans mesis en ?uvre dnas le crdae du dspistiof de ptooorimn ou de rovrienceson par l'alternance en vue de fomrer des salariés aux métiers en toinsen ou en fotre mottuain puor tuot tpye d'action éligible dnas les cniitodons prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, qellues que sioent luers modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en stiauiton de travail).

Peut être également visée, dnas le crdae de protejs co-construits ernte le salarié et son euopylemr uniquement, la mistiiloaobn du cpotme pnoeersnl de formation.

Une aoinetntrn particulière srea portée aux ftaonrmios nécessaires à la relance, aevc une priorité aux fiootamrns couasnndit aux métiers pterorus d'avenir, tles que les métiers de la ttrioisann écologique, énergétique et numérique.

À ces fins, les sgatiernais affmrneit luer dmaende à l'État de puovoir mobiliser, dnas un cadre de geitson simplifié, les rceseours dspenlbiois de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des sebonvituns pebquulis dédiées à la fimraoton (FNE-Formation, FSE, artues ?), puor le fencaiemnt des coûts de fmtooiarn engagés par les eisneperrts aifn de faire fcae aux gearvs difficultés économiques ctjunreceollons visées à l'article L. 6332-1-3,3<sup>o</sup> du cdoe du travail.

#### 4.8. ? Dtae de début et durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise. La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios ciivl au crous duquel la dndemae d'homologation a été ntiarssme à l'autorité administrative.

En aiiiltpcaon du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Le decmnout puet être rndcioeut dnas le repesct de la durée prévue à l'alinéa précédent.

#### 4.9. ? Modalités d'information des iasncntes représentatives du prenensol de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et sviui des emtenggeans fixés par le doemncut homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des incnseats représentatives du prsneeonl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, et de sviui des egtagenemms fixés par le dcuenomt homologué. Les ifmariotnons détaillées tmaisresns au comité soaicl et économique ponertt en ptuialcerir sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les herues chômées, ainsi que sur le sivui des eneteagmngs en matière d'emploi et de frmtaoion professionnelle.

L'employeur informe, au mnois tuos les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité sioacl et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la msie en ?uvre du diiopstisf d'activité réduite.

Avant l'échéance de cqhuae période d'autorisation d'activité réduite de 6 mios visée à l'article 5 du décret n° 2020-926 du 28 jiuellt 2020 ritalef au dtoiipissf spécifique d'activité pieltlrae de lngoue durée en cas de réduction d'activité durable, l'employeur tmarnest à l'autorité administrative, en vue du rumleenneeolvt de l'autorisation, un blain parotnt sur le rseepct des eagnmetges en matière d'emploi, de fmoaoritrn prseisfonnelloe et d'information des iannecsts représentatives du pnoernesl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, définis aux arcetlis 2.5, 2.6 et au présent article.

Ce balin est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de lquealle le comité sicoal et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et le digniasotc actualisé sur la sttioiaun économique et les petecvrispes d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

## Article 5 - Procédure d'homologation En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le dueomcnt élaboré par l'employeur est trasinms à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité soaicl et économique lorsqu'il existe, en vue de son hogloiomtoan dnas les cnoidtions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dnas le délai imparti, le comité soical et économique srea réputé aiovr été consulté et aovir rdenu un aivs négatif. La ccoioatnovn du comité scoail et économique srea arlos tsnaimsr à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 jueillt 2020 rtiaelf au diisspiof spécifique d'activité ptlileare de lognue durée en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vuat autorisaiton d'activité réduite puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du blian mentionné à l'article 4.9.

La procédure d'homologation s'applique en cas de roitdueccnon du dnumeoct lqsuore la durée puor llulaqee il a été iineintelmat cclnou arrvie à échéance, asnii que, en cas d'adaptation du dnmcuoet luqrsoe l'employeur eisgvnae d'en mefdoir le contenu.

Le comité soaicl et économique, s'il existe, est alros informé et consulté, dnas les cnontiidons prévues au 1er alinéa du présent article.

Lorsque le duocenmt fiat l'objet d'une homgtoaloion expssere ou iclpimite par l'autorité administrative, l'employeur en imronfe le comité soaicl et économique.

Dans l'hypothèse d'une hgotamliooon implicite, l'employeur tmresant une copie de la dmnadee d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité sicaol et économique.

En cas de refus d'homologation du deuncomt par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite, rrrnedpe son projet, présenter une nelulove dmandee après y avior apporté les mniditaoaifs nécessaires et informé et consulté le comité saicol et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dnectumos précités et les vieos et délais de rcorues snot portés à la cnonacainse des salariés par vieo d'affichage sur lrues luiex de tiaravl ou par tuot arute meyon pttamneret de conférer dtae ctainree à cttee information.

## Article 6 - Extension et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent arccod ernte en vuiguer le linaedmen de la pirotuan de son arrêté d'extension au Jnaorul officiel.

## Article 7 - Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 jeuililt 2020 rtleiaf au dpisitiosf spécifique d'activité piaetrllé en cas de réduction d'activité durable, l'information et le sviui de l'application du présent accrod snot confiés aux CNPPI seolecteirs concernées.

À cttee fin, les établissements et les enersptries qui ont rreoucs au diipstisof d'activité réduite mis en place en atpciaploin du présent accrod de bnhcare en irefomntt la CPNPI par evnoi du ducmenot unilatéral mentionné à l'article 3 à l'adresse suavitne :

cppni.ccntr@gmail.com

Le présent aoccrd est sscieptulbe d'être modifié, par avenant, nmtamneot en cas d'évolution des dpitissooins législatives, réglementaires ou clntnneveonoiles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de puleiruss de ses dispositions.

En tuot état de cause, les pantreaire sioacux s'engagent à réexaminer ses dpoiintssos et, le cas échéant, sa prorogation,

Article 8 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises qui ont l'effectif de l'entreprise au 31 décembre 2020 inférieur ou égal à 50 salariés.

Article 9 - Formalités de publicité et de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Dans un contexte particulièrement marqué par la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », le développement de l'activité productive mis en place par les pouvoirs publics depuis la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et permis le maintien des salariés dans leurs emplois après le déconfinement.

Les conséquences économiques majeures sont de nature à empêcher la création ou le maintien de nouvelles offres d'emploi dans les secteurs de production de biens et de services et la production logistique. Cette situation inédite met en cause la pérennité des entreprises en l'absence de dispositions préventives de gestion des effets de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises démontrent un constat préoccupant de la situation économique de la branche, joint en annexe du présent accord.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », ci-après « activité réduite », afin qu'il puisse être mobilisé, au cas de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises visés par le présent accord.

Ils rappellent que le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème en entreprise, qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il permet le recours à l'activité réduite prévue par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sur le fondement d'un accord de branche étendu.

Les parties conviennent que le dispositif d'activité réduite est destiné à surmonter les difficultés conjuguées auxquelles les entreprises peuvent être amenées à faire face du fait de la crise liée à la pandémie de la « Covid-19 ». Il ne s'agit en aucun cas d'un dispositif d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter le rythme de travail en fonction de variations de l'activité.

Les parties conviennent que le présent accord expire le 30 décembre 2023. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessitera la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fonction de l'échéance au 30 décembre 2023, les parties conviennent à l'accord de branche de prévoir l'ensemble des dispositions élaborées et transmises à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard et ce, qu'elles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

### Annexe

Diagnostic économique en vue de la négociation de branche relative à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Le présent diagnostic économique porte sur les secteurs d'activité dans l'industrie, les services, le bâtiment et le commerce de détail depuis le début de la pandémie et les conséquences économiques et sociales de cette crise sur les activités de transport, de marchandises, de l'entreposage et du déménagement.

I. Rappel des mesures de restriction prises par le gouvernement depuis le début de la pandémie

Premier confinement : 17 mars ? 11 mai

En raison de la pandémie de Covid-19, un premier confinement a été décrété du 17 mars 2020 au 11 mai 2020.

Les restrictions liées au confinement ont rendu obligatoires la fermeture temporaire des magasins et des entreprises « non essentielles pour la vie de la nation », et des lieux de sociabilité et de loisirs tels que les bars, restaurants, cafés, cinémas, casinos, et commerces de détail, à l'exception des pharmacies et des magasins d'alimentation.

Ces mesures ont eu un impact sur les secteurs de l'industrie et des services.

Déconfinement : 12 mai ? 29 octobre

Le déconfinement s'effectue en 2 étapes. Il se traduit tout d'abord par la reprise du travail dans les commerces, à l'exception des restaurants, la rentrée des écoles et des déplacements de plus de 100 kilomètres de son domicile puis, à partir du 14 juin, par un retour à la normale avec la réouverture des restaurants et des écoles.

Deuxième confinement : 30 octobre ? 15 décembre

Des mesures strictes sont autorisées à prévoir pour l'activité (BTP, usines, secteur agricole, entreprises publiques), mais les entreprises dites « non essentielles » sont fermées jusqu'au 27 novembre. Les bars et les restaurants et les activités culturelles sont fermés.

Depuis le 15 décembre : couvre-feu entre 20 heures et 6 heures, à l'exception du soir du 24 décembre

Les bars et les restaurants et les activités culturelles sont fermés.

Prospective

Les lycées, salles de sport, bars, restaurants et activités culturelles sont prévus pour le 20 janvier 2021.

Ces mesures ont pesé sur le volume d'activité de l'industrie, des services, du bâtiment et du commerce de détail depuis le début de la pandémie avec des périodes de chute importante, de rebond et de repli.

Les secteurs du transport, de l'industrie et des entreprises ont été particulièrement impactés par cette situation.

II. Impact de la crise sanitaire sur le volume d'activité de l'industrie, des services, du bâtiment et du commerce de détail

A. Le premier confinement se traduit par une chute très importante de l'ensemble de l'activité économique au cours des mois de mars et avril.

Les secteurs de l'automobile de la plasturgie, des équipements d'équipement, de la métallurgie sont les plus impactés. Du côté des services, ce sont les secteurs de

l'hébergement, de la restauration et du travail toaimrerpe qui seuisnbt les puls fetors bseias d'activité. Le steucer du bâtiment est à l'arrêt.

Les cemoercms de podturis aianmeierlts généralistes répondent à une dmedane en ftore anmugoitaen en mras et en avril.

À l'inverse, les ceoecrmmms de pdoritus non aatieermnlis snot gamenusit à l'arrêt et ont reorcus meinsmsveat au chômage partiel.

B.?Dès le déconfinement, un frot ronbed de l'activité est enregistré au mios de mai qui se ciforme au mios de juin. L'activité se resedre aussi bein dnas l'industrie que dnas les sivceres ou le bâtiment mias l'hébergement et la reusoaatitn présentent ercone des neuavix d'activité particulièrement bas.

Dans l'ensemble de l'économie l'activité rste à un nvaieu inférieur à cluei d'avant cisre aevc une ftore hétérogénéité etnre les secteurs. Cttee siittouan va prueedr jusqu'en octobre.

Les tabuaex ci-dessous motnret la saouiitn de caqhue setucer en avirl et en seprebtme 2020 : (Graphique non reproduit, cnsollatube en lgnie sur le stie Légifrance, ruburqie Buntllies ofiicfels des cnteoinovns collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0026.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC)

Les scereuts ilrudietnss de l'automobile de la plasturgie, des fraicaonibs d'équipement, de la métallurgie ont été les puls impactés. Du côté des services, ce snot les seceruts de l'hébergement, de la rtoariautesn et du tairavl tmepoarrie qui ont sbui les puls foetrs beiasss d'activité.

Le gauqriphe ci-dessous mtnroe la siaiouttn de l'activité cmioacremle en mras et avirl 2020 par tpye de coremcme : (Graphique non reproduit, caolsunltbe en lgnie sur le stie Légifrance, rurqube Billenuts oicfilefs des cieootnvnns collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0026.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC)

Au global, les vtnees de cmeocrme de détail ont chuté de 31,1 % en avirl 2020, par rorppat à avirl 2019.

Elles se reednrset en mai et rnnveinet à luer naevu d'avant cisre en jiun aevc tiofueots une gdanre hétérogénéité etnre les secteurs. Elels pgrneorsrset sur les mios sitvnuas jusqu'en ocbtroe aevc une votiaarn psiitove par rorppat à 2019.

C.?En novembre, l'impact du deuxième ceonmfinnt a été buuecoap minus frot que ceuli du permeir cnonineefmt sur l'industrie, les siecervs et le bâtiment, à l'exception de l'hébergement-restauration.

L'activité dremeue pocrhe de son nvaieu d'avant-crise dnas l'industrie agroalimentaire, les atuers pdruitos iledtrnsuis et la pharmacie. Elle retse dégradée dnas le stuceer de l'aéronautique et de l'automobile.

Dans les svrieces la bissae de l'activité est baceoup puls marquée et caractérisée par de freots disparités ernte secteurs.

Dans le bâtiment, l'activité enregistrée au mios de nrmoevbe est meulliere que prévue.

Les ventes du cmrmoece de détail qaunt à eells bsnsaiet fneetromt de ? 24,5 % sur 1 an.

III.?Les sercetus du trossnapt roeitur de marchandises, et des peoiratsns leqiitugoss ont été femreotnt impactés par cette situation

A.?Transport rutier de marchandises

1.?Premier cofnienmnet : basise des veulmos transportés, pteers de cfhfire d'affaires

Le tsornaprt roeuitr de mdsienhcaras représente 89,1 % du

taonsprtt tersretre de marchandises.

Il est pénalisé par la cthue de la demande, nnetoamnt vnnaet de l'industrie et de la distribution, malgré qeqluues marchés ctiens à contre-courant comme l'agroalimentaire (hors ruasoettiran hros foyer), la santé-pharma et les secreuts qui peenvut bcleasur sur les losairnvix e-commerce.

Cela se tuiradt par une bsaise générale des vmoules transportés de ? 40 % lros du pmerier confinement.

L'arrêt d'activité cehz une majorité de ctilnes entraîne une petre de chiffré d'affaires Cependant, toeuts les epsnrtriees n'ont pas été touchées de la même façon soeln luer peoointesnmint sur tel ou tel secteur.

En effet, 21 % des eprietesnrs ont prdeu puls de 75 % de chiffré d'affaires hros txaes sur la période du pmreier confinement.

Les mnyonees et garndes entreprises, aevc une clientèle diversifiée, ont qquulee peu limite? les petres de chiffré d'affaires (? 44 % puor les eenpsritrs de puls de 250 salariés, cotrne puls de ? 50 % puor les très piteets eenrptresis de mnois de 10 salariés).

Les 3 seertcus les puls touchés penndat cette période d'arrêt de l'économie ont été le trspnaort de prtidos albomotieus (92 %), le déménagement (75 %) et la lovsiarin de mlebués (75 %). A contrario, les 3 seurectcs les mions affectés ont été le tsarronpt des auinmax vnivtas (91 % des eneieprtrss de trpnosart ont continué luer activité), le tnaosrpt aentiirmlae (71 %), les putorids médicaux, piqrhaceumueats et cosmétiques (67 %).

La purotisque de l'activité ne sgfiinie pas pirc du tpoarrst adapté. Les tptaoonresurs ont sbui de très fotres pseoirs des clients, et même dnas le ctueer alimentaire, les pirc des opérations de tporntars ont gleamenbolt baissé.

2.?Déconfinement : un rboed snas rouetr au nvaieu de 2019

Au mios de mai malgré la riespre prelliate de caniretes activités à paitr de mi-mai et la fin du confinement, les vlumoes transportés rtset en riraret par rparopt à l'année précédente (? 19 %) les hardroebyucrs rnetest très en rtaeirt (? 37 %), arols que la suaitoin sur le cenmit s'améliore (uniquement en bssiae de ? 3,7 %).

Sur les mios suivants, le tnroraspt ruiteor de maaiscdnhers esernrigte un rebond, mias snas retour pérenne au nvaieu de 2019.

(Graphique non reproduit, cnlotaulsbe en lgnie sur le stie Légifrance, rbiquue Bitenulls offcileis des cnvtioneons collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0026.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC)

3.?Deuxième cnmieonent : un nvaieu d'activité galenmbolet sblltae en rretiat par rorappt à 2019

La dmdeane reste gbemaolnelt sbatle aussi le toarsrpt rotuer de masnacidrhe ne connaît pas une bssiae iotprmatne de ses vouemls pednant le deuxième confinement.

Cependant, 44 % des cfchs d'entreprise ctonneastt une basise de luer activité, ctonre 49 % en octobre.

47 % notent une stabilité de luer activité et semeenult 9 % une pirosgsroen (soit une aeiotmtgnan de + 4 % par roarppat au mios d'octobre).

En moyenne, les estepiernrs aynat une basise d'activité emeitnst avoir perdu, en novembre, 18 % de luer chiffré d'affaires par roarppat à la même période de 2019.

Cette dtmoiiiniun est buoucaep puls iottparmne puor les esnrrepts de moins de 10 salariés qui eesintmt avoir pdeu en monyene 26 % de luer chiffré d'affaires, après 24 % en octobre.

22 % des errsepintes ont ercnoe des coiamns à l'arrêt, une légère amélioration par roarppat au mios d'octobre (27 %). Clea

concerne, en moyenne, 17 % de lures flottées. Confrontées à la baisse de luer cffrihe d'affaires, les eneetrisrps de tpanrsort reuoitr de msahicearnds dinoevt firae fcae à l'augmentation de lerus charges.

#### 4. Surcoûts liés à la crise sanitaire

Les eserenpirts de tosnrprat rueitor de mrsiedchaas ont sbui des surcoûts de ntreuas différentes, avec des intensités et des durées virnaat fmneortet d'une etepsrriue à l'autre : développement des tpems d'attente, désorganisation des pnals de transport, détérioration du tuax de porcaurs en charge, avgitargoan des délais de paiement, ahtcas de masques, de gel, etc.

Le comité ntoaainl rueitor (CNR) a réalisé une eistmotian de ces surcoûts :  
? surcoût des museers sraiaetnis ;  
? vesenremt d'une prime puor les ccteuudnros en activité durnat le cinenomnfet ;  
? eefft de la baisse d'activité sur les coûts fixes juarinleors ;  
? hsaue sinuoade des poracrus à vide.

Le CNR évalue l'incidence lissée sur l'année de cuhqa facteur, en prneant des hypothèses modérées. Une etiepnrrse qui sraiiubt l'ensemble des qature facteurs, avec l'intensité décrite dans la simulation, egeitrsinaerrt arlos une iofntalin du coût de revient, hros gazole, de ses véhicules de + 6,8 % en 2020.

Pour les ersrentipes du TRM, la fntroiruue des équipements de pteoirtcon ilviinddeue (EPI) puor les ccnduurteos et les opérations de ntetgyoae des cbeains custoentnit une dépense dticere en pdiurtos (gel, nettoyant, lingettes, masques, gants, visières, etc.) associée à un coût de msie en ?uvre.

Ces mureess snairteais oeiiglabotrs puor la pituosure de l'activité, représentent un coût neuavou pavonut aller de 3 ? à 32 ? par juor par véhicule, sioit de 0,5 % à 6 % du pircx de rveniet standard, en fnoioctn du tpye d'activité. On évalue le surcoût d'une sotituan intermédiaire autuor de 13 ? par jour, sioit eoinrvn 2,5 % du pircx de revient.

#### B. Prestations logistique

Comme le trsnrpoat rteiour de marchandises, la prtisoaetn ligoituqise est tiuairtbre de la dmandee cnilet et a été confrontée aux mêmes problématiques de vmoleus :

##### 1. Premier cemonfniet : une suaotitin très contrastée

La stiituoan des ptetisearras lqiteiugoss est très contrastée selon luer psneonetoiiimt sur tel ou tel secteur. Ansii : 1/3 des psraetetrias lgtqeuiss se reureonvtt à l'arrêt fatue d'activité neamnotmt dans le secteur de l'aéronautique et de l'automobile ; 1/3 a pu mtineiar son activité ; 1/3 a cnonu une citnreae sruachffue liée netmaomnt aux activités agroalimentaires.

##### 2. Déconfinement

Les prettsraeias luegiotqiss bénéficient du rnboed de la dneadme snas tuftoeios atredinte les nuaviex d'activité de 2019.

##### 3. Deuxième confinement

Le deuxième confinement, en ireinntdast l'ouverture des ceceromms non eetlnseiss et la vetne de ptdirous non eleiesstns par la GMS firlaisge luer activité.

#### 4. Surcoûts liés à la crise sanitaire

Les pttesraareis lsiqgjuetos etsniemt à 0,2 ? par juor et par salarié luer surcoût lié à la pirottecon des salariés, à 0,15 ? par m<sup>2</sup> et par

mios les surcoûts liés à l'aménagement des lacuox et à 10 % de perte de productivité en cas d'aménagement des psoecrs et du temps de travail.

C. Situation de l'emploi dans les secteurs du tpanrsrat riooter de marchandises, et des patntoreis logistiques

Entre fin mras et fin juin 2020, l'emploi salarié du suceetr des trrnstapos et de l'entreposage einsgertre une baisse de ? 1,3 %, sioit ? 18 200 emplois. Toutes les activités du sceteur cnonisassent de nauvoeu des duntrisoects nettes d'emploi au 2e tesimrte 2020, à l'exception du trnparstot reitour de fert (+ 0,1 %, + 500 emplois).

La mtuteonanin et l'entreposage résistent mueix (? 0.4 %, ? 500 emplois) que l'organisation du trnsnptot de fert (? 0,8 %, ? 900 emplois). (Graphique non reproduit, cltobnsulae en ligne sur le stie Légifrance, rirqubue Bntlueils ocilffies des cvontioenns collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0026.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC)

Les eeerptirsns confrontées à l'arrêt de lreus activités ont rcuoers aux PSE ou, qnaud eells le peuvent, au chômage peatril puor aeursr luer pérennité et minintear l'emploi de lures salariés.

D'après la DARES, les seercivs de tsnpatros et d'entreposage fnot pirate des secruets qui receuornt le puls intensément au chômage ptaeirl avec l'hébergement et la restauration, le siverce aux entreprises. (Graphique non reproduit, ctolslunbae en ligne sur le stie Légifrance, rbiruuqe Bteluins oilcfifes des ctionnvoes collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0026.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC)

#### VI. Prospective

À corut trmee la sutaiotn saairnte va cneuinotr à pseer sur les auertcs économiques.

Les bras et rntaartsues reonretst fermés jusqu'à une dtae indéterminée. Puls grave, la ppctsvieere d'un troisième coinnemnfet se pfoilre en France arlos que les pyas vsinois ont déjà mis en pcalle des mreuss de reconfinement.

Les adies plieubuqs qui ont prmeis aux entreprises, aux salariés et aux ménages d'amortir les etffes de la crise ne porrnout pas dlrmunbeat être prolongées.

Dans une hypothèse favorable, la levée pisrogvesre des merseus saiarinets pattreiremt un robend de l'économie crunoat 2021.

Mais l'hypothèse la puls vbelsrbilmaae est que l'épidémie ne csaeirset pas immédiatement et que le déploiement généralisé de vacincs ne seirat pnmeeliet eieftff que vres fin 2021. Dans ces conditions, le niveau d'activité de fin 2019 ne siaert retrouvé qu'à mi-2022, et le ragttaarpe s'étalerait sur 2021 et 2022.

Dans un scénario « sévère », l'évolution de l'épidémie irsmpaieot au cinrtaroe un mintiaen bacueoup puls dalrbue des rtencriotsis psneat sur l'activité économique. La crise sntaairie prauiorrt firae sniter ses eeffts ecnore de nuobemrx mois.

Dans tuos les cas, les setucers du trropsant rotuier de mdirahnsaces et de la piotsaertrn lgsuioitiq vnot faire fcae à une ftroe inttdecuire et sorent pénalisés par les fttioalnuucs et la fisblseae de la demande, vanent nmmteanot de l'industrie et de la distribution.

**Avenant du 18 juin 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours**

**professionnels et à l'emploi**



Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

## Avenant n° 5 du 24 septembre 2021 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et à la rémunération des personnels

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 9 de l'accord AORTT du 18 avril 2002

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022*

Les dispositions de l'alinéa 4 de l'article 9 de l'accord AORTT sont modifiées et l'alinéa est réécrit comme suit :

« Les heures de travail de travail effectif donnent lieu à une 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 la durée de travail de nuit favorables. »

(1) *Alicite étendu sous réserve, s'agissant des salariés qualifiés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail, qu'un accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail fixe les conditions de travail de nuit prévues à l'article L. 3122-8 du même code.*

(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

## Avenant du 26 octobre 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

### Article - Préambule

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2021*

Au regard du contexte sanitaire, les partenaires sociaux ont souhaité adapter des dispositions transitoires aux dispositions de l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les entreprises et les activités auxiliaires du 12 avril 2017.

de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022*

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans le respect des conditions légales et réglementaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022*

Conformément aux engagements des partenaires sociaux du secteur du transport routier de voyageurs, la question de la réduction du travail de nuit a été abordée en priorité dans le cadre de la CPPNI, dès la rentrée de septembre 2021.

C'est ainsi que, par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de réviser le travail de nuit en prévoyant une réduction de la durée de travail prévue par l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnes des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, actuellement appelé « Accord AORTT », dans les conditions détaillées ci-après.

Avenant conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1er janvier 2023

*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2021*

En raison de la crise liée au « Covid », les partenaires sociaux ont apporté des modifications transitoires aux dispositions de l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les entreprises et les activités auxiliaires du 12 avril 2017 par deux avenants des 17 décembre 2020 et 18 juin 2021.

L'incertitude créée par le contexte sanitaire s'est accrue et prolongée, entraînant la mise en place d'un régime dérogatoire temporaire.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident de rouvrir les dispositions dérogatoires mises en place par les avenants susvisés comme suit.

# Avenant n° 1 du 26 octobre 2021 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers  
En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

La liste des certifications retenues au titre de l'accord du 4 juin 2020 susvisé est mise à jour par l'ajout des formations de la liste complémentaire annexée au présent avenant.

Par ailleurs, les formations obsolètes sont mises en conformité, comme figurant dans la liste complémentaire annexée au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions des dispositions légales et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Au regard de la situation dans les entreprises des salariés

## Accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement

et de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance) est mise à jour et complétée.

Les parties conviennent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de force motrice de l'activité et de l'obsolescence des compétences.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Annexe

Liste complémentaire des certifications éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités aériennes CCNTR

Formations admissibles à un diplôme, un titre ou à un CQP
<b>Formations</b>
<b>Niveau 4 (ex niveau IV)</b>
Bac pro Océanographie de transport de marchandises
<b>Niveau 5 (ex niveau III)</b>
BTS Gestion des transports ? Logistique associée ? GTLA
BTS Maintenance véhicules option B ? Véhicules de transport routier ? MVTR
BUT Gestion logistique et transport managérial de la mobilité et de la Supply Chain connectées
BUT Gestion logistique et transport managérial de la mobilité et de la Supply Chain durables
TP Gestion des opérations de transport routier de marchandises ? GOTRM
TP Opérations de transport aériens ou maritimes de marchandises ? OTAMM
TP Technicien en maintenance des poids lourds ? TMVPI (PROMOTRANS)
TP Responsable exploitation de transport de marchandises ? RTEM (PROMOTRANS)
TP Responsable conseil en logistique d'affaires et de tourisme ? VCVAT
<b>Niveau 6 (ex niveau II)</b>
Responsable du transport Multimodal ? RTM (PROMOTRANS)
Responsable opérationnel de la chaîne logistique (ESPL)
Responsable des opérations logistiques-Diplôme d'études supérieures d'université ? Gestion des opérations logistiques ? GOL EXECUTIVE
<b>Niveau 7 (ex niveau I)</b>
Manager des opérations et processus logistiques ? MPOL (ISTELI)

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

Article 1er - Clarification du contrat journalier en déménagement  
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022

Poursuivant un objectif pédagogique, les parties conviennent que les salariés du secteur du déménagement ont souhaité améliorer leurs compétences

cnelletonievnnos aeapliblcpas au « Caortnt jrnealouir » dnas le déménagement.

Ils ont également tneu à compléter ces dernières aifn d'encadrer les prqteuias au sien des entreprises.

### 1.1.?Objet du contrat

Le « Cnarott jierluaonr » en déménagement relève de la catégorie des CDD d'usage, outvres aux emplois puor lqselues il est d'usage coanstnt de ne pas reociurr au CDI en riason de la nautre de l'activité exercée et du caractère par nutare temporaire.

Les pinrrataees siocacx snolguient que le « Conrtat joailerunr » dnas le déménagement est défini cmome un ctornat cloncu sur un ou peuulrsis jrous et vsniat :

? à la réalisation d'une selue et même msoisin de déménagement ;

ou,

? à la réalisation de pseiruuls mnsiisos de déménagement dnas le crade d'un suel et même « vygoae de déménagement(s) ».

### 1.2.?Personnel concerné

Les pareietanrs sucioax rpnelealpt que le reocrus aux catntros d'usage n'est autorisé que puor le porsenent affecté à une opération ou un vagoye de déménagement (à l'exclusion du pnsoreel andiimtsraitf et commercial).

Par ailleurs, ils rpnlaelept que le recmuenrett de psenrnoel suos « Coanrtt janliuorer » diot se farie dnas le respct des gerlils de classifications. Les epneeistrs divnoet en eefft rteesepr ces dernières puor pitnnoesir les salariés suos CDD d'usage et luer artbuertir le tuax hrarioe qui en découle.

### 1.3.?Durée mliainme du contrat

Les perriteaans sicuoax relnaleppt que totue huree travaillée diot être payée.

Ils précisent également la durée mmainle puor lualqlee un carotnt journalier, trmoripeae par nature, pivauot être conclu. Dnas un ocjbietf de ltute cornte la précarité, ils cennneionvt ansii que le canrtot de tiavarl ne puet être d'une durée inférieure à 7 herues les pmeeris jorus et ni d'une durée inférieure à 4 heeurs consécutives de drneeir juor de travail. Il est souligné que ce nbmroe d'heures miamnl diot dnoenr leiu à planeemt même si eells ne snot pas effectuées.

### 1.4.?Démarches administratives

Si le CDD d'usage connaît des règles légales et réglementaires dérogoitres aux CDD classiques, il est également encadré.

Les praraeniets sociaux ont souhaité ercendar les priteuaqs sur le paln des démarches administratives, toojurus dnas la pouiturse de l'objectif de stailpfciiomoin et de lisibilité.

Dans le cadre du rnreoemfenct du formalisme, les petiars sniateagris cnneneovint des dotsnioipiss sitnauevs :

? oolgitbian de rmisee d'un coartnt de tavrail écrit par l'employeur ou son représentant à chuae nleloue mssioin de déménagement ou à cahque vygoae de déménagement(s) ;

? oiiobagltm de déclaration préalable à l'embauche à cahque nluevloee mosisin ou vygoae de déménagement ;

? otbiliaogn d'établir un btlleuin de piaee cofnmore (mentionnant les éventuelles mnajiootras puor congés payés, le psaaage par une cssiae de congés payés, le décompte du tmeps de tvraail à la semaine, la siuitaotn du salarié non mensualisé, le pmineaet des jorus fériés ciprmos dnas une même moiissn ou vogyae de déménagement...);

? obigiolatn de prévoir une menotin rvaeilte à la faculté de toormrafnitasn à la dnmdeae du salarié du ctonrat en CDI à plein tmeps et à ses formalités ;

? oiabtoilgn d'un svuui numéroté et chooqugnlroie des cttarnos sfisscecus ;

? obotaiglin de l'utilisation du relevé hareoddabime d'activité ou tuot aurté supropt dématérialisé équivalent puor contrôle des heerus effectuées, étant rappelé que le ccalul des heerus supplémentaires se fiat à la senmaie et que ce carent hoiadmbrdeae pmeert de contrôler les heures effectuées ;

? possibilité, si les ptireas au « Ctranot jiaueornlr » s'entendent sur une périodicité de piaee supérieure à 15 jours, de le préciser

dnas le corantt de travail, étant rappelé que la périodicité de piaee ne proura pas, en tuot état de cause, être supérieure à un mios ; ? possibilité, si les paerits s'entendent sur ce point, de rrtteeme les detncomus de fin de ctnarot à l'issue du driener cnotrat du mois, losqrue priueluss cttnaors jiloaurrens ont été cuolcns sur un même mios civil.

## Article 2 - Clarification du contrat saisonnier en déménagement *En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022*

### 2.1.?Objet du contrat

Selon les dsioistiopnis légales et réglementaires, relèvent des CDD sonrnaises les elmipos dnot les tâches snot appelées à se répéter chuae année selon une périodicité à peu près fixe, en fionoctn du rythme des sasnois ou des modes de vie collectifs, dnot le déménagement.

### 2.2.?Personnel concerné

Les panrtreaeis scoaix snoegulnt que le CDD ssiennaor ne puet être utilisé dnas le cdrae d'un quelqucnoe remplacement. Il ne puet pas, par exemple, être utilisé puor le rmmceplaent d'un salarié absent. Ils précisent également que seuls les elpomis dnot les tâches snot liées à l'activité saisonnière du déménagement peveunt dnoenr leiu à un CDD saisonnier.

Par ailleurs, ils sgiuneolnt que le retmuencert de pnesnrel suos craontt soeissnair diot se farie dnas le rpesect des grelils de classifications. Les enepsterrs dnivoet en eefft respcter ces dernières puor poitisonner les salariés suos cnotrat sisineoanr et luer abteirtur le tuax harioe qui en découle.

### 2.3.?Durée maiimle et mmialxae du corantt saisonnier

Au rreagd des useags de la profession, les peiaatreans soacix coviennennt que la soiasn de « déménagement » cnsopeord à une période allnat du 1er avrl au 31 octobre.

Ils s'entendent sur le fiat que tuot caortnt soennisiar ne porrua être clcnou que sur ctete période et ne prruoa être d'une durée inférieure à 1 mios ou supérieure à 7 mois.

Le CDD siansnieor prdnara aisni fin, de pelin dirot et snas formalité, à l'arrivée du temre prévu au coartnt ou du fiat de la réalisation de l'objet puor lqeeul il a été conclu.

### 2.4.?Lutte contre la précarité et priorité de réembauchage

Lorsqu'un salarié a travaillé 3 années de sutie suos contart sieisnator dnas la même entreprise, il bénéficie d'une priorité de réembauchage la ssiaon suivante.

Cette priorité qui s'applique puor un emploi de même natrue est incsrte dnas le cotrant de tiavarl à durée déterminée saisonnier.

Il est etenndu que le salarié ne pruroa prétendre à une qluoquenece priorité s'il n'y a auucn emploi doilnbpse et?/?ou si l'un des crattnos susmentionnés a fiat l'objet d'une rpruute anticipée (hors cas de froce majeure).

Le salarié concerné qui shaioute bénéficier de la priorité de réembauchage diot en ioermnfr l'employeur par tuot meoyen écrit dnas le délai d'un mios à cetopmr de la dtae de rpurtue de son catnort de tivaral et lui ciuomomnuquer ses coordonnées.

L'année suivante, si un psote de même nrtaue est disponible, l'employeur diot en inrmefor le salarié qui rilpemt l'ensemble des cniiditos visées ci-dessus.

Cette itnoorifman diot :

? avior leiu a mimnia un mios avant la dtae présumée de la première emauhce ;

? être ftiae par tuot meoyen écrit pnrmeatett de conférer dtae cenatrie à ctete imtoonifarn ;

? et être adressée aux coordonnées communiquées par le salarié.

Le salarié dpiosse alors d'un délai d'une senamie à cpomter de la naiottifcon de son imtanrioofn puor meetnsfair sa volonté de cncurloe un novaeuu cnarott saisonnier.

L'absence de réponse du salarié pndaent ce délai, ou son refus, arua puor conséquence la fin de sa priorité de réembauchage.

Dans ces conditions, le salarié ne pourra prétendre à une prolongation de son contrat de l'absence de réembauchage.

Lorsque la priorité de réembauchage, aucune période d'essai ne peut être appliquée au salarié concerné.

Contrepartie en cas d'absence de réembauchage du salarié prioritaire pour la saison suivante (après les 3 années consécutives) :

Si dès lors qu'un poste est disponible et a été attribué à un autre salarié prioritaire, il sera versé au salarié prioritaire non réembauché une indemnité compensatoire égale à 5 % du montant de la rémunération brute perçue lors du dernier CDD saisonnier, qui pourra notamment aider le salarié à suivre une formation visant à améliorer son employabilité, s'il le souhaite.

Cas de plusieurs salariés pour un même poste :  
Si dans cette situation, l'employeur doit donner la priorité au salarié qui présente les meilleures qualités professionnelles (détection du CQP de branche notamment) puis la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

Article 3 - Clarification des modalités de transformation du CDD en CDI

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022*

Les parties conviennent que la procédure de déménagement s'engage en faveur de la titulaire du cumul des contrats à durée déterminée et postérieurement aux procédures de déménagement une transaction de luer contracté en tant que durée indéterminée, dans les conditions détaillées ci-après.

Le salarié qui a cumulé 190 jours de travail sur 12 mois consécutifs (en contrat d'usage et/ou saisonnier) peut demander, par tout moyen écrit, la transformation de son contrat en tant que durée indéterminée à temps plein.

Le cumul de ces 190 jours se fait par addition des jours travaillés : tout jour travaillé, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, est pris en compte. Cette transaction est de droit. De plus, le salarié dans cette situation aura une ancienneté d'un an.

Pour aider le salarié dans le suivi, les parties conviennent que le salarié doit être informé sur chaque bulletin de paie du nombre de jours travaillés et cumulés sur les douze derniers mois à compter de son 1er contrat.

Si aucune demande n'est faite dans les 30 jours suivant la remise de la fiche de paie indiquant que le seul des 190 jours a été atteint, celle-ci est réputée être nulle et à zéro.

Article 4 - Dispositions spécifiques

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022*

Par le présent accord, les parties conviennent de réécrire les dispositions conventionnelles relatives aux durées déterminées spécifiques au secteur du déménagement. Les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la qualification du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en tant que déménagement du 22 septembre 2005 sont ainsi abrogés à compter du présent accord.

Toutefois, pour ne pas créer de difficultés pour les entreprises, les parties conviennent que les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la qualification du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en tant que déménagement du 22 septembre 2005 restent en l'état pour les contrats en cours au moment de l'extension.

De même, les parties conviennent de s'engager à adapter

**Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport**

l'adaptation par voie d'un arrêté ministériel du modèle de contrat de travail à durée déterminée pour l'adapter aux besoins des entreprises du présent accord ainsi que la création d'un modèle de contrat saisonnier.

Il est souligné que, dans cette attente, l'actuel modèle de contrat de travail à durée déterminée journalier perdure.

Article 5 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022*

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès extension, dans le respect des précisions apportées par l'article 4 « Dispositions spécifiques ».

Article 7 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022*

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022*

Dans un objectif de sécurisation, de lisibilité et de simplification, les parties conviennent de soumettre à jour, respectivement et compléter les dispositions conventionnelles existantes dans le secteur du déménagement dans le domaine des contrats à durée déterminée spécifiques : contractuel journalier et contractuel saisonnier au secteur du déménagement.

Le secteur du déménagement se caractérise en effet par le caractère à la fois saisonnier et irrégulier de son activité, l'importance d'un accès à l'embauche de personnel saisonnier et la nécessité de l'embauche de personnel saisonnier. Cette spécificité est reconnue par le Code du travail car le déménagement est inscrit expressément sur la liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage contractuel de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère partiel de ces emplois.

Même si le secteur du déménagement dispose de contrats de travail spécifiques liés à la nature de son activité, les parties conviennent s'entendent sur le fait que le contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme. Ainsi, une équipe de déménagement ne peut pas être composée uniquement de salariés saisonniers ou journaliers.

Ils ont également tenu à rappeler que, si ces contrats à durée déterminée répondent aux nécessités économiques de l'activité du déménagement, ils constituent également une voie d'accès à des emplois pérennes puisque le salarié en CDI d'usage et/ou en contrat saisonnier peut bénéficier de la transformation de son contrat en CDI dans les mêmes conditions. Les parties conviennent ainsi de préciser via le présent accord les conditions de transformation et de maintien de ces CDD en CDI.

**routier de marchandises et des activités auxiliaires**

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Congé pour enfant hospitalisé  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les petararines soauicx du tpnarrost riteour de menrashidacs et activités auxiliaires, considérant qu'une bnnoe aiarcotituln etrne vie pneloslnersoife et penlloesrne ctinburoe à une mirluleee égalité professionnelle, oentpt puor la création de jruos d'autorisation d'absence rémunéré puor eatfnns hospitalisés (pour maadile ou accident).

1.1.?Principe du diort à aiutotroisan d'absence rémunérée puor efnnat hospitalisé

Bénéficie d'un diort à aaioutisrton d'absence rémunérée puor eanfnt hospitalisé d'une durée milmxaae de 2 jrous puor caquhe hiialtpossaoïn d'une durée mamiilne de duex jrous par efnant de minos de 16 ans, à crghae evcftetie et pnreatnnee des penrats au snes des dsitsioïnpos du cdoe de la sécurité sociale.

Sont concernés par ce dorit et appelés ci-après « pneart » :  
? le père ;  
? ou la mère ;  
? ou par aïmtiossialn la prsonene qui asmuse la caghr eivftfcee et penatnmere de l'enfant au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour en bénéficier, le salarié concerné informe, par tuot moyen, l'employeur de la stituoïan de son efannt en lui ansdsreat le builetln de sitiouatn ou d'hospitalisation dès qu'il se tvruoe en pieissoossn ddiut document.

L'employeur ne puet pas rsfeuer de fiare dorit à la dnemdae d'absence du salarié ftiae dnas ce cadre.

1.2.?Rémunération de l'autorisation d'absence rémunérée

Sous réserve de la pccoordin par le salarié du jctiisitauf mentionné ci-dessus, l'absence du salarié est rémunérée à 100 % (étant etnendu qu'est pisre en cpmtoe la rémunération tlele que définie par le cdoe du travail, c'est-à-dire cmme le saialre ou tnteimerat de bsae et tuos les aterus agnatveas et aoseeiscrcs payés, dreticmneet ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en roasin de l'emploi de ce dernier).

1.3.?Situation spécifique de duex pernats tlvlaïnrat dnas une même entreprise

Le bénéfice de l'autorisation d'absence rémunérée est accordé à l'un des duex pntheas puor une même saïuitton d'hospitalisation cedproornsant à l'accident ou mliade subi.

Ce droit ne puet pas être exercé simultanément par les duex salariés mias peut, en revanche, l'être sieeucnsmecvst et?/?ou ateianrteelmvnt lsqroue l'hospitalisation se piurosut au-delà d'une durée de duex jours, et ce dnas la limite de qtuare juors d'absence rémunérée en tout.

Article 2 - Carence maladie en cas d'hospitalisation  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Pour les etepiersrns rleevnat du steucer d'activité des tpnarortss rruotoies de mhcaseriands et activités auxiliaires, en cas d'hospitalisation, le délai de fcnrhaïe puor le vesreemnt d'un complément de rémunération est ramené à toris jours.

Cette spécificité srea intégrée au pnoit 2. b des aiecrtls 10 ter de la CNCA 1 et 17 bis de la CNCA 2, via l'ajout d'un papgrhaae cmome siut :

« Cas spécifique

Pour les eistrepnrns rnelevat du secetur d'activité des tntprsrsoas rueriots de minrcsaaehds et activité auxiliaire, en cas

d'hospitalisation, le délai de frichasne mentionné au b du présent alcrite est réduit à toirs jours. »

Article 3 - Délai congé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Pour les eesptinrres rleavnet du sceuter d'activité des torsnptars rotreius de mceeahindsrs et activités auxiliaires, la durée du délai congé, en cas de démission, visé à l'article 5 de la CNCA 1 est portée à duex semaines.

Cette spécificité est intégrée, à la fin de l'article 5 de la CNCA 1, cmome siut :

« Cas spécifique

En cas de démission, et qleule que siot l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de duex sniaeeems puor les salariés des erepsnitres de trnsopart reutoir de mnhrcdiseaas et activités auxiliaires.

Pendant ce délai-congé, le salarié concerné a diort à 12 hereus d'absence puor rechecherr un aurtte emploi. Ces hruees fixées d'un cuommn arccod ou, à défaut, 6 heuers à la discrétion du salarié et 6 hereus à la discrétion de l'employeur. »

L'allongement du délai congé ne vsie que les démissions inanntevret qu'après l'entrée en vueugir du présent accord.

Article 4 - Amélioration des conditions de travail des personnels de conduite dans les rapports avec les donneurs d'ordre et clients finaux

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Partant du cnaostt sleon lqeeul les cioonntids d'exécution des paeonttsirs de tiraavl des poernsens de cnioudte dnas les rrpatoops aevc les dernuons d'ordre et les cetilns funiax des eprisrtenes de tpsoarrrt rueotir se trouvent, dupies pruislues années, particulièrement dégradées, les paetrrnieas scuioax de la bhncrae des tnostarps rtioierus et activités axeriïuials ennedtent que tuoe musere proptiée puisse être adoptée aïfn de remédier à ctete situation.

Dans cette optique, les patnarreies sucoax de la bcanhre des toanrrpsts rioterus et activités aexiïarluis du tpranorsts s'engagent à demander, après la cocsuolinn du présent acrocd et par écrit, aux severics de l'État compétents la msie en plcae en pcale d'une cioomsimsn mixte interministérielle, cnopamrent l'ensemble des petiars pneentras aux réalisations des pesrtatonis de transports, dnou l'objet srea d'examiner les évolutions législatives et réglementaires dnou la msie en place est nécessaire à l'amélioration des ctdoiïnons d'exercice des pitrstnoeas de tiraval des pnrnleesos de conduite, à l'instar des réglementations récemment adoptées ou en curos d'adoption dnas peuulsirs États européens (Portugal, Espagne), nonetmmt sur les connditios d'accueil des cuetdruncos chez les creuaghrs et en ce qui cncorene l'interdiction de caeghr et décharger puor les cdonucrtues de véhicules de tsaroprrt de msaaerhidcns de puls de 3,5 tneons (sauf eipxcnteos liées aux ttrrpsaons spécifiques) ainsi que les tepms d'attente.

Article 5 - Engagement d'ouverture de négociations

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les pneteraairs siucaox du sutecer des tnsartrps rureotis de mrhacindseas et activités aeliriauix du trnproast cennoïevnt d'ouvrir dnas les milreeuls délais des négociations sur les duex stjues sniauvts :

? la msie en place, puor les eestrenrps des trsoptnars rtoreius de marhasndies et activités axiaueliris du transport, d'un accord-cadre sur l'épargne salariale, répondant aïsn aux msnisios que puet rlmpeir la CPNPI dnas son rôle d'accompagnement des peeitts ernprtisees en luer fisnuarnost un outil « clé en mian » ;  
? le statut des caedrs dnas le suecter des ttnasroprs rruïeios de mhnceasdiras et activités alaxueiriis du tnorparst et les cioonnditios d'éligibilité à la rrtiare complémentaire.

Article 6 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Égalité professionnelle

Les parties prenantes saouvi de la branche amfrieft luer amceheatt à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à

## Avenant n 3 du 3 février 2022 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification des cas de dispense  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le quatrième tiret du deuxième paragraphe de l'article 1 B « Salariés bénéficiaires » est remplacé comme suit :

« ? les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé individuelle (CSS) en application de l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ; »

Article 2 - Modification de la définition des ayants droit  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 1 C « Ayants droit » est remplacé et rédigé comme suit :

« Les salariés visés au point b de l'article 1 du présent accord pvenet choisir de souscrire un contrat de sécurité sociale complémentaire au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :  
? le conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale fisanat foi), la personne liée au salarié par un contrat de solidarité (PACS) ;  
? l(es) enfant(s) de moins de dix-huit ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à luer vingt-sixième anniversaire :

? pour les enfants poursuivants des études ;  
? pour les enfants de moins de dix-huit ans inscrits à Pôle emploi ;  
? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du

code de la sécurité sociale, dans le respect des dispositions de l'article 3 du présent accord.

Article 8 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Considérant l'impérieuse nécessité de préciser et développer les différentes voies et moyens permettant d'assurer l'amélioration des conditions de travail des personnes exerçant des activités de transport routier de marchandises ainsi que des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux ont souhaité adapter, pour les entreprises du transport routier de marchandises et activités auxiliaires, diverses dispositions existantes, comme suit :

code de l'action sociale et des familles. »

Article 3 - Modification des garanties du régime  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 2 « Garanties du régime » est complété des dispositions suivantes :

« En complément des présentes garanties, les entreprises doivent faire bénéficier à leurs salariés de la mise en place :  
? d'un réseau de soins, dans les domaines de l'optique, du dentaire, et des audioprothèses ;  
? d'une garantie d'assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet adie aux accidents ;  
? de possibilités de téléconsultation, accessibles 24 h/24 et 7j/7 ;  
? d'un service médical pour les problèmes de santé les plus lourds ;  
? d'un outil à la mise en place de l'employeur lui permettant d'organiser un dispositif santé adapté dans l'entreprise ».

Les garanties manuelles oelrtiabgjs sont fixées en annexe du présent accord et sont insérées dans la CCNTR.

Article 4 - Modification de l'article 4 « Obligation de l'organisme assureur »  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 4 précité est remplacé et rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :  
1. ? L'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur le régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ; qui la met à disposition de l'entreprise employeur.  
2. ? L'organisme assureur est tenu de :  
? garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;  
? proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié. »

Article 5 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 5 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour le bénéfice des garanties conventionnelles figurant en

aexnne :  
? les cooitisats du régime snot fixées à 1,40 % du pafnold mneuseul de la sécurité scoliae (PMSS) par salarié et par mios ;  
? la prat mamnliie de cotiioatsns à la cgrahae de l'employeur est fixée à 0,70 % du PSMS ;  
? la prat mloxamie de cotasoitins à la cagrhe du salarié est fixée à 0,70 % du PMSS.

Pour les eirenprests dnnot les salariés dépendent du régime lcoal d'Alsace-Moselle, les coatiiontss snot fixées à 1,0 % du PSMS aevc une ctasoiion à la cgrhae de l'employeur fixée à 0,5 % du PSMS et une ciottasoin à la carhge du salarié fixée à 0,5 % du PMSS.

La ctooitsain est due, puor caqhue salarié bénéficiaire, à cmeptor du 1er mios civil de l'embauche. En cas de ruprute du ctnoart de tavaril en cours de mois, la coiotsatin est intégralement due puor le mois. »

Article 6 - Modification du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Le dneheirr phpagrarae de l'article 6 « Csaiteon des gaienrats et cas de mianietn de doit » est modifié cmmeo siut :

« En cas de sessoupinn du cartont de tvarial aevc vnrmeeset d'un mtaeniin toatl ou ptaierl de salaire, ou vrnmeeset d'indemnités journalières complémentaires financées au monis en pirtae par l'employeur, d'une indemnité d'activité ptiallere (y cprioms de lnguae durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?), la curetuvroe est munteanie suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat saallarie de la cotisation. Dnas le cas d'une snpouisesn du ctnoart de travail snas mteianin de salaire, la cuetrvuroe est suuepdnse suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. »

Article 7 - Suppression de l'article 7 « Mise en œuvre en entreprise »  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

L'article 7 « Msie en ?uvre en erptiensre » est supprimé.

Article 8 - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Les présentes ditinsospios snot apebplaclis queul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il ne siot nécessaire de prévoir de diinpistsoos spécifiques puor les eirentserps de minos de 50 salariés.

Article 9 - Durée et entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Le présent aaenvnt est clncou puor une durée indéterminée.

Les dsioopsitnis du présent aaenvnt entenrt en altcioppain à ctpmoer du 1er jlleuit 2022.

Disposent d'un délai supplémentaire de 6 mios de msie en conformité aux dtipisinsoos du présent avanent par rrapot à la dtae d'application du présent dioitsspif cenonioetvnnl fixée à l'article 9 du présent annvaet :

a)?Les eeesrirtpps se truvonat dnas une stutioain dnas llqaelue le tuax de ctasoiin à la chrgae de l'employeur est égal ou supérieur au tuax de csaiototin résultant de l'article 5 du présent avanent à l'accord connevtnoienl de bhnrcae du 1er otrbcoe 2012 anayt institué un slcoe mmainil « Ptoteiorn santé » ;  
b)?Les ersrpitees dnnot les gaanierts cnnsoroarpedet au slcoe de «

## Accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications

Pcreottoin santé » snot gmnlbeaalot puls foibrveaas aux salariés que le solce mniimal de giteaanrs prévu par le présent avenant.

Article 10 - Publicité et dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt à la detociirn générale du tarival du ministère du travail et d'une dmdneae d'extension dnas les cdnoionits légales et réglementaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Les pirnaeaters soaicux du tpraronst ruoteir de mhdeicasnrs snot profondément attachés aux ditiipfosss de poitetorcn sociale, éléments sleocs de l'attractivité des métiers.

En 2012, en devançant les évolutions interprofessionnelles, ils aneviat fiat le cihox de mrette en pclae un dispoitsif de psrie en crghae des faris de santé puor les salariés du secteur.

Depuis ctete date, et en doerhs des évolutions liées à la réglementation (contrats responsables, 100 % santé), le régime mis en plcae n'a pas évolué. La mtiiasoaaultn iusse des dfptsisois cntonoevennills a pmeris de maîtriser pneadnt près de 10 ans les catstoinios à un niveau inchangé.

La cisre saraintie en corus démontre s'il en était beosin l'importance des cvourreutes sociales. L'amélioration des pinreas de snois cleninevotonns est en oture rqsuiee à 2 navueix : d'une prat puor tienr cptmoe de l'évolution des bsoines des salariés du steucer dnas la psrie en crahge de lures sinos et des sierecvs pounavt luer être proposés, d'autre prat la réduction des retses à cghrae dnas les dépenses de soins les puls ctireuiqs est de natrue à améliorer le poivour d'achat des salariés de la branche.

Les pearits coninvnneet de ce qui siut :

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Annexe 1  
Tableau de gteranias régime frias de santé TRM

Date d'effet : 1er juellit 2022

Tableau de prestations

Les ptetniosars ne pvenet excéder le mnatnot des frais reatnst à la caghre du pactrpniiat ou des bénéficiaires, après les renmouesrmbets de ttuoe nature aquxleus ils ont dorit auprès de luer orismange assureur.

Il est précisé que le tlaebau snivaut cecnrone tnat les salariés du régime général de la sécurité scoliae que cuex rvleanet du régime lacol Alsace-Moselle.

(Tableau non reproduit, csboalnulte en linge sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rurubqie « Putlibioancs ollfcefieis » « Blutelins oicflifes des coteinonvns ctceovllies ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc\\_20220011\\_0000\\_0006.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20220011_0000_0006.pdf)

## conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accord instaure une nouvelle cotisation fondée sur la méthode des critères dits « classants ».

Les parties signataires ont constaté la nécessité de procéder à la révision de l'actuelle nomenclature des emplois afin de mieux refléter la montée en compétences et la reconnaissance professionnelle des personnes concernées.

Cette nouvelle grille de classification répond également aux objectifs d'égalité professionnelle tels qu'affichés dans l'accord de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF : ? 86.90 A ? Ambulances.

Article 3 - Critères classants  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Article 3.1 - Définition des critères classants retenus  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le classement effectué dans la grille de classification centenaire est fondé sur le contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les entreprises visées par le présent accord.

Quatre critères sont retenus :

**Le contenu de l'activité et sa technicité :** c'est le contenu de l'emploi visé à partir de la nature et le degré de difficulté des travaux réalisés pour un emploi et visé à reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre.

**L'autonomie :** c'est le contenu de l'emploi visé le degré de liberté et d'initiative dont le salarié dispose dans l'exercice de ses fonctions en tenant compte des exigences et des conditions déterminées dans le cadre de l'organisation générale de l'entreprise.

**Ce critère s'apprécie** notamment au regard de la nature des interventions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles effectués est ainsi le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il prend compte de ses actions.

**La responsabilité :** ce critère définit la charge confiée au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, réalisation des opérations?). Le salarié exerce ses fonctions et répond de ses actes professionnels en ces domaines dans son supérieur hiérarchique pour ses travaux et le cas échéant, ceux des autres salariés de l'équipe.

**Le niveau de formation et de connaissances :** ce critère définit l'ensemble des connaissances et des savoir-faire requis pour occuper le poste.

Article 3.2 - Contenu des critères classants retenus  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dispositions de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sont remplacées par le tableau annexé au présent accord (annexe 1).

Article 4 - Mise en application de la grille de classification  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Article 4.1 - Tableau de correspondance transitoire  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Pour faciliter la mise en application de ces nouvelles dispositions aux personnes en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, un tableau de correspondance transitoire est mis en place.

Il est destiné à aider les personnes dans l'application de cette nouvelle grille de classification sur trois niveaux en lieu et place de la nomenclature antérieure à deux emplois.

Précédente nomenclature		Nouvelle grille de classification
Ancien intitulé	Missions réalisées	Nouvel intitulé
Ambulancier emploi A	Auxiliaire ambulancier réalisant la conduite de VSL et d'ambulance.	Ambulancier niveau 1
Ambulancier emploi B	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL.	Ambulancier niveau 2
Ambulancier emploi B	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL et/ou d'ambulance en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise.	Ambulancier niveau 3

Ce tableau n'est réalisé qu'à titre indicatif et ne saurait se substituer à la nouvelle grille de classification annexée au présent accord (annexe 1).

Article 4.2 - Incidence de la nouvelle grille de classification sur le positionnement des salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les parties signataires conviennent que c'est l'emploi exercé qui doit être évalué de manière objective pour déterminer le nouveau niveau dans la grille de classification et l'intitulé correspondant.

Le salarié doit nécessairement, et de manière permanente, remplir l'ensemble des critères d'un emploi définis par les grilles de classification pour prétendre à un emploi.

La mise en place de la nouvelle grille de classification ne peut donner lieu à aucune réduction de la rémunération des salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord et exerçant leurs activités dans des conditions identiques.

Article 4.3 - Application de la nouvelle grille pour les recrutements à compter de l'entrée en vigueur du présent accord  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les parties conviennent que le titulaire d'une licence de titulaire du diplôme d'État d'ambulancier ou équivalent doit, par principe, être recruté sur un emploi visé à partir de l'ensemble des missions de niveau 3.

Sur sa demande et, notamment pour des motifs personnels, médicaux ou d'ordre médical, la titulaire du diplôme d'État d'ambulancier ou équivalent peut être recrutée au niveau 2.

Article 5 - Cadre juridique de la mise en application de la nouvelle grille de classification  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Article 5.1 - Cas généraux  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022



La miiadcoioftn de l'intitulé du ptsoe de tvaairl résultant de la msie en acatlpioipn de la neuolvle gllire de coicifatasisl n ne ctoштуie pas, à elle seule, une moaiiidtcofn du coatrnt de travail.

La moatciidfion du coatrnt de tairval diot farie l'objet d'un aveant au conrtat de travail. La moiaaftodcin du canortt de tvriaal ieintrnevt dnas les cnntdioios et délai fixés par les piartes y crmiops en cas de passgae à un nevaiu supérieur.

Article 5.2 - Cas spécifique de l'inaptitude  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Dans le cas spécifique où une inadutpte pailrtele et permanente, déclarée par la médecine du tarvial compétente, entraîne l'impossibilité d'exercer la totalité des critères afférents au ptsoe occupé, le salarié et l'employeur évoquent les possibilités de resmcaneelst et de mocfotiidan des tâches lros d'un ettrenien dédié.

Dans l'hypothèse d'une iapiunttde peiralte et permanente, le salarié est meainntu dnas son nveiau peanndt une période de tiros mios svnuait l'avis du médecin du travail.

La mafdooiicn du carontt de triavl qui en découle ne puet avoir leiu qu'à l'issue de ce délai de tiros mois.

Ce délai puet être utilisé puor réaliser une arute viitse auprès de la médecine du traival compétente, et eemxainr les petsos dopenlbisis ou les mfcaitnodois à ateppor à l'organisation du travail.

Quelle que siot l'inaptitude, tuote mioftdiaocin du crnatot de travial diot s'opérer dnas le rceepst des dtinipossois légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Articulation avec les autres textes conventionnels  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux dipnsotsiios de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les piartes srgaeatinis raepeplnt que les ciasatlsinocfis fnot ptiare des matières qui, prioritairement, rsentet de la compétence de la négociation de bhcarne et que les dioitinsops du présent acrocd prévalent sur les aocdracs d'entreprises cucnols antérieurement ou postérieurement à son entrée en veuigur suaf luqsroe l'accord d'entreprise arsuse des gtaraeins au monis équivalentes.

Le présent accrocd reamlcpe les dissnpiootis ayant le même ojebt et nteommat celes prévues à l'article 13 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 aplbicleaps au pesonnerl ouvrier.

L'encadré « Aimanueblcr » de l'annexe 1 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 est remplacé par l'annexe 1 du présent accord.

La noreuatlmnce des tâches liées aux activités annxeees des esepitnrers n'est pas modifiée par le présent accord. Il en est de même puor les dtinsosoipis alpcpibales aux « pnosrenel employé » et « agent de maîtrise ».

Article 7 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acorcd est cnoclu puor une durée indéterminée et pernd eefft le peiemrr juor du mios savnuait sa signature.

Article 8 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les présentes dopiiinotsss snot abipplcaels queul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsiipisonots spécifiques puor les eeitreprsrs de moins de 50 salariés.

Article 9 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dtirocein générale du tiraval du ministère du traival et d'une dnamede d'extension dnas les codtininos fixées par les diisosotnpis légales et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

L'évolution des activités des einetrspes de trpsanrot sairinate au cours des dernières années et les petirpecesvs d'évolution futrues résultant des pornodefs ttasafnorimnos de la société dnas son eenbmse et, puls particulièrement, de luer icmapt sur la chaîne de soins se tdensurait par de nleoelvus oisniraoatngs et méthodes de trvaial dnas les epsierentrs et l'émergence de nleulveos foocitnns et mssoiins attribuées à lrues personnels.

Compte tneu de l'évolution des eopmlis dnas le steeucr du trspnaort stainiare dpueis l'accord-cadre du 4 mai 2000 rteiaf à l'aménagement et à la réduction du tmeps de taavrl des ponerslnes des eintpseerrs de tapnrrost sratinaie et fcae aux difficultés d'attractivité du métier d'ambulancier, les pitaers snaairetigs du présent aocrcd se snot accordées sur la nécessité de mnisordeer les csilanftioaiscs des eipmlos de la neulntcaomre oerviur de la CCN, en itaansurt une nlveluoe méthode de classification.

Fondée sur des critères dtis « casatlnss » et ayant voctoain à s'appliquer, au-delà des eilmops visés par le présent accord, la nluoleve méthode de csfiatilascin fiatclie la lisibilité de luer poninneemisott fasnait aisini apparaître les étapes piebsloss de porrcuas pfeonsroient dnas les entreprises.

S'inscrivant dnas la démarche déjà initiée dnas d'autres seectus d'activités rtsrosenasist du champ d'application de la coneionvtn cecloltvie nanliatoe des toanrprsts retorius et des activités ailiaruxies du transport, les pirteas sraintgieas du présent arccod précisent que la nuollvee méthode de caitslsiaocfn des elpioms rosepe sur une aasnlye obcjtieve et eishautvxe de luer connetu dnas les eripeerstns et des cniitoonds dnas leleuqelss ledstis elmipos y snot occupés par les ponelrenns au rregad de leurs capacités.

Cette neluolve ccioaiatssflin rplmacee les diosiosipnts rvaletis à la ntaormceulne des eopilms oiervrus visée à l'article 13 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 précité et son anenxe 1 dnas sa première ptarie « Peorensnl ouvrier » (ambulancier « Eplomi référence A » et « Elmopi référence B »). Les dosiisptnois rveiaetls aux aruets catégories socio-professionnelles ne snot pas modifiées par le présent accrocd qui fernot l'objet de réflexions ultérieures.

Le présent aocrcd est complété par un accrocd pntorat reirasolotaivn des rémunérations ctoenolennvnelis des ponseenlrs concernés des eirsrepeents de tnropast snaiitrae et islboindacise du présent accord.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Annexe 1  
Grille de csaiaiofctsn ouvriers

Ambulancier naeviu 1

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
-------------------------------------	-----------	----------------	----------------------------

Conduite de véhicule 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 de manière systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un protocole établi à l'avance.		Titulaire de l'attestation de formation initiale ou de tout autre titre, diplôme ou formation reconnue 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, protection et transport de malades en sécurité pour répondre avec précision à des situations variées.			
Peut participer aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			

Grille de classification ouvriers

Ambulancier niveau 2

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule 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 de manière systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un protocole établi à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou tout autre titre, diplôme ou formation reconnue 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, protection et transport en sécurité pour répondre avec précision à des situations variées.			

Grille de classification ouvriers

Ambulancier niveau 3

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Capacité à réaliser la conduite de véhicule pour le transport de malades assis ou 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 de manière systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un protocole 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, prot et tpaosrrt de maldaes en sécurité, le cas échéant dnas le cadre de la conidttue en soatuitin d'urgence, puor répondre aevc peintrcente à des sotutaiins variées.	Protocolisation des soins.		À juor de formantios complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, trrpsnoat bariatricque, pédiatrie, ?).
Coordination petrnnamee d'une équipe, de taaruvx ou de matériels.	Chef de brod de l'ambulance [1].		
Participe aux msioniss liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			
Réalise des actes de sinos dnas le cadre de ses compétences (télémedecine notamment).			
[1] ? Lsuorqe pueulrsis anlmcareuis snot dnas l'ambulance, ils dsospient tuos de la qualité de chef de brod et dvoeint dnoc tuos être placés au nviaeu 3.			

## Accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Le présent aoccrd a puor oebjt d'instituer, un régime de prévoyance cltlicof et oioltraibge dnas le crdae des aclirets L. 242-1, D. 242-1 et L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, ansii que l'article 83, 1° qaeutr du cdoe général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

Article 2 - Champ d'application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Les entseerrpis raneevlt du cahmp d'application de la CCN des tntpsorars rueritos et des activités aiixaeliurs du transport, aynat puor cdoe NAF :  
? 86.90 A ? Ambulances.

sont tuenes de suriscroe un carotnt en vue de pouecrrr aux salariés bénéficiaires définis ci-après des psiohertas d'assurance en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès seoln les modalités meimanlis (cotisations, garanties) prévues par le présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Sont concernés par le régime, les salariés qui ne relèvent pas des dsoniiiiosts :  
? des acirltes 4 et 4 bis de la conionvetn coivelcltce nanaitole de ratitere et de prévoyance des ceadr du 14 mras 1947 ; ou,  
? des alcrites 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmbovere 2017 rlaeit à la prévoyance des cartes et de la catégorie agréée par l'APEC.

Article 4 - Cotisations  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Les coittsianos snot asesiss sur l'ensemble des rémunérations tteoals buerts smosuiés aux ciosotatins de sécurité sociale, hros fiars professionnels, limitées à trios pldonafs de la sécurité

sociale, perçues par les salariés et smioesus aux cosnotaits de sécurité sociale.

Le mantnot goblal de la cstaiootin afférente au régime de prévoyance est fixé à 1,20 % dnoc 0,05 % affecté au fmainnecct du huat degré de solidarité défini au trtie IV de l'accord du 20 avril 2016 puor un naveuou modèle de potcreotin sailcoe des salariés releantv des pofrsnseios du transport, de la lqtigosuie et des activités du déchet, ci-après intitulé « aocrcd crade ».

La cittsoaion golable est répartie à riason de 50 % mnimum à la crahge de l'employeur et 50 % mimuxam à la cgrahge du salarié, dnas les cnionidtos ci-après :  
? la ctiiootsaon paronltae est a miinma de 0,60 % dnoc 0,025 % affecté au fceemnnantit du huat degré de solidarité tel que prévu dnas l'accord cdare ;  
? la ciotsaoin sarlialae est a mimxaa de 0,60 % dnoc 0,025 % affecté au finmnaeect du huat degré de solidarité tel que prévu dnas l'accord cadre.

Article 5 - Garanties

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Au ttire du présent accord, les salariés de la catégorie de penesnrol définie à l'article 3 bénéficient des gneaiarts de prévoyance complémentaire suniatves :  
? décès, invalidité asbloue et définitive, double efeit ;  
? invalidité ;  
? incapacité de tirvaal ;  
? prévention et accompagnement.

5.1. ? La gntiarae décès

5.1.1. ? Le caiatpl décès

Le ctpiaal versé en cas de décès est déterminé comme siut ; la sotiiuatn de fmialle du salarié étant appréciée au juor du stsinrie :  
1. ? Célibataire, vuef (ve), séparé (e) de fiat ou divorcé (e) : 50 % du salirae de référence ;  
? miaoajotrjn puor chuaqe ennfat à carhge : 25 % du sairale de référence, dnas une ltimie ttaloe de 100 % du salirae de référence (4 enfnstas à charge).  
2. ? Marié (e), non séparé (e) de fait, cbnciuon (e) ou pacsé (e) : 100 % du salaie de référence ;  
? mtjariooan puor cqhuae ennfat à carghe : 25 % du sailare de référence, dnas une lmitie ttolae de 100 % du saarlle de référence (4 enafnts à charge).

Les maojartions snot versées aux efnans à crhgae ou à luer représentant légal. Si le salarié aavt puls de 4 efnatns à chrgae au mmoent de son décès, les mtjroaonios snot réparties à ptras égales enrte les efnans à charge.

En conformité aevc l'article 7.1 de la loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dtie « Loi Évin », le présent aoccrd gaatnirt le mnaietn du bénéfice des gnieartas décès puor les salariés couevrts par le régime qui bénéficient d'une gniraate d'incapacité de taiarvl ou d'invalidité au memnot de luer décès.

5.1.2. ? Griatne Invalidité asbloue et définitive

En cas d'invalidité asuoble et définitive, le salarié puet dadmener à l'organisme assureur, à la dtae où le salarié répond aux cniidotos décrites ci-après, le vemreesnt par atcntioiipn du mantont du cipaatl décès décrit à l'article 5.1.1 du présent article. Ce vesneremt met fin à la graainte décès, à l'exclusion du dbuloe effet.

L'invalidité alsbuoe et définitive est assimilée au décès si les cinotionds suetvnaiss snot relmpéis :

? dnone leiu à une rncscasonineae par la sécurité slocliae d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité pmnteernaee tolatae au trite d'un accdenit du tavrial ou d'une midalae plorisnefnlosee égale à 100 % ;

? oigbe l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tiecre pseronne puor aomiclpr les acets oreridanis de la vie au snes de la sécurité scoiale ;

? senivurt aanvt la luditaiioqn de la peiosnn vseeliisle de la sécurité sociale.

### 5.1.3. ? Giaratne d'buole effet

La gitnarae double efeft ievienrrtt en cas de décès du conjoint, du prarnaiete de Pcas ou du cbncoiun nirtooe sunnrveat simultanément ou postérieurement au décès du salarié alros qu'il lui rtese un ou plsuereis enftnas du salarié à charge.

Les etfanns à caghre bénéficient du veesermnt d'un capital supplémentaire égal à 100 % de cueli versé au décès du salarié, réparti par parts égales etnre eux.

### 5.2. ? La gatriane invalidité

En cas de rsaecncsnnioe par la sécurité scoiale d'une invalidité ou en cas d'incapacité pemnrneate consécutive à un aiedncct du tiaavrl ou une mlaiade pfrnsenleislooe au tuax miumnim de 33 % au snes de l'article L. 434-2 du cdoe de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente.

Le mnnaott de la rntee est de :

? 45 % du silarae burt de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, suos déduction des pnettrsoias btures de la sécurité slocliae ;

? 70 % du slarae burt de référence, en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories, suos déduction des pteoirnsats bretus de la sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un aidncct du taravil ou à une mladiae pfssrollenioene est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lruosqe le tuax d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1re catégorie lquose le tuax d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

En tuot état de cause, le cuuml des semoms reçues au trtie de la sécurité sociale, du mianetin de sraliae par un emepoylur et de tuos auters rnevus sraiaalux et du régime de prévoyance fsniaat l'objet du présent aorccd et des smemos versées au trtie de la législation sur le chômage, ne puet cniudroe le salarié à prveioer puls que son rvneeu net d'activité s'il aavit continué à travailler.

Le venseremt cssee :

? à la dtae d'effet de la lioudiiqatn de la piseonn de visileelse de la sécurité slocliae ;

? à la dtae où le bénéficiaire csese de pceeroivr une rntee d'invalidité de la sécurité siacole ;

? à la dtae où le tuax d'incapacité acnciedt du tiraval ou mlidaae posfilnlmseeroe denevit inférieur à 33 % ;

? en cas de décès, au juor du décès.

### 5.3. ? La gnartaie incapacité de travail

En cas d'arrêt ttaol taeroripme de tvaaril du salarié par situe de midalae ou d'accident du tvaaril ou de maidale professionnelle, dès lros qu'il bénéficie des prtetioasns en espèces prévues à l'article L. 321-1 du cdoe de la sécurité slocliae (maladie et aeniccdt de doirt commun) ou à l'article L. 433-1 du cdoe de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires dnot le mnotant est fixé à 70 % du srlaaie de référence, suos déduction des indemnités journalières butres versées par le régime général de la sécurité sociale.

L'indemnisation de l'organisme aursseur ienvertnit dès l'issue des driots liés à l'obligation de mitnaein de saialre par l'employeur (ou « complément de rémunération ausnasrt les gatairens de

rocsrueses ») tles que fixés par la cvtionenon ccivlelote nniaotale des tsrnotpas reuotis et des activités axauiereils du transport. Loqusre le salarié a mnios d'un an d'ancienneté, les indemnités journalières complémentaires snot versées à l'issue d'une période de fshriacne de 90 juuos d'arrêt de tirvaal continuus.

En tuot état de cause, le cumul des semoms reçues au trtie de la sécurité sociale, du mieniatn de salaire par un elomeypur et de tuos aertus ruenves saualrax et du régime de prévoyance fsanaat l'objet du présent acorcd et des sommes versées au trtie de la législation sur le chômage, ne puet coundire le salarié à pvcieroer puls que son rvneeu net d'activité s'il avait continué à travailler.

Dans tuos les cas, le vsenmeret des indemnités journalières complémentaires cssee au puls trad :

? dès la fin du vrmeesnet des indemnités journalières de la sécurité scoalie et, au puls tard, au 1 095e juor d'arrêt de tiaavrl ;

? à la dtae d'attribution d'une pineson d'invalidité par la sécurité saolice ;

? à la dtae de rpriese du tvaaril ;

? au décès du salarié (hormis les indemnités deus avnat la scrnaueve du décès) ;

? à la liqioatdiun de la pneison vielleisse ;

? à la dtae de vremenaset d'une rtene aneicdct du travail.

### 5.4. ? Prévention et accompagnement

En cotairnretpe du versemnet des ciatoiontss mentionnées au 2e alinéa de l'article 4, les salariés bénéficient des dsinsipootis du trite IV de l'accord du 20 arivl 2016 puor un noeuavu modèle de peitcroon slacioe des salariés reavelnt des perosofinss des taorstnprs et des activités du déchet, en ce cpmiors le bénéfice des pitons de solidarité prévus par lidet accord.

### Article 6 - Définition du salaire de référence

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Le saraille de référence sravent de bsaee au clcual des poertntsias est égal aux rémunérations telatos beutrs smsioies aux canotoistis de sécurité sociale, hros fairs professionnels, limitées à toirs fios le plnofad de la sécurité sociale, perçues au corus des 12 dinreers mios civilis d'activité précédant le sinistre.

Lorsqu'au cours des dozue dnrirees mois, une période de chômage preatil ou d'arrêt de tvraail a eu lieu, le saliare de référence sanvret de bsaee au cucal des poeanistrts est égal aux rémunérations tolteas btuers seosuims aux ctisianttoos de sécurité sociale, hros fairs professionnels, fauginrt dnas le canortt de travail, limitées à toirs fios le plnoafd de la sécurité sociale.

Lorsque l'ancienneté dnas l'entreprise est inférieure à 12 mios lros de la svnvenrae du sinistre, le sairale de référence sraveat de bsaee au cucall des ptrinotaess est égal aux rémunérations ttoeals beturs susomies aux ctosotians de sécurité sociale, hros fairs professionnels, fignaurt dnas le cntroat de travail, limitées à tiors fios le pnaofld de la sécurité sociale.

### Article 7 - Suspension du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

La cervurtoue est mtanneue lqosure le salarié est en ssuneipson du crtanot de tiaavrl :

? aevc maetiinn tatol ou pterial de saialre ;

? en cas de vnemreest d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor parite par l'employeur ;

? en cas d'activité peitlrale (y cirmpos de lgunoe durée) ;

? en cas de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité?).

L'employeur vseerra les coiantostis deus à l'organisme aresusur pendnat totue la période de spsusoienn du corant de tvaaril indemnisée. Parallèlement, le salarié cneiurta à s'acquitter de sa pproe prat de coitotasin qui srea précomptée sur la rémunération maintenue.

En cas de souipsensn du cntaort de tairavl snas mteainin de la rémunération, la cvuoreurte est suspendue, suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Article 8 - Revalorisation des prestations  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La réévaluation des prestations s'assure par les organismes assureurs conformément à la législation.

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, l'employeur devra organiser la poursuite des droits acquis en cas de changement d'organisme d'assureur.

Article 9 - Portabilité des droits  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de rupture lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut bénéficier à titre gratuit, des garanties du régime dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 10 - Commission de suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Il est institué une commission de suivi composée des parties prenantes ou adhérentes au présent accord, chargée :  
? de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;  
? de suivre l'évolution de la situation financière du régime.

Article 11 - Durée d'entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er juillet 2022.

Les entreprises qui disposent, à la date de signature du présent accord, d'une convention d'entreprise pour des garanties « décès », « invalidité » et « incapacité de travail » avec un taux de cotisation à la charge de l'employeur au moins égal à celui fixé par son article 4, bénéficient d'un délai supplémentaire de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 12 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivant du code de travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code de travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter les préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 13 - Dispositions finales  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code de

## Dénonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs

En vigueur en date du 9 juin 2022

Paris, le 24 mai 2022

CNM, 14 bis, rue Daru, 75008 Paris

Madame, Monsieur,

travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent déroger à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture de prévoyance à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche visés à l'article 3 du présent accord, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des entreprises signataires.

Les entreprises sont invitées à procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les représentants syndicaux de la CCN des entreprises de transport et des activités aéroportuaires du transport, se sont réunis en vue de mettre en place un régime de prévoyance s'adressant aux salariés « non-cadres et assimilés » des entreprises exerçant des activités de transport.

À l'issue de ces travaux, les parties ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance collectif et obligatoire au sein de l'ensemble des entreprises de transport professionnelles.

Conscients de la nécessité d'organiser une couverture la plus complète possible, les parties ont décidé de la mise en place d'un dispositif de prévention et d'accompagnement des personnes en difficulté pour offrir les mêmes avantages que ceux fixés par l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de participation sociale des salariés nouvellement créés des entreprises et des activités du déchet. Ils décident à cet effet de s'appuyer sur le fond de solidarité instauré par cet accord.

Les partenaires sociaux, en signant le présent accord, poursuivent la dynamique de développement de la qualité de l'emploi salarie initiée dans les activités du transport aérien national par l'accord du 15 avril 2013 portant création d'une obligation d'investissement de solidarité un socle minimum de « protection santé » dans les entreprises de transport sanitaire.

Le nouveau régime adopté organise la solidarité entre les salariés des entreprises concernées afin de permettre à chacun d'avoir accès à des garanties de prévoyance complémentaire qui répondent tout aux besoins du secteur qu'à ses particularités démographiques et de favoriser le bien-être physique et moral des salariés de la profession et de leur famille.

La confédération nationale de la mobilité (CNM), mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité aérienne (FEDESFA) a signé le 3 juillet 2018 un accord relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs avec les organisations syndicales de salariés suivantes :

? la fédération générale des transports et de l'environnement (l'union fédérale rattachée à la FGTB ? CFTD) ;  
? la fédération nationale des transports et de la logistique (FO ? UNCP) ;  
? la fédération générale CFTE des entreprises (CFTE).

L'accord a également été signé par les organisations représentatives suivantes :  
? la fédération nationale des entreprises (FNTE) ;  
? l'union des entreprises de transport et de logistique de France (TLF) ;  
? l'organisation des entreprises européennes (OTRE).

Force est de constater que l'accord du 3 juillet 2018 fait aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures et que ce

dnereir a fiat l'objet d'un rfeus d'extension par la DGT puor plsueirus motifs (confer PJ).

En conséquence, conformément aux dosiitispnos légales et réglementaires, la CNM et la FNTV, mandatées par FEDESFI, vuos nfeiinott par la présente sa dénonciation tllaoc de l'accord du 3 juiellt 2018.

En l'absence de dssoipioitn dnas l'accord, cette dénonciation srea efftctveie dnas les ciditonons légales et réglementaire et une

## Accord du 1er février 2023 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et à l'article 23 de la CCNP

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Par l'accord du 13 décembre 2018, les panerairets soaicux ont mis en pcale des règles raeleitvs au foicnneotmnet et au fneecnminat du dualgoie social, aamcnnoapgt le leancenmt de la CNPPI de la branche.

Par le présent accord, les paentrrias scauiaox suaihenott aotprepr les mfdadiitncos détaillées ci-dessous aux ttexes susvisés :

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 6 de l'accord du 13 décembre 2018

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Les dotposiiniss de la dernière prhase du pniot 1 a) de l'article 6 de l'accord du 13 décembre 2018 précité snot modifiées et réécrites cmome siut :

« La prsie en craghe des saiearls des représentants des ortsnanoigias pfseeienrlolosns et siyedlnacs est limitée à 1,8 fios le panolfd meunesl de la sécurité slaocie (PMSS). Le sarliae ansii pirs en cgrahc s'entend des rémunérations beturs iunlanct les

## Avenant du 1er février 2023 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

nuoellve négociation pioraurt être engagée dnas ce délai.

La présente dénonciation fiat l'objet d'un dépôt, conformément aux donpisiioitss légales et réglementaires.

Nous vuos pniors d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nrtoe considération distinguée.

Président de la CNM  
Président de la FNTV

csntoioitas saoeicls patronales. Par ailleurs, les cehfs d'entreprise peeuvt bénéficier d'une indemnité faoiarrfite puor prtée de gian alignée sur le froiaft Agirc-Arrco. »

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 23 point 6.1 de la CCNP de la CCNTR

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Les dssooptiiniss du drenier alinéa du point 6.1 de l'article 23 de la CNCP snot modifiées et l'alinéa est réécrit cmme siut :

« La pisre en carhge des saelrais des représentants des oorntagisains peflnoselisneros et sydeaclins est limitée à 1,8 fios le panolfd mneusel de la sécurité soacile (PMSS). Le sraiaie ainsi pirs en caghe s'entend des rémunérations bteurs inanlcut les cinsaotiots sieclaos patronales. Par ailleurs, les chfs d'entreprise pnveut bénéficier d'une indemnité faraiofitre puor prtée de gian alignée sur le fofarit Agirc-Arrco. »

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Les dssoitnipios du présent accrod snot aplpbicaels geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diposistos spécifiques puor les erpteniesrs de minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Le présent aocrd est conclu puor une durée indéterminée.

Les dososiipitns du présent aocrd eeotrnrnt en alioicipatn à coemtrp du 1er juor du mios siuvnat sa signature.

Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt à la drciotein générale du taviral du ministère du traavil et d'une dmadene d'extension dnas le reespct des cioniotdns légales et réglementaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023*

En rsiaon de la cisre liée au « Covid », les pnaiertes saiucox ont apporté des mtaifiooidncs teirmrapoes aux dsiopnitiss de l'article 27 de l'accord ninotaal riaeltf à la fioomtran poleneniofsrslc tuot au lnog de la vie, la poonsssaiaenriitofn et la sécurisation des porraucs poeferilsnoss et à l'emploi dnas les trpansrots reroiots et les activités aeulxiaris du taoprnsrt du 12 airvl 2017 par tiors aanntves des 17 décembre 2020, 18 juin 2021 et 26 octbroe 2021.

L'incertitude créée par le cxteotne srnaaitie s'est meneseruelauhmt prolongée et ses conséquences se fnot tujuoros sentir, aaeplnpt la pusotirue du disspotiif dérogoaire temporaire.

C'est pourquoi les petrarieans sucioax décident de roerucinde les dsioipsoitns dérogoaires mises en pacle par les ananvets susvisés cmme siut :

# Avenant n 2 du 8 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance dite Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers  
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

La liste des conciergeries éligibles est complétée par l'ajout des formations suivantes :

Niveau 3 (ex. niveau V)
CAP Opérateur logistique
TP Technicien réparateur de véhicules industriels ? TP MRVI
Niveau 5 (ex. niveau III)
Responsable d'unité de transport et de logistique (RUTL)

Par ailleurs, les formations obsolètes sont mises en conformité.

C'est ainsi que l'intitulé de la formation « CAP d'entreposage et de manutention » de niveau 3 est remplacé par son nouvel intitulé : « CAP Opérateur logistique »

# Avenant n 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers  
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

La liste des formations éligibles est complétée par l'ajout de la formation suivante :

Niveau 7 (ex. niveau I)
Manager transports et logistique (ENOES)

(1) Acrilte étendu sous réserve que la certification citée soit inscrite au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(1) Acrilte étendu sous réserve que les certifications citées soient inscrites au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.  
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés  
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sous réserve de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est renouvelé dès son extension.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les délais légaux et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Au regard de l'évolution des besoins et de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relative à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance, modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 1 du 26 octobre 2021) est mise à jour.

Les parties conviennent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de pertinence de l'activité et de pertinence des compétences.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sous réserve de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est renouvelé dès son extension.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les délais légaux et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Au regard de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des

citricietinaoafs peesfsoiolnrenls éligibles à la « Pro-A » dnas la bchnrae topntrasrs roieutrs (annexe à l'accord du 4 juin 2020 rltlaeif à la msie en ?uvre des aioctns de rirncoevovsen ou pmoirtoon par alternance, modifié en deerinr leiu par l'avenant n°

## Accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; CFTC FGT,

Article 1er - Âge d'entrée dans le régime à compter du 1er septembre 2023

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2023*

1. ? À ceomtptr du 1er sbemepрте 2023, l'âge manmiil d'entrée en congé de fin d'activité est fixé à 59 ans.

2. ? Par dérogation au prpcinie énoncé au 1.1, et aifn que l'évolution des régimes siot progressive, l'âge miinmal d'entrée est fixé à :

? 57 ans et 6 mios puor la génération 1966 et les générations précédentes ;

? 58 ans et 3 mios puor la génération 1967.

Les paenrarties suciaox pñneenrt atce que le fennienmact des dépenses des régimes liées à ce ropet prisroegsf de l'âge mmiaiml d'entrée est pirs en cgahre par l'État sleon les modalités définies en axnene du présent accord. Les alppes de fodns adressés tmierlmlsestrnit à l'État détaillent ce financement.

3. ? Par dérogation au ppcirnie énoncé au 1.1, les assurés éligibles à l'accord du 2 arvil 1998 cñniuentot à bénéficier de la capacité à fraie vlaior lrues doitrn au CFA-Voyageurs 5 ans anvat l'âge auequl ils pneveut leuiqidr luer psonen d'assurance veieillsse dnas le crade du dsopiisitif dit « carrières lgoues ».

Article 2 - Allocations versées aux bénéficiaires maintenus dans les régimes

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2023*

1. ? Les bénéficiaires entrés aanvt le 1er semrebtpе 2023 dnas un congé de fin d'activité snot mntunaies dnas le régime et cionnutent de poicveerr luer acaotolilin dnas les coidtnoins fixées par le régime, jusqu'à ce qu'ils pesuinst ldqieuir luer dorit à la rtirteae à l'âge légal d'ouverture des dtiors résultant des dsiosotnipis de la loi n° 2023-270 du 14 airvl 2023 de fimncaneent rctfiveiatice de la sécurité soaclie puor 2023.

2. ? Les ptraraienes scoaix prñnnet atce que le fincmaennet de ces aionoatclls et des catnstiioos afférentes, versées pñedant la période supplémentaire de mieatnin des bénéficiaires dnas les régimes, est intégralement assuré par l'État, solen des modalités définies en annexe au présent accord. Les appels de fodns adressés teimerrleleitsmnt à l'État détaillent ce financement.

3. ? Par dérogation, les bénéficiaires aynat reçu, à la dtae de stganriue du présent accord, une ltrtee d'accord puor une entrée dnas les diipfistoss CFA au 1er seerbtpmе 2023, snot assimilés aux bénéficiaires déjà entrés dnas le régime.

Les surcoûts liés à l'entrée de ces bénéficiaires dnas le régime snot à la chrgae du régime.

Article 3 - Taux d'allocation des bénéficiaires du CFA-Marchandises

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2023*

2 du 8 février 2023) est msie à jour.

Les paerranteis sioaux repelpalnt que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, ctete lsite est établie au regard des critères de ftroe mutitoan de l'activité et de rquesius d'obsolescence des compétences.

1. ? Le mécanisme de décote/surcote, prévu par le denerir alinéa de l'article 4.1 de l'accord du 28 mras 1997 modifié, est mnetniau dnas les contidonis stvenaius :

? le tuax de l'allocation est fixé à 70 % puor les aelrliatcoas dnot le 1er juor de psrie en cahrgе inittnreevt dnas les 12 mios qui sviunet luer âge miamnil d'entrée dnas le dsitiispof tel qu'il est défini à l'article 1er du présent aorcced et ce puor l'ensemble de la période de bénéfécie de l'allocation ;

? le tuax de l'allocation est fixé à 75 % puor les aclaeortilas dnot le 1er juor de psrie en chgare iveeritntt en cas de liidoauqitn au-delà des 12 mios qui suvniет luer âge miamnil d'entrée dnas le dsitopsiif tel qu'il est défini à l'article 1er du présent accord, dnas le rescept des dpoioistiins ci-dessous ;

? le tuax de l'allocation est fixé à 80 % puor les atarioellcas dnot le 1er juor de psrie en cghrae ivnetnret en cas de loiidtquain dnas les 24 mios précédant luer âge miniaml légal d'entrée dnas le dssiipoitf retraite.

2. ? Les slonaiiuttps du présent arlitce se substituent, puor les entrées à ceopmtr du 1er smrbtepee 2023, aux dpotissniios de l'article 4.1 de l'accord du 28 mras 1997 dnas sa rédaction issue de l'accord du 17 jelilut 2020 realtif aux tuax d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA-Transport).

Article 4 - Modalités de revalorisation des allocations versées

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2023*

1. ? À l'article 4 de l'accord du 28 mras 1997, les mtos : « Cette acitloain srea revalorisée dnas les mêmes cñodoinis que celes acpbelpials aux poitns de rettiare CERPCAT » snot remplacés par les mtos : « Le csoienl d'administration du FONGECFA-Transport détermine caqhae année, sur la bsae des pvtpeceierss financières du régime, le tuax de roiresoltaivan de ctete allocation, qui ne puet excéder le dreiner tuax connu de rtoearoilisvan du priot de rrteteie AGIRC-ARRCO ».

2. ? À l'article 4.1 de l'accord du 2 airvl 1998, les mtos : « Elle srea revalorisée dnas les mêmes cdotinions que cllees acebilplpas au point de rraetie CPCREAT » snot remplacés par les mtos : « Le coinesl d'administration de l'AGECFA-Voyageurs détermine cuhaqe année, sur la bsae des ptipevsreces financières du régime, le tuax de rlsvetaiioaron de cttee allocation, qui ne puet excéder le derenir tuax connu de rolrvatoisean du point de rrteteie AGIRC-ARRCO ».

Article 5 - Gouvernance

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2023*

Les ptinrearaes scoiaux s'engagent à dmdeaner aux arsitunremtads des régimes d'assurer une tñparascere acure dnas la gitsoen des duex fodns aevc la présentation, avant cuqhae veeesnmrt de l'État, de duncoetms retraçant les dépenses des régimes prévisionnelles de l'année en corus et les dépenses de l'année N???, en détaillant tuot particulièrement celes afférentes au reoprt priogrsref de l'âge miamnl d'entrée dnas les régimes prévu à l'article 1er et au mtenian en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2.

Les pñrereiatas saicoux s'engagent à dñemdear aux armdetnatrsiuis des régimes d'organiser, en lein aevc le grñnetasioie des fonds, une présentation aunenlle aux cñoiseis d'administration des dépenses prévisionnelles des toris années à venir, détaillant les dépenses afférentes au rporer pogeirssrf de l'âge maimnil d'entrée dnas les régimes prévu à l'article 1er et au maiientn en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2, aisni que les pvpreiecsets puor les régimes à hirzoon 2030.

Enfin, les prteiaearns sicoaux s'engagent à dmeneadr aux airdinstuetarms des régimes, aevc l'appui du gioennirtase des fonds, de pertmerte aux sireecvs de l'État d'obtenir à luer dñdamee toute iifnarotom complémentaire ultie à la compréhension de l'équilibre facñeinnr des régimes.

Article 6 - Négociation portant sur la rénovation des congés de fin d'activité (accord de phase 2)



Les pneritaaers siouacx cevnoinnent de la nécessité de réviser puls gneobemllat les congés de fin d'activité avec les otceijfbs sauvtins :

? faire des CFA un mliueelr otitul d'attractivité du métier de conducteur, en tneant compte des évolutions économiques et sociétales, des aetttnes des salariés et de lerus eorluyemps conneancrt la getosin des fnis de carrière ;  
? predrne en considération les difpsstiiios dtis de « carrières lngeous » et luer acalrotitiun avec les régimes de riettrae ;  
? grnaiatr l'équilibre fceinainr de lnog temre des aisonoastcs FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs ;  
? mesineodrr le ptogaile des régimes de manière, d'une part, à griatanr à l'État une puls gnadre tprnreancsae sur l'usage de l'argent pbluc versé au régime, insipbsladene au contrôle des dépenses, d'autre part, à peemtrrte au gtrnoniseiae de pdrroiuie des peinrojtoes budgétaires de meoy et lnog tremes fiabilisées.

Compte tneu de ces objectifs, les peritaaners sociaux, pnanert atce de l'engagement de l'État à dmdnaeer à la personnalité qualifiée de puviorsue son accompagnement, s'engagent à oruivr une négociation dès la sntiguare du présent accord.

Les patreeniras soiuacx s'engagent d'ici la fin de l'année 2023 à définir les onoriaeitnts de cttee négociation, avec l'appui de la personnalité qualifiée, à fxier le cedaelnirr des réunions de négociations asini qu'à cclrnoue ce noveul arccod avnat le 30 jiun 2024 (accord de pahse 2).

Article 7 - Clause de rendez-vous  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Les peneraartis soacuix cinoneenvnt d'un rendez-vous à mi-étape, au 1er sstermee 2026, aifn d'apprécier les iptacms sur les snoliautms financières et l'équilibre des régimes :

? du neaivu des entrées dnas les régimes (les stiomainlus financières établies puor l'élaboration du présent accrd par l'organisme gretiasnoine snot fondées sur une hypothèse de 2500 entrées dnas les régimes par génération (2 300 entrées par génération puor le CFA-Marchandises et 200 entrées puor le CFA-Voyageurs) ;  
? de l'évolution du tuax de l'inflation, du pfonald meesnul de la sécurité sloicae et du tuax de costiaotnis AGIRC-ARRCO ;  
? de l'évolution de l'âge d'entrée meyon ;  
? de l'évolution de la rente monyene liquidée.

Les parternaies suoicax pnreennt atce de l'engagement de l'État à participer, sur luer demande, à ce rendez-vous.

Article 8 - Clause de sauvegarde  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

En cas de cnoctaesncris epeconlxleints anfecatft les dfpiotsisis (par expmlee d'un dépassement annuel moyen de puls de 5 % du nbrmoe total d'entrants par génération dnas les régimes, d'un tuax d'inflation aenunl moyen excédant 4 % ou d'une évolution du plnafod munesel de la sécurité saloice de puls de 4 %), les prrnetieaas siouacx s'engagent à cennvoir d'un rendez-vous dnas les puls bfers délais, aifn d'apprécier les impacts de ces cecrcnoitoans exeinlcnœoltps sur les sinimltaous financières et l'équilibre des régimes.

Ils pnenert atce de l'engagement de l'État à participer, sur luer demande, à ce rendez-vous.

Article 9 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Le présent accrd est ccnolu puor une durée indéterminée et ernte en vuuiger dès sa signature.

Article 10 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Les présentes disoosinptis snot abilpeaclps quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dpioointsiss spécifiques puor les eersrtiepsn de moins de 50 salariés.

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la doiceritn générale du taarvil du ministère du tiavarl et d'une danmdee d'extension dnas les ciinoondts légales et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

En rleanvet pmrresigonevest l'âge légal de départ à la ratteire de 62 à 64 ans à cotmper du 1er smertebpe 2023, la loi n° 2023-270 du 14 arvil 2023 de fmannceient rfiacivtceite de la sécurité sclaoie puor 2023 à un icpamt sur les régimes des congés de fin d'activité mis en pclae par les arcdcos du 28 mras 1997 et 2 airvl 1998 modifiés : ses bénéficiaires ne prounrot plus, à ctpeomr du 1er smpebtre 2023, leuidiqr luer doit à la rrtatie à l'âge de 62 ans. De plus, le relèvement porrgisef de l'âge légal de départ à la ritratee conduirait, snas relèvement de l'âge mmaniil d'entrée dnas les régimes, à aneeugmtr saieinmigecitvntf la durée du congé de fin d'activité des fuutrs bénéficiaires et dnoc à rmrteete en csauè la viabilité financière des régimes.

Par ajlleurs, les ptaeienrras scioaux pennrent atce de la volonté de l'État, dnas un cetnotxe où les eierenrtspns fnot fcae à des difficultés de retuecrnmet et à une pénurie de conducteurs, à ce que les congés de fin d'activité, éléments d'attractivité de la profession, soenit pérennisés et adaptés aux nllœoews conitndos de départ en ratriete de manière à les iicrrsne dnas une trcoarejite financière équilibrée. Ils netnot l'engagement de l'État, puor cela, à psrriuuoove sa pitiorctiapan au fenineacnmt des régimes, jusqu'en 2030, solen les modalités prévues en aennxe du présent accrd et à pnrerde en crhgae en intégralité les surcoûts puor les régimes liés au nécessaire rmraocneecdrt ertne l'âge itaniil envisagé de départ à la raettire et le nevolu âge légal issu de la midiaifotocn des dipooitsinss législatives.

Dans ce cadre, les periaenrats sicouax cnonnvieent de la nécessité, par le présent accord, de mefiidor les suniltitapos cetoelneoinvlnns des arcdcos du 28 mras 1997 (CFA-Marchandises) et du 11 airvl 1997 (FONGEFA-Transport), et des aocrdcs du 2 airvl 1998 (CFA-Voyageurs) et du 29 mai 1998 (AGECEFA-Voyageurs), aifn :

1.?De mainnietr dnas les régimes les bénéficiaires entrés dnas les dfossiipts avant le 1er sbeeptrme 2023 jusqu'à ce qu'ils aeint attenit luer neuovl âge légal de départ à la reraitte ;

2.?De reeelvr progressivement, à ctomepr du 1er smbeprtee 2023, l'âge minamil d'entrée dnas le régime, sleon une teirortcjae vblaie financièrement ;

3.?De dnenor aux cosnlies d'administration des régimes la capacité de déterminer le tuax de rtsaoioerlvan anenul des allocations, aifn de meux maîtriser ce paramètre eesneistl puor l'équilibre des régimes ;

4.?D'assurer une tcsparnarne auccre dnas la gtseion des duex fdons avec puor clea la présentation à l'État, avant cuchan de ses versements, des jiciitustaffs nécessaires, nmnaetmot de dcemunots retraçant les dépenses du régime de l'année en cours, les dépenses prévisionnelles des toirs années à venir et les psercepevtis puor les régimes à hooizrn 2030, ainsi que les dépenses afférentes au mneatiin en congé de fin d'activité jusqu'à luer nvoeul âge légal de départ à la retraite, des bénéficiaires entrés dnas les dsitpiofiss avant le 1er sertpmebe 2023 ;

5.?Que les atstuemnejs apportés aux dptiissifos des congés de fin d'activité s'effectuent à isocoût puor les eirenrtpeess cmome puor les salariés.

De plus, les paitenrraes siuacx réaffirment luer volonté, une fios signé le présent accord, d'ouvrir une négociation pnratot sur la rénovation des congés de fin d'activité ptntraemet d'assurer l'équilibre des régimes, comme l'engagement en aaivt déjà été pirs dnas le pctrooloe d'accord du 19 arvil 2017 et rappelé dnas l'accord du 17 jlleiu 2020 reaitlf aux tuax d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA-Transport).

Les penariteras suaiocx peenrnt atce de l'engagement de l'État à les amoccaeprngr dnas cette négociation, aevc l'appui d'une personnalité qualifiée, aifn qu'elle pssuie aoutbir d'ici au 30 juin 2024.

Les dinsiioptpos des arcdcos antérieurs non modifiées par le présent arccod dueernmt en vigueur.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

### Annexe financière

#### Préambule

Considérant l'attachement des pranateries suocaix à la pérennisation des congés de fin d'activité ;

Considérant les dnospotiiis de la réforme des rtareeits qui relèvent progressivement, à cmotper du 1er spmterbee 2023, l'âge d'ouverture des dtrois à la ritreate et la nécessité d'en trier les conséquences sur les congés de fin d'activité ;

Considérant l'engagement de l'État, malgré les cinnteoarts budgétaires panest sur les facinnes publiques, à gartniar son feicnnemnat jusqu'en 2030 et à pdnrnee en cgahre une prat sebtlttsuinale des coûts pour les régimes consécutifs à la réforme des retraites, au rgared de l'engagement des priatrenaes sacuiox à procéder à la rénovation des congés de fin d'activité anvt le 30 juin 2024 tel qu'indiqué dnas l'article 6 du présent arccod ;

Considérant de puls l'engagement de l'État à participer, sur dnemdae des prertnaiaes sociaux, à tuot rendez-vous prévu en appjolitan des aitrices 7 et 8 du présent accord ;

Considérant l'engagement pirs par l'État de pruuiovre la mssioin confiée à la personnalité qualifiée pour aanomcpger les patranereis souiaicx dnas la négociation de l'accord de pashe 2 mentionné à l'article 6 du présent acocrd et déterminer aevc eux, après la sutgniare du présent accord, un ceardinler de réunions préparant la négociation de cet acorcd de phsae 2 aanvt le 30 juin 2024 ;

Considérant la nécessité que les pnerareitas sociaux, dnas le cdare fcnniaeir déterminé en lein aevc l'État, rnalepct le régime sur une tjeriacotre financière viable, les parntaiees suicaox et l'État snot ceonvuns de ce qui siut :

#### 1.?Dépenses des régimes financées par l'État

Dans le repsect du paofnld et des satolintpuis du 2 ci-dessous, l'État ficnnae les dépenses suavetnis des régimes :  
 ? pour les entrées dnas les régimes anvt le 1er stemberpe 2023 :  
 ?? pirse en craghe par l'État de 80 % des ancoiaollts et de 100 % des cntiiasoots acasnsrue vllesiiese vaiolntore (AVV) des bénéficiaires de 59,5 à 62 ans ;  
 ?? auequl s'ajoute la prise en cghrae intégrale des allocations, casoitotins AVV et ctiaintotsos AGIRC-ARRCO des alaiaretocs de 62 ans à luer neuovl âge légal de départ à la reiratte issu des ditsiopsoins de la loi du 14 airvl 2023 ;

? pour les entrées dnas les régimes à cetpomr du 1er smbetrpee 2023 :

?? prise en cahrgre par l'État de 80 % des altnciaools et de 100 % des coniiatsoos AVV des bénéficiaires, sur les 2,5 années précédant luer noveul âge légal de départ à la retraite. Ces sliontptaius snot gtanreias pour l'ensemble des entrées en congé de fin d'activité leartvnnnet jusqu'au 31 décembre 2030 et gsensanratit la pocartptiaiin de l'État au pineeamt des antiaoolcls et cnitstaiioos AVV des acoerltliaas entrés anvat cttee dtae et jusqu'à luer sirote ecfftviee des régimes.

En outre, dnas le rceespt du pnolfad mentionné au 2 ci-dessous, l'État pernd en crghae le surcoût lié au report pgesosrriif de l'âge maimnil d'entrée dnas le régime (à rsoian de 6 mois, plus de 9 mois, plus de 9 mios par génération), à hueautr de 50 % des dépenses du régime (allocations, caonitstois AVV et coasitnoits AGIRC-ARRCO) à l'égard des atrailocaelis entrés dnas les régimes à coemtrp du 1er srmpbeete 2023 jusqu'à ce qu'ils ategeniit l'âge d'ouverture du dorit à une pisneon de rriattee mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité salicoe diminué de 5 années.

#### 2.?Montant de la piaipttiaracn de l'État

La cutoobinitrn de l'État aux régimes ne saiaurt excéder, de 2023 à 2030 inclus, le moanntt anuel de 148 M ? pour le FONGECFA-Transport et de 12 M ? pour l'AGECFA-Voyageurs, siot au ttaol 160 M ? par an.

Ces dépenses représentent un mtnanot moeyn annuel sur hiut ans de 160 M ? par an sur les années 2023 à 2030 inclus. Il est cveonnu entre les piteras que l'État vrese aux régimes une stbeoinvun aunnelle sloen les modalités définies par des ceioonvtnns financières cnlocues etrne l'AGECFA-Voyageurs et l'État d'une part, le FONGECFA-Transport et l'État d'autre part.

#### 3.?Gouvernance

La msie en ?uvre de ces eggteemnans est accompagnée d'une amélioration des dsfstiipois de suivi et de prévision des dépenses des fonds et paemtentrt :

? d'actualiser anlnlmeeneut les ppsvtcitreees financières des régimes à hizioorn 2030 ;

? de mieux connaître les bénéficiaires ptitelones et luer cenmporomtet ;

? d'améliorer les échanges etnre le FONGECFA-Transport et l'AGECFA-Voyageurs d'une prat et les oiseragnms soauiex et fasuicx d'autre part, aux fnis de smliiefipir les échanges d'informations sur l'acquisition des dirtos au régime général et, le cas échéant, sur le contrôle de l'absence de reripse d'activité pelliirneofonse pnnedat la période de svreice de la rente.

Ces améliorations prorount umletneit être rcnasitteres au sien de nueoelvlis conventions-cadre de goisetn lnait l'État au FONGECFA-Transport et à l'AGECFA-Voyageurs, teannt cptmoe des mcioaidtonfs des régimes ieduitnotrs par le présent accord.

#### 4.?Engagements prévisionnels détaillés de feaniecmnt du FONGECFA-Transport

Le tbaaleu tciquhene ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de tiitrsnaon du CFA-Marchandises, le crcuonos feaicnir de l'État et des peerrtaians sociaux, par eiecxre comptable.

(En euros.)

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030
Charges de pttasoinrs annuelles	327,34	346,75	322,54	293,01	259,96	293,61	320,66	323,16	310
Charge État	150,54	191,34	189,02	157,20	126,46	123,83	125,01	122,06	148
Subvention État annuelle	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148

#### 5.?Engagements prévisionnels détaillés de feneamncnit de l'AGECFA-Voyageurs

Le taalbeu tqihnucee ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de tanitosrin du CFA-Voyageurs, le crcuonos fcnaeiinr de l'État et des pietaarnes sociaux, par eircexre comptable.

(En euros.)

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030
Charges de prestations annuelles	24,33	22,44	21,09	23,07	23,48	24,04	27,03	27,62	24
Charge État	11,77	12,92	12,71	11,91	12,06	12,76	13,37	11,57	12
Subvention État annuelle	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12

## Accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Application du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers aux personnels des entreprises de transport routier de voyageurs

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Les dispositions du protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974 susvisé sont applicables, dans le respect des conditions dudit protocole, à l'ensemble du personnel des entreprises de transport routier de voyageurs en situation de déplacement impliqué par le service au sens dudit protocole.

Les indemnités attribuées en application du protocole ne sauront se cumuler avec toute autre indemnité, ayant le même objet, déjà versée dans les entreprises (tickets restaurant, remboursement des frais réels, accès à une restauration collective, etc.)

Article 2 - Taux des indemnités forfaitaires

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Le tableau ci-dessous indique les taux des indemnités forfaitaires dans les

## Accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé des entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; CFTC FGT ; FGTE CDFT,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés.

Article 2 - Dispositions spécifiques au dimanche ou au jour férié légal travaillé dans les entreprises de transport routier de voyageurs

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Les dispositions de l'accord relatif aux frais de déplacement et dans les entreprises de transport sanitaire, joint au présent protocole, est applicable.

Article 3 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant son extension.

Article 4 - Dispositions spécifiques

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Les parties prenantes souhaitent étendre les dispositions du protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, contenu en application de l'article 10 de l'annexe 1 (CCNA1) de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR), aux personnes des entreprises de transport routier de voyageurs relevant de la convention collective des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR).

En 2021, par dérogation aux dispositions des articles 7 ter et 7 quater de la CCNA1, les parties prenantes ont décidé de supprimer, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, la référence au nombre d'heures effectuées par le salarié pour chaque dimanche ou jour férié légal travaillé (en dehors du 1er mai) et de verser une indemnité forfaitaire.

Les mesures conditions d'application prévues aux articles susvisés de la CCNA1 demeureront inchangées.

Les dispositions ci-dessus se sont également accordées pour faire bénéficier de cette indemnité forfaitaire l'ensemble des salariés travaillant un dimanche ou un jour férié légal dans les entreprises de transport routier de voyageurs.

Les parties prenantes souhaitent luer démarche et précisent que, désormais, tout personnel des entreprises de transport routier de voyageurs appelé à travailler un dimanche ou un jour férié légal (hors 1er mai) sur deux services ou enchaînements de services entrecoupés d'un repos journalier bénéficie de deux indemnités forfaitaires.

Article 3 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant son

extension.

Article 4 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises qui ont l'effectif de l'entreprise tel qu'il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension

## Avenant n° 1 du 19 juin 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires

Signataires	
Patrons signataires	FNTV,
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; FGTE CFTD,

Article 1er - Création d'un article 5 bis dans l'accord du 1er décembre 2020 CPS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Est inséré un article 5 bis, rédigé comme suit et inséré après l'article 5 « Dispositions spécifiques » :

« Article 5 bis  
Passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année

Dès que le conducteur en périodes scolaires au forfait 140 V (hors spécificité des conducteurs en périodes scolaires primaires affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places) atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le droit de passer sur un contrat à temps partiel aménagé sur l'année régit par les dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport de voyageurs, s'ouvre à lui, dans les conditions décrites ci-dessous :

? le salarié transmet sa demande par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception) ;

? l'employeur est tenu de faire droit à la demande du salarié par la signature d'un avenant au contrat de travail dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite.

### Dispositions spécifiques

Le salarié passant au temps partiel aménagé sur l'année crevonne l'ensemble de ses avantages acquis, dans le respect des dispositions suivantes :

? pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise ou à la continuité des services, l'employeur peut affecter le conducteur sur un autre site d'exploitation de la même entreprise situé dans le même bassin d'emploi, sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;

? le salarié rattaché aux avantages primaires liés au statut du conducteur en périodes scolaires par la signature du nouvel avenant au contrat de travail au moment de la signature de l'ensemble des dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport de voyageurs lui sont applicables.

Article 2 - Modification de l'article 2 de l'accord du 1er décembre 2020 CPS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Afin de valoir le travail du conducteur ou d'un jour férié légal (hors 1er mai) dans les entreprises de transport de voyageurs, les partenaires sociaux de ce secteur professionnel ont décidé de la signature d'un avenant n° 114 à la CCNA1 du 19 mars 2021 et d'un autre avenant n° 96 à la CCNA2, n° 94 à la CCNA3 et n° 86 à la CCNA4 du 19 mars 2021, et approuvés les dispositions décrites ci-dessous :

Dans le respect des dispositions de l'avenant n° 115 du 23 mars 2022 à la CCNA1 prévoyant le forfait de 137 V par le forfait 140 V et dans le respect des dispositions de l'article 6 de l'accord du 1er décembre 2020 CPS, le deuxième paragraphe de l'article 2 est complété par les dispositions suivantes :

« Par ailleurs, les conducteurs en périodes scolaires, hors spécificité des conducteurs en période scolaire primaires affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places, bénéficient du forfait 140 V. »

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises qui ont l'effectif de l'entreprise tel qu'il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à compter du 1er jour du mois suivant l'extension.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Par un accord du 1er décembre 2020 relatif aux conducteurs en périodes scolaires (appelé ci-après « Accord du 1er décembre 2020 CPS »), les partenaires sociaux ont tenu à élargir le recours au conducteur en périodes scolaires en permettant l'activité sur les services scolaires, périscolaires et institutions médico-éducatifs ou établissements équivalents.

Dans le même temps, par un accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport de voyageurs (appelé ci-après « Accord du 1er décembre 2020 TPA »), ils ont mis en place un temps partiel aménagé permettant de poursuivre les activités dépassant le cadre des transports scolaires.

Conformément à l'esprit des deux accords susvisés, les partenaires sociaux décident de créer un avenant au temps partiel aménagé sur l'année pour les conducteurs en périodes scolaires qui le souhaitent. L'objectif est de limiter les

santoiitus de « tavoral à tmpes patirel sbui » en offarnt la possibilité de tavalirler sur un vloume d'heures au mnios égal à 800 hurees tuot en liasnast le cihox à cuex qui le soaentuiht de reestr cnceuturos en périodes scolaires.

C'est aïsni que, par le présent avenant, les prriaeanets suocaix complètent les dtsnpsoiiois de l'accord du 1er décembre 2020 CPS et encadrent, dnas le recepst des dspoiosiitns ci-dessous, le passgae de driot au tmeps pertial aménagé sur l'année, cmmoe siut :

## Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024*

Les peerntaaris siuacox ont décidé de moersneidr les dtisnpiiooss de la convnoiten cctlvoeile rtaileves au matinein de sliiare en cas de maladie, d'accident ansii qu'en cas de congé maternité.

Les dooisitnsps de la cotvneinon cllvciotee snot dnoc modifiées cmome siut :

Article 1er - Dispositions relatives au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024*

Les dipotsnisios ceentninolevnols du pnoit 2. a « Diotniispsos générales » des acrlties 10 ter CCNA1, 17 bis CCNA2, 21 bis CCNA3 et 21 bis CCNA4 snot modifiées et rédigées cmome siut :

« 2. a. ? Dtoisiponis générales

L'ancienneté pirse en cotpme puor la détermination du driot à l'indemnisation s'apprécie au preeimr juor de l'absence.

Les pneeuoartcgs d'indemnisation s'appliquent sur la bsae de la rémunération qui ariuat été perçue si ce pnnoseerl aavit continué à travailler.

Dans le rpecset des dosoipsinits prévues au drnieer pgaararhp de du ponit 3 du présent article, l'employeur diot incurle dnas le clcual du manitien de sariale dû à l'intéressé la prat vabalrie de la rémunération, à soaivr l'ensemble des éléments de rémunération versés en ctiepnthroare du tarival mias excluant, d'une part, les rnrmmebuesotes foaiiefartrs de fiars pquusie le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, cnairtees pierms en raioisn des modalités de vereenmst prévues dnas l'accord, le cttraot ou l'usage, les inutatnsit (exemple d'une pmire conditionnée à la présence, ou d'une pmire non impactée par l'absence du salarié). »

Les éléments de rémunération à vsreer ne deonivt en efekt pas se cemulur aevc une indemnité déjà versée au trite du même ojbte (exemple d'une pirme non impactée par l'absence du salarié).

Pour rappel, conformément au pnoit 3 « Calcul des indemnités » des aicetlrs 10 ter CCNA1, 17 bis CCNA2, 21 bis CCNA3 et 21 bis CCNA4, en tuot état de cause, l'application des dtsooisniiis susvisées ne puet crdoinue à vreser à un salarié, ctmpoe tneu des semmos de totues pvcnreeanos perçues à l'occasion de la mdliiae ou de l'accident, un monnatt supérieur à la rémunération

## 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

ntete qu'il arauit eenvcfmeifett perçue s'il aavit continué à travailler.

Article 2 - Dispositions relatives au congé maternité des salariées dont le salaire dépasse un PMSS

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024*

Les diponsotiiss cnenioeenntlolvs revtleais au mnieiatt de srlaiae des salariées en congé maternité snot modifiées par l'intégration de l'avancée scoaile sivnaute :

Il est inséré après le 4e alinéa des alietrcs 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 la pahse stavinue :

« La salariée dnoc le siarlae dépasse un PSMS bénéficie, peannt la période légale de son congé maternité, d'une iitomasneindn complémentaire lui arnsuat son sraalie habituel, après déduction des indemnités journalières. » (1)

Les artues coodntniis des acliters 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 rtneest inchangées.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des dosistoniis de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail, qui prévoient que totue silpattoiun d'une ceoinonvtn ou d'un acorcd clilcotef de tavriral ctranpoomt en feubar des salariées en congé de maternité un agaatvne lié à la nassncaie s'applique de pelin droit aux salariés en congé d'adoption.

(Arrêté du 24 stebmrpee 2024 - art. 1)

Article 3 - Périmètre

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024*

Le présent aroccd vsie l'ensemble des eretsernips rnevleat de la CCNTR.

Les présentes ditpisnoisos snot par alluiers aelpacipls seul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diponsiotsis spécifiques puor les eestrneiprs de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024*

Le présent aoccrd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il entre en acptaiiplon à cmopetr du 1er juor du mios sanviut l'extension.

Les salariés dnoc le congé maladie, acident ou maternité sriekat déjà entamé au menmot de ctete entrée en aolpiipatcn bénéficient de pelin driot de ces nueolevls dntiosopsiis puor la durée rtanest à coieur de luer congé.

Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024*

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la deiicrotn générale du tviaral du ministère du tarvial et d'une denamde d'extension dnas les cioondnits dnas les ctdoinnios légales et réglementaires.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTE CDFT ; CFTC FGT,

Article 1er - Modification de la période de référence

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023*

Les pnaireaaters sauciox décident de peognolrr le dpstiiiof dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord nitaanol rialetf à la fioatrmn poleserflnnoise tuot au lnog de la vie, la nasooioolifrtsienasn et la sécurisation des prauocrs pinleerfsnosos et à l'emploi dnas les trnptraosts rirteous et les activités aiiixrlaues du tspanrot du 12 arivl 2017 et, ce, jusqu'à la réécriture diudt acocrd naanitol précité.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023*

Les disinisotpos du présent aveannt snot aaieplcplbs seul que snot l'effectif de l'entreprise snas qu'il snot nécessaire de prévoir de dsotiipinoss spécifiques puor les eteipsrenrs de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023*

Le présent aenavnt est cocnlu puor une durée indéterminée, dnas le rsepect des dtiinsoposis de son altirce 1er.

## Accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP,

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024*

La loi du 11 février 2005 puor l'égalité des diotrs et des chances, la piipactraotin et la citoyenneté des psonernes handicapées prévoit dnas son aicltre 45 : « La chaîne des déplacements, qui cpoernmd le cdrae bâti, la voirie, les aménagements des ecspaes publics, les systèmes de tparstront et luer intermodalité est organisée puor pttmerere son accessibilité dnas sa totalité aux pnnroeses handicapées ou à mobilité réduite ».

Afin de pttmreete le tsanoprrt de proeensns présentant un hadnicap ou à mobilité réduite en dehors des legnis régulières, des sreveics de transport, appelés communément « Tarnrsopt de prenoness à mobilité réduite » (TPMR), se snot développés.

Dès 2009, les pitanreaers sicuoux du seeuctr tsnrrroapt roteiur de vuoayergs ont souhaité définir et fiexr les modalités et caractéristiques de ctete activité.

Le présent aocrd rénove l'accord du 7 jeuillt 2009 et vsie à gatniarr un tonsrprat de qualité puor un pbuilc vulnérable asini qu'à vsraleoir et à sécuriser le métier de conducteur-accompagnateur.

Article 1er - Définition de l'activité de transport de personnes à mobilité réduite

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024*

Sont ceorutves par le présent acorcd les activités de tsprronat de penresnos à mobilité réduite (TPMR) exercées par une entreprise, que celle-ci exrcee cttee activité à titre eslixcuf ou accessoire.

### 1.?Un trnptraost dédié

Il s'agit de tuot trrsapont eunximeceslvt dédié aux pneernsos handicapées et/ou à mobilité réduite puor luqeel le cudtnceuor est amené à aotrpper un aemcecpnogmnat au vuoayger dépassant l'utilisation des équipements du véhicule. Le tsronpat

Les dpstisoniois du présent aannevt enrtnet en vgeuuir dès signature.

Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023*

Le présent aanvnet fiat l'objet d'un dépôt à la dooitecrn générale du tvaairl du ministère du tviaral et d'une dendmae d'extension dnas les ciidtnoons légales et réglementaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023*

Les pteiraenras sicaoux décident de rneoducie les diinsptosois dérogatoires msies en place par les aneatvns des 17 décembre 2020, 18 jiun 2021, 26 ootbrce 2021 et 1er février 2023 à l'accord natoinal rialetf à la frmioaon poelislnnrsefoe tuot au lnog de la vie, la pniaoosfntliseaiosorn et la sécurisation des pcoruas pnsrnlisfeoeos et à l'emploi dnas les trpaonstrs rrtouies et les activités aeulixiairs du tproranst du 12 arivl 2017, comme siut :

dédié puet être régulier, onceaosinl ou à la demande. Ne snot dnoc pas concernés par le présent acocrd tuos atuers trprtnosas même oneleonsmaniclcet ou pleniletmerat fréquentés par des prnoeess handicapées et/ou à mobilité réduite.

Le tparstront est le puls svnouet effectué au myoen d'un véhicule de moins de 10 places, spécialement équipé ou non, ne nécessitant pas la pooesisssn du preims de ciorunde D. Dnas des cas puls rares, il puet également être effectué au meyon d'un véhicule de puls de 9 plceas aesssis y cpmoirs cllee du conducteur.

2.?Le client

Le hacdanip est défini par l'article L. 114 du cdoe de l'action scialoe et des filames cmmoe « toute loaitiimtn d'activité ou rirtsteiocn de potpiaaritcn à la vie en société sbiue dnas son eoenrnvnmmnit par une ponnrsee en rasoin d'une altération substantielle, daurble ou définitive d'une ou plseuuris fciotonnns physiques, sensorielles, mentales, ceivnigots ou psychiques, d'un pnahodyciap ou d'un turbloee de santé iilandlvt ».

Le cieint des srieevcs de TPMR est la pnronee qui répond à cette définition. Le donuenr d'ordre fxie les cdniooints d'accès au service, idenitfie les cnlteis et en inmfore l'entreprise.

Article 2 - Organisation de la prestation de transport

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024*

La preotiatsn de traonrpst est organisée par l'entreprise ettloaxpnie conformément au cieahr des chaegrs établi par le deounnr d'ordre qui en détermine les modalités, ctidonnois et limites.

Les particularités de la psire en caghre du cleint (affections pyhesqius ou poiohgelucqyss du client, coondtniis d'accès au leiu de psrie en charge, accompagnement, sécurisation du client) snot établies par le dnuoner d'ordre. Elles snot également treissnams au conducteur-accompagnateur au myoen d'une flielue de rotue qui puet être dématérialisée.

Le véhicule utilisé puor le tornpst diot crnproedorse aux biseons des clients. Druuat le transport, le conducteur-accompagnateur villee à aeatdpr sa ticqehvue de cuonidte aux hapdincas et difficultés des clients.

Dans le cas ptercauiir où il appaait qu'un cnilet présente un riusqe puor lui-même ou puor autrui, le conducteur-accompagnateur en ifomrne sa hiérarchie par tuot moyen.

Conformément à son obtogilian générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé piquyshe et maentle de ses salariés, l'entreprise, si elle l'estime nécessaire, prend, aevc l'accord du doeunnr d'ordre, les msruées qui s'imposent et en ifmorne le salarié.

Une adie à la pnesrnoe handicapée et/ou à mobilité réduite ertne le leiu de psrie en crghae et le véhicule de tsroranpt ou entre le véhicule et le leiu de dsoianitetn est praofis nécessaire. À défaut de ddnmaee spécifique du dunnoer d'ordre, la prise en cgrhae ne puet se fiare au-delà de l'entrée du dciliome du client.

Les etersperins dnveiot aovir identifié un prnesonel d'encadrement d'exploitation au sien de l'entreprise, référent des conducteurs-accompagnateurs dnas l'exercice de lrues missions. Cette ponrense référente diot aovir les myoens de ctnacoter rimdepnaet le dneonur d'ordre et diot être jbgailone pndenat l'exécution du service. Dnas les ertepinsres spécialisées, ce salarié srea rattaché à un cefieicnfot cneoinnveotl en ritolean aevc l'importance de l'exploitation.

Les eerrieripsts se dtenot de procédures ietnres puor la gisoten des idienctns qu'ils sieont liés aux ctienls des tprtrtoanss ou aux aertus ugreass de la route.

### Article 3 - L'emploi de conducteur-accompagnateur En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le métier de conducteur-accompagnateur TMAPR se caractérise par :

A.?Les spécificités

Accompagnement

Au rgerad de la vulnérabilité du pulbic à mobilité réduite, au-delà de la sleue conduite, le cuocdeuntr est assui apoantucgemacr de la pneronse qu'il transporte.

À ce titre, il diot être formé puor réagir aux différentes suaitoints et truujoos lesisar le cneilt en postoiin sécurisée.

Le conducteur-accompagnateur diot être équipé d'un myeon de ciutamnomocn funori par l'entreprise (un téléphone portable, par exemple). À défaut, il bénéficie du vesernemt d'une indemnité téléphonique dnnot le mnonatt est défini par l'employeur.

L'employeur vilele à resetcper le driot à la déconnexion du salarié.

Aide au client

À l'exclusion de ttuoee artue pitaesotr à caractère médical, paramédical ou de portage, une adie à la ponsrene handicapée et/ou à mobilité réduite est apportée par le conducteur-accompagnateur, si besoin, etrne le véhicule de tpaosrrnt et le leiu de psire en chrgae et/ou la dstotieian de manière à tojurous lesasir la pnesrnoe en pisootin sécurisée.

Dans les cas d'accès diclffie au dicloime du client, et lsruoqe le conducteur-accompagnateur ne puet pas anogpameccr suel ctete pensorne ou lesisar une ou des penrnsoes dnas le véhicule aevc une sécurité optimale, il diot être aidé siot :

? par l'organisation msie en pclae par le dnonuer d'ordre ;  
? par une pseonnre vadile et autmnooe de l'entourage du client.

Les éléments qui précèdent deoinvt être identifiés aevc précision dnas la fiulele de route.

Encaissement

Le conducteur-accompagnateur puet être amené à pcioverer le pircx des cruoses ou à vérifier les tetris ou ctreas de transport.

Dans ce cadre, lruqose l'encaissement est assuré au moins une fios dnas le mois, il est rappelé que les mnimia cvlineooennts de bhrcane afférents snot majorés de 3 % puor le mios considéré, conformément à l'article 13 c de la CNCA 1 de la coieontvnn ccoelivtle nnioltaae des trosnpatrs rerooits et des activités aiaixeiulrs du transport.

Contrôle du véhicule

Le conducteur-accompagnateur diot eucfefetr les contrôles de bsae du véhicule : plein, niveaux, pneumatiques, fniontncneoemt de l'élévateur, onregas intérieurs de sécurité des passagers, ntoeytgae du véhicule, etc.

### Mission de référent

Si nécessaire, l'entreprise puet dneonr une miossn de référent au conducteur-accompagnateur au sien d'un scevrie ou d'un établissement, coijnentnomet aevc le référent d'exploitation.

Le conducteur-accompagnateur référent puet être chargé :  
? d'assurer les reitlonas etrne le service, l'établissement et les équipes ;  
? d'accompagner les équipes dnas les chmgnteeans indiuits par la démarche qualité ;  
? d'assurer le déploiement et la compréhension, par l'ensemble des équipes, des bnones pqtuearis ;  
? d'informer l'entreprise ou le référent d'exploitation des difficultés rencontrées par les équipes.

Dans ce cadre, les miimna cnooineevtonls de bahnrcce afférents snot majorés de 10 % puor le mios considéré puor les conducteurs-accompagnateurs référents.

### Mission de formateur

L'entreprise puet stliocceilr un conducteur-accompagnateur en rsaion de son expérience et de son nieavu de foimoatrn aifn de dnpeisr des ftioromas en interne.

Dans ce cadre, lorsqu'un conducteur-accompagnateur est sollicité aifn de dssieepnr une frtoioamn en interne, les mimnia ceteonovlnnnis de barcne afférents snot majorés de 8 % puor ccnuhae des journées pdnanet lelueslqes une mission de foaitomrn a été réalisée.

B.?La formation

Au-delà de la pssoseison d'un primes de cdionrue B ou d'un pemirs de cordunie D, le conducteur-accompagnateur diot omgtiibeonlret aovir sivui une faormtin complémentaire et spécifique dnas les demnoais svitnaus :  
? PSC1 ou équivalent ;  
? ccsannoansie des cntiles : aicecul personnalisé, efntans handicapés, précautions gériatriques, tbreulos spécifiques ;  
? gsetes et postures.

Le référentiel de ctete fmotoiran est défini par la CPNE-FP.

Délai à respecter

Le coutdeunrc effectuant, à tirte pamneret ou occasionnellement, un svriece de TMAPR diot srviue ctete fomtaoirn dès l'embauche et au puls trad dnas les 2 mios qui sneviut son entrée en fonction, suaf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cttee indisponibilité diot être justifiée par l'attestation d'un cnerte de fmtriooan et accompagnée d'une itcpinisorn à la ssiosen suivante.

Le peosrnnel d'encadrement en lein aevc l'exécution de ces seviecrs devra, a minima, sivrue la pratie de la fmaooitrn rilvaete à la csaonsnicnae des clients.

### Article 4 - Classification

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

A.?Définition des eiopmls de conducteur-accompagnateur

Il extixe duex définitions d'emplois de conducteur-accompagnateur :  
? conducteur-accompagnateur de véhicule de monis de 10 pcleas y cprioms cllee du cuoeutncdr dédié au tnsaropt de ponensres handicapées et/ou à mobilité réduite : oevirr chargé de la cudntioe d'un véhicule nécessitant la pessoossin du pimres de cidnuroe B ; diot être cabpale d'effectuer les contrôles de bsae du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fntencnoomnit de l'élévateur, ogrnaes intérieurs de sécurité des passagers, ntagytoe du véhicule?), diot être cpbalae d'apporter une adie à la prnsnoee handicapée et/ou à mobilité réduite dnas la ltimie de la ftmoioan reçue, le cas échéant, etrne le véhicule de trnsrapot et le leiu de psrie en cgrhae et/ou la destination, de manière à touurjos lasasir la pnnroese transportée en psotoiin sécurisée, à l'exclusion de tutoe aurt pstrtoaein à caractère médical ou paramédical et de ptgoare ;  
? conducteur-accompagnateur de véhicule de puls de 9 pacels asises y cimoprs cllee du codtunuecr dédié au tsnpaort de

personnes handicapées et/ou à mobilité réduite : ouvrier chargé de la conduite régulière de véhicules de plus de 9 places, nécessitant la possession du permis de conduire D et des FMIO et FCO, dans le cadre de tâches spécifiques pour personnes handicapées et/ou à mobilité réduite ; doit être capable d'effectuer les contrôles de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, etc.), doit être capable d'apporter une aide à la personne handicapée et/ou à mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et/ou la destination, de manière à assurer la personne transportée en position sécurisée, à l'exclusion de toute autre prestation à caractère médical ou paramédical et de portage.

Les deux catégories de conducteur-accompagnateur citées ci-dessus redeviennent à leur supérieur hiérarchique de toute manière suvvenue dans l'accomplissement de leur service.

## B. Classification

Les emplois définis dans le point A relèvent de la catégorie des emplois des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et sont classés à différents échelons en fonction du permis demandé par le poste et les conditions de travail (travail en période scolaire/voyage de plusieurs jours ou pas) de la façon suivante :

? coefficient 136 V : « conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis B » ;

? coefficient 137 V : « conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis de catégorie B délivré en période scolaire » ;

? coefficient 140 V : « conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis D » ;

? coefficient 150 V : « conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis D et appelé à effectuer de manière répétitive des voyages de plusieurs jours dans le cadre du transport spécifique de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite ».

Ces classifications sont intégrées dans la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs et concernent les définitions précédentes.

Sous réserve d'être turales de la manière visée dans l'article 3 B du présent accord, les conducteurs exerçant d'autres activités au sein d'une entreprise de transport routier à l'initiative de voyageurs peuvent bénéficier des avantages de TPMP. Ils bénéficient dans ce cadre du coefficient de la catégorie pour eux.

## C. Organisation de l'activité

L'activité de transport « TPMP » est régie par la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et n'est soumise par les dispositions de l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur les rémunérations des entreprises de transport routier de voyageurs.

Il est rappelé à cet égard que le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes ainsi que les temps de disponibilité et que le salarié doit être informé immédiatement de la durée de son contrat « durée du travail » au moyen d'un document annexé à son contrat de travail.

Il est également rappelé que, les services effectués avec des véhicules de moins de 10 places échappant au règlement CE n° 561/2006 concernant le chronotachygraphe, les conducteurs non affectés à un service régulier (horaires définis) doivent respecter

les temps de travail dans le cadre défini à l'article 10 du décret n° 2003-1242 codifié ou l'outil numérique mis en place dans l'entreprise.

### Travail exclusif en période scolaire

L'activité de transport « TPMP » est également régie par les accords spécifiques du 24 septembre 2004 ainsi que du 1er décembre 2020 relatives à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs.

Lorsqu'un conducteur-accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite ne travaille que pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004 ou du 1er décembre 2020 (selon la date des contrats), il est rappelé que le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de l'accord le concernant et notamment du coefficient 137 V, de la grille d'horaires annuel, de la garantie d'horaires solennelle et du moratoire de vacances, de l'indemnisation de l'amplitude et des coupures.

### Mise à disposition d'un véhicule

Par exception, et selon les usages ou accords d'entreprise, la mise à disposition du véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TPMP peut permettre de prendre en compte le coefficient du salarié au lieu de prise en charge du client et inversement.

Dans ce cas, avec l'accord exprès du salarié et à défaut d'accord d'entreprise existant, à concurrence, ou d'usage prévoyant d'autres modalités, le temps de travail d'un véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TPMP et mis à disposition par l'entreprise entre le domicile du salarié et le lieu de prise en charge du client lors de la première et de la dernière prise de service de la journée peut ne pas être considéré comme du temps de travail, et ce dans la limite d'un temps forfaitaire estimé à 15 minutes (soit 1 demi-heure au total dans la journée) et compris à un moment meun nécessaire au trajet entre le domicile du conducteur et le dépôt de l'entreprise le plus proche.

Cette déduction forfaitaire est totalement supprimée à compter de la rentrée scolaire 2025.

### Frais d'entretien

Les frais afférents à l'utilisation et à la maintenance du véhicule, notamment de maintenance, ainsi que de carburant et d'entretien, sont à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne doit pas en faire l'avance.

### Article 5 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024*

Le présent accord entre en application à compter du premier jour du mois suivant sa signature.

Son entrée en application entraîne l'abrogation de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la définition et les conditions d'exercice de l'activité de conducteurs amputés de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite ainsi que les définitions d'emploi afférentes.

Les dispositions de l'accord du 8 janvier 2024 relatives à l'emploi de conducteur-accompagnateur sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 6 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-

## accompagnateur



Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP,

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024*

Par arccod du 8 jnieavr 2024 ralitef à l'emploi de conducteur-accompagnateur, les perintaraes soucaix ont valorisé et sécurisé le métier de conducteur-accompagnateur.

Par le présent avenant, les paentareris scauiox apepnotrt à cet acocrd du 8 jienavr 2024 rlaetif à l'emploi de conducteur-accompagnateur les précisions sivaneuts :

Article 1er - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024*

Les dinootipiss de l'accord du 8 jnivaer 2024 raieltf à l'emploi de conducteur-accompagnateur snot apeialcbpls qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsptinsiiios spécifiques puor les enresterpis de minos de 50 salariés.

La parshe ci-dessus srea insérée en dneierr alinéa de l'article 5 « Entrée en aplcitoaipn » de l'accord du 8 jvinaer 2024 rileatf à l'emploi de conducteur-accompagnateur.

Article 2 - Entrée en application

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024*

Le présent ananvet ertne en atpcaioipln dès signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024*

Le présent avaannt frea l'objet d'un dépôt à la diroicten générale du tivraal du ministère du traavil et d'une dandmee d'extension dnas les ctndoniiios légales et réglementaires.



# TEXTES SALAIRES

## Annexe I ouvriers salaires Avenant 72 du 5 décembre 1990

### Article - Salaires à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991

*En vigueur étendu en date du 5 déc. 1990*

#### A. - Rémunérations globales garanties

1 A compter du 1er décembre 1990, les barèmes des rémunérations globales garantis en vigueur depuis le 1er octobre 1989, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

2 A compter du 1er février 1991, les barèmes des rémunérations globales garantis en vigueur au 1er décembre 1990, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

Cette revalorisation des barèmes des rémunérations globales garantis à compter du 1er février 1991 est à valoir sur les revalorisations qui peuvent être décidées au titre de l'année 1991.

#### B. - Jours fériés travaillés

1 A compter du 1er décembre 1990, le montant des indemnités visées au paragraphe a de l'article 7 ter est respectivement porté à 35,35 F et 82,45 F.

2 A compter du 1er février 1991, le montant des indemnités visées au paragraphe a de l'article 7 ter sera respectivement porté à 35,70 F et 83,25 F.

#### C. - Dimanches travaillés

1 A compter du 1er décembre 1990, le montant des indemnités visées au deuxième alinéa de l'article 7 quater sera respectivement porté à 35,35 F et 82,45 F.

2 A compter du 1er février 1991, le montant des indemnités visées au deuxième alinéa de l'article 7 quater sera respectivement porté à 35,70 F et 83,25 F.

### Article - Rémunérations globales garanties pour 39 heures de travail par semaine et 169 heures par mois ou la durée équivalente, à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991

*En vigueur étendu en date du 5 déc. 1990*

#### I. - Rétributions de travailleur de médianes et activités atypiques du secteur

GUPORE 1, coefficient : 100 M

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.400 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.454 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GUORPE 2, coefficient : 110 M

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.432 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.541 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.649 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.758 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.867 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.486 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.596 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.705 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.815 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.925 F.

GOUPRE 3, coefficient : 115 M

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.468 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.577 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.687 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.796 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.905 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.523 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.633 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.744 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.854 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.965 F.

GPROUE 3 BIS, coefficient : 118 M

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.489 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.599 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.709 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.818 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.928 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.544 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.655 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.766 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.877 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.988 F.

GRPOUE 4, coefeiicnft : 120 M

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.503 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.613 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.723 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.833 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.943 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.558 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.669 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.780 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.891 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.003 F.

GRUPOE 5, ceifocineft : 128 M

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.562 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.673 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.784 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.896 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.007 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.618 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.730 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.843 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.955 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.067 F.

GPROUE 6, ceeffciniot : 138 M

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.634 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.747 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.859 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.972 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.085 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.690 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.804 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.918 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.031 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.145 F.

GPUROE 7, cfneicofet : 150 M

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 6.122 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 6.244 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.367 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.489 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.612 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 6.183 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 6.307 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.430 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.554 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.678 F.

II. - Eteenrpsis de tnarorpst rteoiur de voyageurs

GRUOPE 1, cicfoenifet : 100 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.400 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.454 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GURPOE 2, cocinifeeft : 110 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.400 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.454 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GURPOE 3, cefcenfiioit : 115 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.402 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.510 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.618 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.726 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.834 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.456 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.565 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.674 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.783 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.892 F.

GROUPE 4, cefcneoiit : 120 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.416 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.524 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.633 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.741 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.849 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.470 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.579 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.689 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.798 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.908 F.

GUROPE 5, cecfniofeit : 123 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.428 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.537 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.645 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.754 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.862 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.482 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.592 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.701 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.811 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.921 F.

GPORUE 6, ceonifciet : 128 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.441 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.550 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.659 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.767 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.876 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.495 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.605 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.715 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.825 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.935 F.

GURPOE 7, cfecnoeiift : 131 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.449 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.558 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.667 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.776 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.885 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.503 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.613 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.723 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.833 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.943 F.

GROPUE 8, cefneicofit : 138 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.470 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.579 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.689 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.798 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.908 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.525 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.636 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.746 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.857 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.967 F.

GUROPE 9, cnieeofict : 140 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.550 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.661 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.772 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.883 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.994 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.606 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.718 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.830 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.942 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.054 F.

GOUPRE 9 BIS, cifoienctet : 145 V

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.749 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.864 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.979 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.094 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.209 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.806 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.922 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.038 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.154 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.270 F.

GPRUOE 10, cfoceiineft : 150 V

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.947 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 6.066 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.185 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.304 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.423 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 6.006 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 6.126 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.246 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.366 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.486 F.

### III. - Espietrrnes de déménagement

GPRUOE 3, ciffeioecnt : 115 D

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.400 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.454 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GUROPE 5, cifeencoift : 128 D

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.441 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.550 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.659 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.767 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.876 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.495 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.605 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.715 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.825 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.935 F.

GPUROE 5, coeniicfeft : C 1

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.472 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.581 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.691 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.800 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.910 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.527 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.638 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.748 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.859 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.969 F.

GPOURE 5, cfcieueoift : C 2

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.502 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.612 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.722 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.832 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.942 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.557 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.668 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.779 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.890 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.002 F.

GPUROE 6, ccffenieoit : 138 D

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.502 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.612 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.722 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.832 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 5.942 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.557 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.668 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.779 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.890 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.002 F.

GUPROE 6, ciecoefficient : C 1

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.586 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.698 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.809 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.921 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.033 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.642 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.755 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.868 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 5.981 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.093 F.

GUROPE 6, cneficiiieft : C 2

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.670 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.783 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.897 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.010 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.124 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.727 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.842 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.956 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.071 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.185 F.

GOPURE 7, cefiioenfct : 150 D

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.670 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.783 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.897 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.010 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 6.124 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.727 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 5.842 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 5.956 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.071 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.185 F.

GUORPE 7, ccoefenfiit : C 1

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 5.896 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 6.014 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.132 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.250 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.368 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 5.955 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 6.074 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.193 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.312 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.431 F.

GURPOE 7, cefifioncet : C 2

Au 1er décembre 1990 :  
A l'embauche : 6.122 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 6.244 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.367 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.489 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.612 F.

Au 1er février 1991 :  
A l'embauche : 6.183 F.  
Après 2 ans d'ancienneté : 6.307 F.  
Après 5 ans d'ancienneté : 6.430 F.  
Après 10 ans d'ancienneté : 6.554 F.  
Après 15 ans d'ancienneté : 6.678 F.

## Avenant n 9 du 14 novembre 2001 relatif aux salaires grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par : La fédération nlonntiaae des trtponrsas rtroieus ; La fédération des ersenpteris de taoprnsrt et liisoguqte de Farcne ; L'union ntnalioae des onitagnnaosis scadneyils de trptauersnos rteruios alooeibumts (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tasotrpnrs et de l'équipement (FGTE) CFDT,

## Article - Salaires à compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002

*En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2001*

il a été cvoennu ce qui siut :

L'accord du 23 nmovbere 1994 sur le tpems de service, les rpeos récupérateurs et la rémunération des prneoenlss de cutiodne " grdnas roieruts " ou " lungoe datnisce ", modifié par les aanntves n°s 1 à 8, ce dienrer en dtae du 23 août 2000, est à nevuaou modifié cmome suit.

Acrilte 1er

a) Siaalre meusenl pseofniesrnl gantari :

A ctpeor du 1er novmbee 2001 et du 1er jaevnir 2002, les barèmes de saalrie meuensl peoirssonfel gartani puor 200 hereus de tpmes de svriee fnigruat en aennxe de l'accord du 23 nevmbroe 1994 sur le tpmes de service, les repos récupérateurs et la rémunération des plreonness de citnduo " gandr rtoeuis " ou " lnuoge dsntaice " des erristenpes de tnrasrot ruotier de mhcseadrins et des activités aiuerxliais du transport, en vuegiur duipes le 1er jlleuit 2000, snot remplacés par les nauoeuvx barèmes jintos au présent avenant.

b) Gaatinre alnleune de rémunération au ttire de 2001 :

Il est assuré aux ponrlesnes de ctioudne visés par le présent avenant, au trite de l'année 2001, une gitanare aulnnele de rémunération dnot les maontnts snot également fixés par les barèmes jtnios au présent avenant.

c) Ginatare aunenlle de rémunération au ttrie de 2002 :

Il est assuré aux pernnsls de conditue visés par le présent avenant, au ttrie de l'année 2002, une gitaarne aluennle de rémunération dnot les mnnttoas snot également fixés par les barèmes jtnois au présent avenant.

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	9 980	10 180	10 379	10 579	10 778
138 M	10 008	10 208	10 408	10 608	10 809
150 M	10 325	10 532	10 738	10 945	11 151

Atclrie 2  
Entrée en application

Le présent anevnat ernte en apaiciltpon à cepmtor de la dtae de sa signature.

Altcire 3  
Dépôt et publicité

Le présent avenant, colcnu dnas le crade des disionopstis du cdoe du tvarial (chapitre III du ttrie III du lvrie Ier), frea l'objet d'un dépôt à la dictoeirn départementale du travail, de l'emploi et de la fmootiran plfeosnnisleroe et au secrétariat-greffe du cnoisel des prud'hommes de Paris.

(Suivent les signatures.) Presennol de cuntidoe ganrd rotuier ou lnuoge distance

Barème puor 200 hurees par mios (en francs)  
A cetopmr du 1er jvienar 2001

(1) APRÈS 2 ANS (+ 2 %)

(2) APRÈS 5 ANS (+ 4 %)

(3) APRÈS 10 ANS (+ 6 %)

(4) APRÈS 15 ANS (+ 8 %)

-----

dnicehams et jorus fériés snot fixées à 48 F et 111,80 F.  
A ctpeor du 1er nvmbroe 2001

-----  
A cotempr de cttee date, les indemnités en cas de tvaaril les

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	10 080	10 282	10 483	10 685	10 886
138 M	10 108	10 310	10 512	10 714	10 917
150 M	10 428	10 637	10 845	11 054	11 262

dnceiahms et jorus fériés snot fixées à 48,50 F et 112,90 F.  
Gtanirae allenune de rémunération au ttrie de 2001

-----  
A ceotmpr de cttee date, les indemnités en cas de tvaarial les

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	121 007	123 427	125 847	128 267	130 688
138 M	121 074	123 495	125 917	128 338	130 760
150 M	125 280	127 786	130 291	132 797	135 302

A ctepmor du 1er jevainr 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	10 249	10 454	10 659	10 864	11 069



138 M	10 278	10 484	10 689	10 895	11 100
150 M	10 604	10 816	11 028	11 240	11 452

-----  
 dnciahmes et jours fériés snot fixées à 49,30 F et 114,80 F.  
 Gniatrae aleunlne de rémunération au tirte de 2002

A copetmr de cette date, les indemnités en cas de tariavl les

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	124 274	126 759	129 245	131 730	134 216
138 M	124 343	126 830	129 317	131 804	134 290
150 M	128 663	131 236	133 810	136 383	138 956

-----  
 Barème puor 200 heuers par mios (en euros)  
 A cotepmr du 1er jaeinvr 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	1 562,45	1 593,70	1 624,95	1 656,20	1 687,45
138 M	1 566,87	1 598,21	1 629,54	1 660,88	1 692,22
150 M	1 616,57	1 648,90	1 681,23	1 713,56	1 745,90

-----  
 Euros.  
 Giaarnte alnnelue de rémunération au ttire de 2002

A compter de cette date, les indemnités en cas de tvraial les  
 damechnis et jours fériés snot fixées à 7,52 Erous et 17,50

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	18 945,45	19 324,36	19 703,27	20 082,18	20 461,09
138 M	18 955,97	19 335,09	19 714,21	20 093,33	20 472,45
150 M	19 614,55	20 006,84	20 399,13	20 791,42	21 183,71

## Avenant n 9 du 6 décembre 2001 relatif aux salaires prime de monitorat et salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de toarsrnt (UFT), mandatée par le sdnayict des ereesrtipns de luqiosigte de vrlueas (SYLOVAL),
Syndicats signataires	La fédération ntonaile des churafuefs rroitues (FNCR) ; La fédération nlinaoate des trnptaross FO-UNCP ; Le sndacyit ntnaoail des activités du tsporant et du trisnat CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Les dpssiiontis de l'accord noaitnl poeonsirnsfel reailtf aux ciotinndos d'emploi du pnneorsl des enerrseitps exerçant des activités de trpsnroat de fndos et vrlueas en dtae du 5 mras 1991 (ci-dessous : l'accord nianatol psnfieneosrl du 5 mras 1991), modifiées par les avtnnaes n° s 1 à 8, ce dieernr en dtae du 11 juleilt 2001, snot à nouveau modifiées comme siut :

Article 1er

Revalorisation des serailas mniuiamax pionrsnleofsés gitnaars

-----  
 Les saireals mniamiux ponflrsoesenis gtarnias annexés à l'accord naioatnl proeoefnssinl du 5 mras 1991 snot revalorisés à cpotmer du 1er jleuilt 2002.

Cette roilraisaoevtn est asritose d'une première étape fixée au 1er jvenair 2002.

Les mnanttos des siraleas miniaumx psonneroeslifs giaanrts revalorisés conformément aux donsiipitoss ci-dessus, et annexés au présent avenant, srenot annexés à l'accord ntoainal ponsnsieorefl du 5 mras 1991.

Article 2

Prime de marniotot

Il est créé une pirme de monitorat, versée meesuennelmlt aux pneoenrsls " meaessgr moetiunr " et " aengt de mtnaennaice mieotnur " identifiés dnas les dsiptonsois rveetlias à la fotamorin ialtynie des pomemgras pédagogiques annexés à l'article 18 " Fimrootan prsflleeoolisne " de l'accord nanoiatl pfsseionenorl du 5 mras 1991.

La prmie de mntoraiot se cumule aevc tuot artue élément de

rémunération réelle déjà versé dans les entreprises.

Le montant mensuel brut de la prime de monitorat, fixé à 76,23 Euros (500 F) est calculé au prorata du temps de présence dans le mois au sens des dispositions de l'article 26 b de l'accord national personnel du 5 mars 1991.

Les dispositions du présent article s'appliqueront au personnel "opérateur minoteur" dès l'entrée en application des dispositions ceotenovennlis rveitaels à luer formation.

Article 3

Clause de rendez-vous

Il est convenu entre les parties susdites que les représentants des salariés mandataires professionnels agréés fixés par le présent avenant prendront sur l'exercice 2002.

En conséquence, ils conviendront de se reporter au cours du mois de septembre 2002 afin d'examiner les conditions de négociation des salariés mandataires professionnels giatarns au-delà de cet exercice au regard de la situation économique générale et de celle du secteur des activités du

travaux de fonds et valeurs.

Article 4

Entrée en application

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

ANNEXE

Salaires minimaux professionnels garantis

(à l'embauche, pour 39 heures hebdomadaires ou 169 heures mensuelles)

-----

	DATE D'APPLICATION	DATE D'APPLICATION		
	au	au		
	1er janvier 2002	1er janvier 2002		
	(euros)	(francs)	(euros)	(francs)
130 CF	1 165,33	7 644	1 181,48	7 750
140 CF	1 250,85 8 205	1 268,23 8 319		
150 CF	1 339,73 8 788	1 358,17 8 909		
110	1 139,10 7 472	1 154,81 7 575		
115	1 161,06 7 616	1 177,06 7 721		
120	1 165,02 7 642	1 181,18 7 748		
125	1 171,73 7 686	1 187,89 7 792		
130	1 191,70 7 817	1 208,16 7 925		
140	1 233,17 8 089	1 250,24 8 201		
145	1 330,73 8 729	1 349,18 8 850		
150	1 366,25 8 962	1 385,16 9 086		
160	1 401,47 9 193	1 420,83 9 320		

-----

### Accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires

### Article - Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures en euros

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Signataires	
Patrons signataires	L'Union des fédérations de travaux mandatée par la fédération nationale des travailleurs de l'énergie (FNTV) ; L'Union nationale des ouvriers du nucléaire de l'industrie et de l'énergie (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs et de l'équipement (FGTE) CFTD,

### ANNEXE II de l'accord du 18 avril 2002

TUAX HOAIRRE		A cetmpor du 1er julliet 2002			
		(en francs)	(en euros)	(en francs)	(en euros)
2	110 V	43,72	6,67	43,72	6,67
3	115 V	44,00	6,71	44,00	6,71
4	120 V	44,50	6,78	45,00	6,86
5	123 V	45,50	6,94	46,00	7,01
6	128 V	46,50	7,09	47,00	7,17
7	131 V	47,50	7,24	48,00	7,32
8	138 V	49,00	7,47	49,50	7,55
9	140 V	50,00	7,62	52,48	8,00
9 bis	145 V	53,00	8,08	53,53	8,16
10	150 V	54,00	8,23	54,84	8,36

SEAARLIS MEUNLSES GRINTAAS PUOR 151,67 HEREUS PAR MIOS		A ceopmtr de l'entrée en vgueiur de l'accord				
G		A	Après	Après	Après	Après
O	E		2 ans	5 ans	10 ans	15 ans
U	F.	l'embau-	d'ancien	d'ancien	d'ancien	d'ancien
E		che	neté	neté	neté	neté
			2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	1 011,64	1 031,11	1 052,11	1 072,34	1 092,57
3	115 V	1 017,71	1 038,06	1 058,42	1 078,77	1 099,13
4	120 V	1 040,46	1 061,27	1 082,08	1 102,89	1 123,70
5	123 V	1 063,21	1 084,47	1 105,74	1 127,00	1 148,27
6	128 V	1 087,47	1 109,22	1 130,97	1 152,72	1 174,47
7	131 V	1 110,22	1 132,42	1 154,63	1 176,83	1 199,04
8	138 V	1 145,11	1 168,01	1 190,91	1 213,82	1 236,72
9	140 V	1 213,36	1 237,63	1 261,89	1 286,16	1 310,43
9	145 V	1 237,63		1 287,14	1 311,89	1 336,64
bis						
10	150 V	1 267,96	1 267,96	1 318,68	1 344,04	1 369,40

NB : en actapiiopl de la CNCA 1, à ctmoep du 1er jieuillt 2002, le tlabau ci-dessus est majoré le cas échéant de 8,21 Eruos ou 19,16 Eruos (53,85 F ou 125,70 F) : tavairl un juor féirié ou un dihmcané (art. 7 ter ou 7 quater).

A copmetr de l'entrée en viuguer de l'accord, les mnaottns de ces indemnités soernt rvpiseicenmett portés à 8,62 Eorus ou

20,12Euros (56,55 F ou 132 F).

Rémunérations goaelbls gtnrieaas puor 169 hreues muenlleess (en euros)

à cmptor du 1er julleit 2002 et jusqu'à l'entrée en viuguer de l'accord

		RGG/169 (1)	
		(en francs)	(en euros)
2	110 V	43,72	6,67
3	115 V	43,91	6,69
4	120 V	44,10	6,72
5	123 V	44,22	6,74
6	128 V	44,41	6,77
7	131 V	44,52	6,79
7 bis	135 V	44,68	8,81
8	138 V	44,79	6,83
9	140 V	44,87	6,84

9 bis	145 V	47,56	7,25
10	150 V	48,46	7,39

le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de 8,21 Euros ou 19,16 Euros (53,85 F ou 125,70 F) : à partir d'un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

NB : en application de la CNCA 1, à compter du 1er juillet 2002,

RGG PUOR 169 HEURES MENSUELLES						
G		A compter de l'entrée en vigueur de l'accord				
O	O	A	Après	Après	Après	Après
U	E		2 ans	5 ans	10 ans	15 ans
P	F.	l'emba-	d'ancien	d'ancien	d'ancien	d'ancien
E		che	neté	neté	neté	neté
			2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	1 127,23	1 149,77	1 172,32	1 194,34	1 217,41
	(2)					
3	115 V	1 130,61	1 153,22	1 175,83	1 198,45	1 221,06
4	120 V	1 135,68	1 158,27	1 181,11	1 203,82	1 226,53
5	123 V	1 139,06	1 161,84	1 184,62	1 207,40	1 230,18
6	128 V	1 144,13	1 167,01	1 189,90	1 212,78	1 235,66
7	131 V	1 147,51	1 170,46	1 193,41	1 216,36	1 239,31
7 bis	135 V	1 150,89	1 173,91	1 196,93	1 219,94	1 242,96
8	138 V	1 154,27	1 179,01	1 200,44	1 223,53	1 246,72
9	140 V	1 155,96	1 249,76	1 202,20	1 225,32	1 248,44
9 bis	145 V	1 225,25		1 274,26	1 298,77	1 323,27
10	150 V	1 248,91	1 273,89	1 298,87	1 323,84	1 348,82
(1) Montants applicables dans les entreprises lorsque la qualification des 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires est attribuée sous forme de repos.						
(2) Pour le coefficient 110 V, il convient de s'adresser aux montants figurant dans le tableau ci-dessus ceux de la ramification planifiée du 18 décembre 2001.						

## Accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la chambre nationale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des entreprises de transport routiers (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CFTD,

Considérant que, par décision en date du 30 novembre 2001, le Conseil d'Etat a annulé les dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié par le décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 relatives aux règles de rémunération des chauffeurs de poids lourds de service des entreprises routières des entreprises de transport routier de marchandises, du transport de déménagement et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant que cette décision a créé un vide juridique préjudiciable aux entreprises comme aux personnels routiers concernés qu'il conviendrait de combler par de nouvelles dispositions sécurisées ;

Considérant que ces nouvelles dispositions doivent assurer à ces personnels l'application des règles de rémunération de leur temps de service au moins aussi avantageuses que celles résultant de l'application de celles du droit commun, tout en tenant compte des spécificités qui leur sont reconnues en matière de qualification et de qualification de leur temps de service ;

Considérant les dispositions réglementaires dont les parties ont été communiquées aux partenaires sociaux en vue d'être

présentés au cinsoel des menrisits puor sagurtine :

-projet de décret rleiatf à la durée du taairvl dnas les enitepesrns à tsonraprt reiotur de mrhiandacses (référence :

EQUX0200051D/ B1) ;

-projet de décret rtialef à la faoxiitn du coitengnnt d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du tvialal dnas les eieretnps de tnrasort rieutor de mieahsdarncs (référence :

EQU0200496D) ;

Considérant que les règles de rémunération des tpems de siervce fixées par le présent acocrd snot inicosliesdbas de celles reelaitvs à la qufoailitiacn et au culacl de ces temps de scvire fixées par les dtsooiiipsns réglementaires aeullqueux il se réfère,

il a été ceonvnu ce qui siut :

*(1) Txete étendu à l'exclusion des ceuotdrncus de mereigsase et des convoyeurs, en aipptiloacn des dspotniisois du décret n° 2002-622 du 25 avr 2002 rleatif à la durée du tavairl dnas les erieretnps de toprarsnt rueoitr (arrêté du 21 ocotrbe 2002, art. 1er).*

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002*

Le présent aroccd s'applique aux pesolnrnes runtloas des einpsrreets du trposnrat rtoiuier de marchandises, du tarnsoprnt de déménagement et des activités aairxeuilis du tarosprnt qullee que snot la tlaile de l'entreprise dnas lullqae ils exnreket luer activité.

Article 2 - règles de rémunération des heures de temps de service des personnels roulants  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002*

2.1. Pnnsorlees rotluans " gdrans rturoies " ou " longue dtisncae "

2.1.1. Rémunération des hueers en cas de décompte du tpems de srievice sur la sanieme :

- les hurees de tpems de srevcie effectuées à cpmoetr de la 36e hruee et jusqu'à la 43e hruee hmraodidbeae ilnscue snot rémunérées en luer aqnlupiat une matoajorin de 25 % ;

- les hreues de tpems de svriece effectuées à ceptmor de la 44e huree hiamedordabe snot rémunérées en luer apqlunapit une majotraion de 50 %.

2.1.2. Rémunération des hueres en cas de décompte du tpems de

svirece sur le mios :

- les heuers de tepms de screive effectuées à ctmoeptr de la 153e hruee et jusqu'à la 186e hruee mlnelesue ilsnuce snot rémunérées en luer aaupilnqpt une maiojain de 25 % ;

- les hereus de tpems de sevircr effectuées à cemotpr de la 187e huree mnsllleeue snot rémunérées en luer aqlpanpiut une maajriootn de 50 %.

2.2. Aeturs peonnerlss roulants

2.2.1. Rémunération des heeurs en cas de décompte du tpems de siecvre sur la siamene :

- les hreues de tpems de sevircr effectuées à copmetr de la 36e hruee et jusqu'à la 43e hruee hebaramdodie ilsncue snot rémunérées en luer anqplipuat une mraojtain de 25 % ;

- les heeurs de tepms de svicere effectuées à cptoemr de la 44e hruee hrabimaeddoe snot rémunérées en luer aailupnqpt une maoojtrian de 50 %.

2.2.2. Rémunération des hueres en cas de décompte du tpems de seivcre sur le mios :

- les heures de temps de srvcie effectuées à cpmtotr de la 153e heure et jusqu'à la 186e heure meslleune icnslue snot rémunérées en luer aplunapiqt une maroiojtan de 25 % ;

- les heures de temps de scvrie effectuées à cmeptor de la 187e heure menuslele snot rémunérées en luer apnupliqt une mraojiotn de 50 %.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002*

Les dsopiiiontss du présent acrcod erernnott en viueugr à la dtae de pcbouailtn des nulovlees dspisotioins réglementaires dès lros qu'elles seornnt ienetduiqs à celles des pjertos référencés dnas les considérants ci-dessus, pejtros sur le fdeemnot deluqses cet aroccd a pu être conclu.

Article 4 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002*

le présent aorccd frea l'objet des meesurs de publicité prévues par le cdoe du tvraial et d'un dépôt à la doriitecn départementale du travail, de l'emploi et de la foiatormn plifolsoeernsne et au secrétariat-greffe du csneoil de prud'hommes de Paris, et d'une dedmnae d'extension dnas les conitndos fixées reecnmvpsiettt par les aelricts L. 132-10 et L. 133-8 et siuntavv du cdoe du travail.

## **Avenant n 43 du 15 mai 2002 relatif aux salaires personnel roulants :**

## **grands routiers ou longue distance**

## Signataires

Patrons signataires	L'union des fédérations de traasnt mandatée par : La fédération naiaotlne des trnrsatops de voargeuys (FNTV) ; La crhambe nlaianote des scvreies d'ambulances (CNSA) ; L'union nanltaioe des oinagsnaorits sdinyelacs de tupreatronrs rutroies aetooumbils (UNOSTRA) ; La fédération ntaiolane des aaritnss amuncelaribs (FNAA) ; La fédération ntlaoinae des amlrbaiecnus privés (FNAP) ; La fédération nlonaatie des tansprtors satiaenris (FNTS),
Syndicats signataires	La fédération générale des taorpstnrs CTFC ; La fédération générale des trntrsoaps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nnatoalie des crfafehuus riuoetrs (FNCR) ; La fédération nnoiltaae des ttpnrrosas FO-UNCP,

*En vigueur étendu en date du 15 mai 2002*

Le pctlorooe rliatef aux firas de déplacement du 30 airvl 1974, conclcu en acalippotin de l'article 10 de la ceintonvon cliietcvoe nationale, aennxe I, des trpntaorss rotreuis et des activités aruaxieliis du transport, modifié par les atenvans n° s 1 à 42, ce dieenrr en dtae du 14 nrbomeve 2001, est à nveoau modifié comme siut :

Article 1er

## Taux des indemnités ffoitaerras

Le talebau fxiant le tuax des indemnités ffaiaiertros dnas les eitesepnrns de tnsprarot routier de vegouarys joint audit potcroloe est remplacé par le naveuou talbeau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en aacpilt pion

Le présent annvaet est aapiplblce à ceopmtr du 1er jiun 2002.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la dtiircoen départementale du travail, de l'emploi et de la foraomtin pieosnelforsnle et au secrétariat-greffe du ceisonl des prud'hommes de Prias et d'une dmdenae d'extension dnas les ctdionnios fixées riepemnevtesct par les atcrleis L. 132-10 et L. 133-8 et stnauivs du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2002.

Taux des indemnités du polotcore

relatif aux firas de déplacement des oruvires

(Chiffres en veiuugr à ctmeopr du 1er jiun 2002)

NATURE : TUAX : TUAX : RÉFÉRENCE :

des indemnités : (en francs) : (en euros) : aux aetclirs du pctoolroe :

Indemnité de repas	69,20	10,55	(art. 8.1, al. 2 et 3)
			(art. 9.10, al. 1, et art. 11)
Indemnité de repas uiqnue	42,75	6,52	(art. 8.1, al. 1)
Indemnité spéciale	19,10	2,91	(art. 8.2, al. 2, et art. 11 bis)
Indemnité de casse-croûte	38,20	5,82	(art. 12)
Indemnité spéciale de petit déjeuner	19,10	2,91	(art. 10, al. 2)

Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	138,40	21,10	(art. 10, al. 1)
Indemnité de repas journalier (chambre et casse-croûte)	159,25	24,28	(art. 11)

# Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : employés

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs ; L'union nationale des associations de salariés des transports routiers UNOSTRA,
Syndicats signataires	La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT,

## Article - Salaires à compter du 1er juillet 2002

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2002

La convention civile de l'industrie nationale n° 2 ("Dnopiissits particulières aux employés") en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 77, ce dernier en date du 14 novembre 2001, est à niveau modifiée comme suit :

### Article 1er

Salaires mensuels garantis

A compter du 1er juillet 2002, conformément aux principes posés par l'article 26, alinéa 1er, de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des pénalités des esiererps de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, les barèmes des salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er novembre 1997, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

### Article 2

Indemnités complémentaires

A compter du 1er juillet 2002, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :

- sténodactygraphe et sténotypiste : 27,42 Eurs (179,85 F) ;
- trteuadcr : 109,66 Eurs (719,30 F) ;
- taudutecrr et rédacteur : 164,50 Eours (1 079,05).

### Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er juillet 2002.

### Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels techniques et agents de maîtrise

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros) à compter du 1er juillet 2002

- (1) TUAX horaire
- (2) À L'EMBAUCHE
- (3) APRÈS 3 ANS d'ancienneté
- (4) APRÈS 6 ANS d'ancienneté
- (5) APRÈS 9 ANS d'ancienneté
- (6) APRÈS 12 ANS d'ancienneté
- (7) APRÈS 15 ANS d'ancienneté

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	GROUPE 2	COEF. 105				
7,598	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
	GROUPE 3	COEF. 110				
7,598	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
	GROUPE 4	COEF. 115				
7,600	1 152,62	1 187,20	1 221,77	1 256,35	1 290,93	1 325,51
	GROUPE 5	COEF. 120				
7,601	1 152,77	1 187,36	1 221,94	1 256,52	1 291,11	1 325,69
	GROUPE 6	COEF. 125				
7,602	1 152,93	1 187,52	1 222,10	1 256,69	1 291,28	1 325,87
	GROUPE 7	COEF. 132,5				
7,675	1 164,13	1 199,05	1 233,97	1 268,90	1 303,82	1 338,74
	GROUPE 8	COEF. 140				
7,744	1 174,53	1 209,77	1 245,00	1 280,24	1 315,47	1 350,71
	GROUPE 9	COEF. 148,5				
8,216	1 246,18	1 283,57	1 320,95	1 358,34	1 395,72	1 433,11

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;
- tertiaire : 109,66 Euros (719,30 F) ;
- conducteur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05 F).

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels employés

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 169 heures (en euros) à compter du 1er juillet 2002

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	GROUPE 2	COEF. 105				
6,819	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
	GROUPE 3	COEF. 110				
6,819	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
	GROUPE 4	COEF. 115				
6,820	1 152,62	1 187,20	1 221,77	1 256,35	1 290,93	1 325,51
	GROUPE 5	COEF. 120				
6,821	1 152,77	1 187,36	1 221,94	1 256,52	1 291,11	1 325,69
	GROUPE 6	COEF. 125				
6,822	1 152,93	1 187,52	1 222,10	1 256,69	1 291,28	1 325,87
	GROUPE 7	COEF. 132,5				
6,888	1 164,13	1 199,05	1 233,97	1 268,90	1 303,82	1 338,74
	GROUPE 8	COEF. 140				
6,950	1 174,53	1 209,77	1 245,00	1 280,24	1 315,47	1 350,71
	GROUPE 9	COEF. 148,5				
7,374	1 246,18	1 283,57	1 320,95	1 358,34	1 395,72	1 433,11

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;
- tertiaire : 109,66 Euros (719,30 F) ;

- (1) TUAX horaire
- (2) À L'EMBAUCHE
- (3) APRÈS 3 ANS d'ancienneté
- (4) APRÈS 6 ANS d'ancienneté
- (5) APRÈS 9 ANS d'ancienneté
- (6) APRÈS 12 ANS d'ancienneté
- (7) APRÈS 15 ANS d'ancienneté

- conducteur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05 F).

*NTOA : Arrêté du 6 novembre 2002 art. 1 : Avenant étendu sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instituant une garantie de rémunération mensuelle et pour le second barème (taux horaires et salaires mensuels garantis pour 169 heures) des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de branche ;*

## Avenant du 20 septembre 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la fédération nationale des transports routiers ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France ; L'union nationale des associations professionnelles des transporteurs routiers (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CFDT des transporteurs ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

## Article - Salaires à compter du 1er mai 2002

*En vigueur non étendu en date du 20 sept. 2002*

considérant les négociations en matière de décompte et de rémunération du temps de service des personnels de conduite " grands rituels " ou " Ingénieur de conduite " des entreprises de transport, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

A compter du 1er mai 2002, les barèmes de salaire mensuel professionnels garantis pour 200 heures de temps de service des personnels de conduite " grands rituels " ou " Ingénieur de conduite " du transport routier de marchandises et des activités annexes du transport sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent accord.

Article 2

Entrée en vigueur



Le présent accord entera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le décret n° 132-10 et L. 133-8 et l'article 13 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2002.

ANNEXE

sur la rémunération des personnes de catégorie " grands routiers "

" ou " longue distance "

du 20 septembre 2002

Entrepreneur de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Personnel de catégorie " grands routiers " ou " longue distance "

Barème pour 200 heures par mois (en francs)

A compter du 1er mai 2002

(1) COEFFICIENT

(2) À L'EMBAUCHE

(3) APRÈS 2 ANS (+ 2 %)

(4) APRÈS 5 ANS (+ 4 %)

(5) APRÈS 10 ANS (+ 6 %)

(6) APRÈS 15 ANS (+ 8 %)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
128 M	10 297	10 503	10 709	10 915	11 121
138 M	10 326	10 533	10 739	10 946	11 152
150 M	10 653	10 866	11 079	11 292	11 505

-----  
A compter de cette date, les indemnités en cas de licenciement les jours ouvrés et jours fériés sont fixées à 49,30 F et 114,80 F.

Les montants des rémunérations fixés dans le barème ci-dessus intègrent les majorations des heures de travail de nuit :

- 25 % de la 153e à la 186e heure incluse ;

- 50 % à compter de la 187e heure.

En sus des heures de travail de nuit de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Personnel de catégorie " grands routiers " ou " longue distance "

Barème pour 200 heures par mois (en euros)

A compter du 1er mai 2002

(1) COEFFICIENT

(2) À L'EMBAUCHE

(3) APRÈS 2 ANS (+ 2 %)

(4) APRÈS 5 ANS (+ 4 %)

(5) APRÈS 10 ANS (+ 6 %)

(6) APRÈS 15 ANS (+ 8 %)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
128 M	1 569,73	1 601,12	1 632,52	1 663,91	1 695,31
138 M	1 574,17	1 605,65	1 637,14	1 668,62	1 700,10
150 M	1 624,11	1 656,59	1 689,07	1 721,56	1 754,04

-----  
A compter de cette date, les indemnités en cas de licenciement les jours ouvrés et jours fériés sont fixées à 7,52 Euros et 17,50

Euros.

Les montants des rémunérations fixés dans le barème ci-dessus intègrent les majorations des heures de travail de nuit :

- 25 % de la 153e à la 186e heure incluse ;

- 50 % à compter de la 187e heure.

**Accord du 25 novembre 2002 relatif**

**aux salaires ouvriers**

## Signataires

Patrons signataires	L'union des fédérations de tnoasrrt (UFT) mandatée par : La fédération noltiaane des ttnrropsas rtueoirs (FNTR) ; La fédération des estpirneres de tsrrnaopt et liotgqsiue de Fcrane (TLF),
Syndicats signataires	La fédération générale des trratopsns CTFC ; La fédération ntlioane des cueahruffs rouriets (FNCR) ; La fédération nalaotine des ttpsaorrns FO-UNCP ; Le sydcniat nanoital des activités du tpraonrst et du trsiant CGC,

## Article - Salaires à compter du 1er mai 2002

*En vigueur étendu en date du 25 nov. 2002*

Considérant les dinstspoiios législatives en préparation raetivles aux salaires, au tmpes de taavirl et au développement de l'emploi, deits " loi Fllion " ;

Considérant la volonté des paeirts seatgrinias d'inscrire la ptuiole sirlaaae cntlvlnninoeoe des torsapntrs reuritos de mnarcehsiads et des activités arieluaxiis du tsanprort dnas une démarche d'accompagnement des dsiisopontis susvisées ;

Considérant que cttee démarche d'accompagnement-qui se tdiarut par une msie en pscprvteiee à 3 ans des évolutions des rémunérations conventionnelles-doit puouvoir firae l'objet des ajemstetnus nécessaires au rraegd de l'évolution des iecinds repères généralement pirs en cmotpe par les peietraanrs scoioux puor définir les pqteioilus sierallaas conventionnelles, et nometanmt l'inflation,

Article 1er : Tuax haoirre cveonnnneiotl

A ctemopr des daets d'application runeetes dnas le présent pooocrtle d'accord, il est gnrati aux salariés ouvriers, employés, tinhneccis et anetgs de maîtrise des eeeitrrnpss eannrnt dnas son cmhap d'application, un tuax hriraoe conventionnel, à soavir :

-1er jleliut 2003 puor les pnolreenss ovrruies et employés ;

-1er jinaevr 2003 puor les posnrleens thicenecins et aegtns de maîtrise.

Article 2 : Eulitoovn des rémunérations cnnilennooevts

### 2.1. Tuax heioarrs

Les tuax hrraoeis cvnoneotnilens des peeosnrls oivrues et employés aux 1er jelliut 2003, 1er jleliut 2004 et 1er jliulet 2005 snot fixés conformément aux tlaebaux annexés au présent ptloorce d'accord.

Les tuax hreiaors cnvtlneionens des pneonelsrs tncceieih et anetgs de maîtrise aux 1er jineavr 2003, 1er jivnaer 2004 et 1er jvnaier 2005 snot fixés conformément aux taalebux annexés au

présent pootlcore d'accord.

2.2. Gatraines alerunes de rémunération et rémunérations alneeuuls grniaetas

Les gnaearits aunlneels de rémunération (GAR) des perenonlss ouvriers, employés, tnicechiens et atnges de maîtrise au tirte des eexircces 2003,2004 et 2005 snot fixées conformément aux talebux annexés au présent potocroloe d'accord.

Au crous de la période tistrtrinoae 2003-2004, les grtaaneis aeluenlss de rémunération des prelnneoss oeriruvss sédentaires, des employés et des tennhceciis et agents de maîtrise snot fixées puor 169 hueres et 151,67 heures.

Pour l'année 2005, il srea procédé aux réajustements nécessaires aifn que les gitaaners anleuenlss de rémunération puor 151,67 hruees ne sneoit pas inférieures aux gietrnaas aunlneens de rémunération de l'année 2003 puor 169 heures.

2.3. Rémunérations aelunnles gtiaearns

Les rémunérations anelunss gineatars des presenonlss ingénieurs et cadars au tirte des excerices 2003,2004 et 2005 snot fixées conformément aux tbeluaax annexés au présent porotolce d'accord.

Article 3 : Cause de ruyvoree

Dans l'hypothèse où l'inflation constatée, au crous de chaucn des eeecirxs 2003,2004 et 2005 saeirt supérieure à 1 %, les pterais siaetgnairs ceinnvneot de se nrteecnor aifn de définir les cdnootinis dnas lelueqsles il srea procédé aux antesetjums nécessaires.

Article 4

Intégration des dopiinsitsos du ptloorcoe d'accord dnas la citevnnoon cioteclvle nlnaoaite des tpnarrtoss rourties et des activités aiureaixlis du tarpnst

Les donptosiiss du présent poolotrce d'accord snroet intégrées dnas la cvtneonoin celitovlce nitloaane des trsratonps rroiets et des activités aixuarileis du transport.

Article 5 : Dépôt et publicité

Le présent pocotolre d'accord frea l'objet d'un dépôt à la doirtcein départementale du travail, de l'emploi et de la famtoroin penilssnooslere et au secrétariat-greffe du cnsioel des prud'hommes de Prais et d'une ddaenme d'extension dnas les citnodnis fixées par les aliretcs L. 132-10 et L. 133-8 et satvinus du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 25 nmrobeve 2002.

ANNEXE I : Eitspeerrns de tsonpartt riouetr de mndiaseahcrs et des activités aeuliiiaxrs du trnropast

Personnel ouvrier.

Grands routiers.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HRIAROE au 1er juillet 2002 : 7,28 Euros.

TAUX HRIROAE au 1er juillet 2003 : 7,55 Euros.

TAUX HRRARIOE au 1er juillet 2004 : 7,82 Euros.

TAUX HRRIOAE au 1er juillet 2005 : 8,11 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,435 Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HOIRARE au 1er juillet 2002 : 7,30 Euros.

TAUX HRRIOAE au 1er juillet 2003 : 7,57 Euros.

TAUX HAOIRRE au 1er juillet 2004 : 7,85 Euros.

TAUX HRAOIRE au 1er juillet 2005 : 8,13 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,436 Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HOIRRAE au 1er juillet 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HRIRAOE au 1er juillet 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HARORIE au 1er juillet 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HIRORAE au 1er juillet 2005 : 8,51 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,865 Euros.

Personnel ouvrier.

Courte distance.

COEFFICIENT : 115 M.

TAUX HRORIAE au 1er juillet 2002 : 7,01 Euros.

TAUX HROAIRE au 1er juillet 2003 : 7,27 Euros.

TAUX HAIRORE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HARRIOE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,41. Euros.

COEFFICIENT : 118 M.

TAUX HIRORAE au 1er juillet 2002 : 7,01 Euros.

TAUX HORRAIE au 1er juillet 2003 : 7,27 Euros.

TAUX HIRROAE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HARIROE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,41. Euros.

COEFFICIENT : 120 M.

TAUX HIRORAE au 1er juillet 2002 : 7,02 Euros.

TAUX HOIARRE au 1er juillet 2003 : 7,28 Euros.

TAUX HIOARRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HAORRIE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,25. Euros.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HRIAROE au 1er juillet 2002 : 7,03 Euros.

TAUX HAORIRE au 1er juillet 2003 : 7,29 Euros.

TAUX HIAORRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HRAOIRE au 1er juillet 2005 : 8,11 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 15,40. Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HORARIE au 1er juillet 2002 : 7,07 Euros.

TAUX HIRAORE au 1er juillet 2003 : 7,33 Euros.

TAUX HAIRORE au 1er juillet 2004 : 7,60 Euros.

TAUX HIARORE au 1er juillet 2005 : 8,13 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 15,06. Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HRAORIE au 1er juillet 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HAORIRE au 1er jelluit 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HRAROIE au 1er jluleit 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HAIORRE au 1er jielult 2005 : 8,51 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,86. Euros.

Personnel ouvrier.

Sédentaires.

COEFFICIENT : 110 M.

TAUX HAIRROE au 1er jlleuit 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HIARORE au 1er julleit 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HAORIRE au 1er jiuelt 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HARROIE au 1er juleit 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 115 M.

TAUX HRIOARE au 1er jeliult 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HIAORRE au 1er jlueit 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HRRIOAE au 1er jllieut 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HARIORE au 1er jluelit 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 120 M.

TAUX HAIRROE au 1er jluliet 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HRIOARE au 1er jilulet 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HIRORAE au 1er julleit 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HRIORAE au 1er jlueit 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HIRAORE au 1er jeulit 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HRIRAOE au 1er jielult 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HOARRIE au 1er juleit 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HOAIRRE au 1er jeullit 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HIROARE au 1er julleit 2002 : 6,94 Euros.

TAUX HORARIE au 1er julleit 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HRIORAE au 1er jueillt 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORARIE au 1er jleult 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,55. Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HAROIRE au 1er jlleuit 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HORRAIE au 1er jeluilt 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HROIRAE au 1er jluelit 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HRIROAE au 1er jiuelt 2005 : 8,40 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,41. Euros.

ANNEXE II : Ersitrnpees de tnrsroapt ruioter de msenadiahracs et des activités aauielirxs du transport.

Garantie aunellne de rémunération.

Personnel ouvrier.

Grands routiers.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002-GAR (200 heures) : 18 945,45 Euros.

ANNEE 2003-GAR (200 heures) : 19 719,64 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,09 %.

ANNEE 2004-GAR (200 heures) : 20 626,97 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,60 %.

ANNEE 2005-GAR (200 heures) : 21 601,63 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,73 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002-GAR (200 heures) : 18 955,97 Euros.

ANNEE 2003-GAR (200 heures) : 19 771,78 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,30 %.

ANNEE 2004-GAR (200 heures) : 20 706,10 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (200 heures) : 21 654,91 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,58 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002-GAR (200 heures) : 19 614,55 Euros.

ANNEE 2003-GAR (200 heures) : 20 424,75 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,13 %.

ANNEE 2004-GAR (200 heures) : 21 365,53 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005-GAR (200 heures) : 22 667,07 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,09 %.

Personnel ouvrier.

Courte distance.

COEFFICIENT : 115 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 710,11 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 265,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,78 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 5,02 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 118 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 712,40 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 265,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,76 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 5,02 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 120 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 716,67 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 286,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,87 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,87 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 751,73 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 307,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,77 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 366,51 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 8,33 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 832,53 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 391,48 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,77 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 116,41 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,71 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 409,34 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 8,02 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 15 809,88 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 16 420,36 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,86 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 17 176,70 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 18 223,06 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,09 %.

Personnel ouvrier.

Sédentaires.

COEFFICIENT : 110 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 298,80 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,00 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 115 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 298,80 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,00 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 120 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 302,92 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,97 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 339,51 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,70 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 416,80 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,15 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 15 665,51 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 16 017,55 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 14 375,04 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,25 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 755,34 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 15 037,17 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 546,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 15 746,99 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,72 %.

ANNEXE III : Erietersnps de trsoprnat rioetur de mnaeiarchsds et des activités aiuliiarexs du tropasnr

Personnel employé.

COEFFICIENT : 105.

TAUX HIROARE au 1er juleilt 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HIRRAOE au 1er jullet 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HAIRORE au 1er julleit 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HOARIRE au 1er jeluilt 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,10 Euros.

COEFFICIENT : 110.

TAUX HIOARRE au 1er jullet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HIARROE au 1er jleiult 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HAIRROE au 1er jilleut 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HAIRORE au 1er jlliuet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,10 Euros.

COEFFICIENT : 115.

TAUX HIARORE au 1er jielult 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HRIOARE au 1er jilelut 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HARRIOE au 1er jielult 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HRAROIE au 1er jeuillt 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,07 Euros.

COEFFICIENT : 120.

TAUX HRAORIE au 1er jeulilt 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HARIROE au 1er jluielt 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HARRIOE au 1er jlileut 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HIARROE au 1er jluliet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,06 Euros.

COEFFICIENT : 125.

TAUX HRARIOE au 1er juiellt 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HIARORE au 1er jlliuet 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORRIAE au 1er jluliet 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HAORIRE au 1er jiuilet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,04 Euros.

COEFFICIENT : 132,5.

TAUX HOIARRE au 1er jiuillet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HIORARE au 1er jilelut 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORIRAE au 1er jililuet 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HIRRAOE au 1er jeiullt 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,02 Euros.

COEFFICIENT : 140.

TAUX HOIARRE au 1er jiuillet 2002 : 7,10 Euros.

TAUX HAROIRE au 1er jliuelt 2003 : 7,37 Euros.

TAUX HIOARRE au 1er jeullit 2004 : 7,64 Euros.

TAUX HRIROAE au 1er jluleit 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,04 Euros.

COEFFICIENT : 148,5.

TAUX HRAROIE au 1er juiilet 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HRIROAE au 1er jiuellt 2003 : 7,81 Euros.

TAUX HIRORAE au 1er jluilet 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HAIRORE au 1er jeullit 2005 : 8,40 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,45 Euros.

ANNEXE IV : Eespritrens de trsaoprnt rtueoir de msciarnaehds et des activités aiixuarlies du tospnarrt

Garantie aenullne de rémunération.

Personnel employé.

COEFFICIENT : 105.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 631,14 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,20 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,59 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 110.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 631,14 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,20 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,59 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 115.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 633,58 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,18 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.



ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 120.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 635,72 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,16 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 125.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 637,70 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,15 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 132,5.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 639,98 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,13 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 140.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 767,58 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 095,82 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 547,83 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,22 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 803,80 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 183,21 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,69 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 5,21 %.

COEFFICIENT : 148,5.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 15 665,51 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 997,07 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 14 356,66 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,12 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 755,34 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 15 037,17 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,74 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 546,26 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 15 746,99 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,72 %.

ANNEXE V : Epnrsteis de traosnprt rueotir de manreacdishs et des activités aauxriiiles du trparnost

Garantie aunelnle de rémunération.

Personnel tiicechnen et agnet de maîtrise.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 150.

TAUX HIARROE au 1er jniaver 2002 : 7,61 Euros.

TAUX HIRROAE au 1er jinaver 2003 : 7,89 Euros.

TAUX HIROARE au 1er jjaenvr 2004 : 8,18 Euros.

TAUX HIORRAE au 1er jeainvr 2005 : 8,48 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 157,5.

TAUX HRROIAE au 1er jveanir 2002 : 7,70 Euros.

TAUX HRORAIE au 1er jvaneir 2003 : 7,99 Euros.

TAUX HRRIOAE au 1er jnaevir 2004 : 8,28 Euros.

TAUX HORIRAE au 1er jjaenvr 2005 : 8,58 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 165.

TAUX HARROIE au 1er jvianer 2002 : 8,07 Euros.

TAUX HIRAORE au 1er jjaenvr 2003 : 8,37 Euros.

TAUX HIAORRE au 1er jenaivr 2004 : 8,68 Euros.

TAUX HOIRARE au 1er jenvair 2005 : 8,99 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 175.

TAUX HOARRIE au 1er jvnaier 2002 : 8,56 Euros.

TAUX HARORIE au 1er jaevnr 2003 : 8,88 Euros.

TAUX HRORAIE au 1er jvaneir 2004 : 9,20 Euros.

TAUX HORIRAE au 1er jeainvr 2005 : 9,54 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 185.

TAUX HAIORRE au 1er jeainvr 2002 : 9,05 Euros.

TAUX HIARORE au 1er jivenar 2003 : 9,39 Euros.

TAUX HIORRAE au 1er jneavir 2004 : 9,73 Euros.

TAUX HOIRARE au 1er javneir 2005 : 10,09 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 200.

TAUX HRRIOAE au 1er jnveair 2002 : 9,78 Euros.

TAUX HROIARE au 1er jnvaier 2003 : 10,14 Euros.

TAUX HAIORRE au 1er jaevnr 2004 : 10,52 Euros.

TAUX HIRAORE au 1er jeainvr 2005 : 10,90 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 7.

COEFFICIENT : 215.

TAUX HORARIE au 1er jneviar 2002 : 10,52 Euros.

TAUX HRAIORE au 1er jeainvr 2003 : 10,90 Euros.

TAUX HOIRARE au 1er jneviar 2004 : 11,31 Euros.

TAUX HIOARRE au 1er jvneair 2005 : 11,72 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 8.

COEFFICIENT : 225.

TAUX HIRROE au 1er janvr 2002 : 11,01 Euros.

TAUX HOIRRAE au 1er jenvair 2003 : 11,41 Euros.

TAUX HARIOE au 1er jeniavr 2004 : 11,83 Euros.

TAUX HROIARE au 1er jenivar 2005 : 12,27 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

ANNEXE VI : Eripntsrsees de traspont rtiueor de mdiansaecrhrs et des activités aeiaixurlr du trpsonrat

Garantie anlelnue de rémunération.

Personnel tneheiccin et agent de maîtrise.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 150.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 15 822,07 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 16 163,64 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 14 506,15 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 923,57 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 15 188,15 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 717,53 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 15 900,70 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 157,5.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 16 012,63 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 16 359,03 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 14 681,51 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 17 128,15 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 15 371,75 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 931,70 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 16 092,91 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 165.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 16 779,15 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 17 140,60 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 15 382,93 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 17 946,46 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 16 106,16 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 18 788,41 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 16 861,76 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 175.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 17 797,81 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 18 182,78 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 16 318,24 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 19 037,64 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 17 085,43 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 19 930,77 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 17 886,98 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 185.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 18 818,46 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 19 224,83 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 17 253,43 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 20 128,68 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 18 064,60 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 21 073,00 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 18 912,08 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 200.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 20 339,90 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 20 778,29 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 18 647,59 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 21 755,18 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 19 524,30 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 22 775,80 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 20 440,27 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 7.

COEFFICIENT : 215.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 21 863,02 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 22 335,77 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 20 045,36 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 23 385,88 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 20 987,79 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 24 483,01 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 21 972,42 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 8.

COEFFICIENT : 225.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 22 879,85 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 23 373,92 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 20 977,06 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 24 472,85 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 21 963,29 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 25 620,97 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 22 993,68 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

ANNEXE VII : Ereeipnstrs de tpsrraont rteuoir de masircandehs et des activités aixliuaeirs du tpaosnrtr

Rémunérations alennuels garanties.

Personnels ingénieurs et cadres.

COEFFICIENT : 100.

ANNEE 2002-RAG : 23 564,20 Euros.

PAIEMENT muneest mniiumim : 1 767,32.

ANNEE 2003-RAG : 24 430,18 Euros.

PAIEMENT meuensl miinum : 1 832,26.

ANNEE 2004-RAG : 25 327,99 Euros.

PAIEMENT mneseul muimnim : 1 899,60.

ANNEE 2005-RAG : 26 258,80 Euros.

PAIEMENT meuensl mniium : 1 969,41.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 106,5.

ANNEE 2002-RAG : 25 095,85 Euros.

PAIEMENT menseul miiuumnm : 1 882,19.

ANNEE 2003-RAG : 26 018,12 Euros.

PAIEMENT mnseeul mminuim : 1 951,36.

ANNEE 2004-RAG : 26 974,29 Euros.

PAIEMENT meensul mminium : 2 023,07.

ANNEE 2005-RAG : 27 965,59 Euros.

PAIEMENT mseuengl miiuumnm : 2 097,42.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 113.

ANNEE 2002-RAG : 26 627,81 Euros.

PAIEMENT mnuesel mmniiuum : 1 997,09.

ANNEE 2003-RAG : 27 606,38 Euros.

PAIEMENT musneel mimiuim : 2 070,48.

ANNEE 2004-RAG : 28 620,92 Euros.

PAIEMENT mueensl miuminm : 2 146,57.

ANNEE 2005-RAG : 29 672,74 Euros.

PAIEMENT mueesnl minmiiuum : 2 225,46.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 119.

ANNEE 2002-RAG : 28 041,01 Euros.

PAIEMENT meuensl mimnium : 2 103,08.

ANNEE 2003-RAG : 29 071,52 Euros.

PAIEMENT mneesul miinum : 2 180,36.

ANNEE 2004-RAG : 30 139,90 Euros.

PAIEMENT mesnuel mimnium : 2 260,49.

ANNEE 2005-RAG : 31 247,54 Euros.

PAIEMENT mseenul muiinum : 2 343,57.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 132.

ANNEE 2002-RAG : 31 104,48 Euros.

PAIEMENT mneusel mumiinum : 2 332,84.

ANNEE 2003-RAG : 32 247,57 Euros.

PAIEMENT msenuel mmiuinm : 2 418,57.

ANNEE 2004-RAG : 33 432,67 Euros.

PAIEMENT meusnel muiminm : 2 507,45.

ANNEE 2005-RAG : 34 661,32 Euros.

PAIEMENT museenl mnium : 2 599,60.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 145.

ANNEE 2002-RAG : 34 168,09 Euros.

PAIEMENT mnseuel mumiinum : 2 562,61.

ANNEE 2003-RAG : 35 423,77 Euros.

PAIEMENT mesneul muminim : 2 656,78.

ANNEE 2004-RAG : 36 725,59 Euros.

PAIEMENT mnueesl mmuinim : 2 754,42.

ANNEE 2005-RAG : 38 075,26 Euros.

PAIEMENT mensuel mnmiuum : 2 855,64.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

**Avenant du 1 février 2003 relatif aux**

**rémunérations conventionnelles**

Signataires	
Patrons signataires	Onrnasgtiaos pltaaorens sernaitgias : L'union des fédérations de tsarpont (UFT) mandatée par la cmrbhae silynadce des ererispents de déménagements et garde-meubles de France ; L'union nntailaoe des oariganntsios sdanyicles des tpaonsrseruts rruitoes aoietbmolus (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Snicdytas de salariés saieiragtns : La fédération générale CTFC des trotsarnps ; La fédération nianoatle des chefruuafs rueroits (FNCR) ; La fédération nlionatae des tatspornrs (UNCP) Fcore ouvrière ; Le syndact nianaotl des activités du tnsaprot et du tirsant CGC,

## Salaires

Article 1er - Taux horaire conventionnel garanti  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2003*

A cotempm de la pltiioaubn au Jarounl ocieiffl de l'arrêté d'extension du présent accord, il est gnaarti aux salariés ouvriers, employés, tcihneinecs et ategns de maîtrise des esreptirnes eantnrt dnas son champ d'application, un taux hairore conventionnel.

Article 2 - Dispositions spécifiques au personnel ouvrier roulant  
*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2007*

L'attribution des mintones DC1 et DC2, dnas des cnodntois prévues par l'article 2 « Cotinude des véhicules » de l'accord rliteaf aux ctinondois spécifiques d'emploi des pselnnoers des eintresepers de torapnsrt de déménagement du 3 jiuin 1997 aux plonnesres oerivurs de déménagement de la nmouctrlenae des eipolms annexée à l'accord précité, donne leiu à une moajartion du taux haroire cotnenienvnol du pnoersnel concerné dnas les coiiiondtns seavntuis :  
- 1,5 % par roarppt au cioceeffnt D puor le cincefiofet DC1,  
- 2 % par rrapopt au cfeoiefcniit D puor le ceocinieffnt DC2.

Article 3 - Revalorisation des rémunérations conventionnelles  
*Remplacé en date du 16 janv. 2007*

## Avenant du 16 février 2004 relatif aux salaires personnels ouvriers ambulanciers

1. Tuax heraoris :

A cmpeotr du 1er février 2007, les tuax hrioraes cnooetnnlevnis des prolenss ouvriers, employés et tnenehiccs et atnges de maîtrise snot fixés conformément aux tleuaabx jnitos au présent avenant.

2. Rémunérations aleelnuns gteanairs :

A cemotpr du 1er février 2007, les rémunérations aueelnlns gtianeras des pnorlness ingénieurs et cedars au trite de l'année 2007 snot fixées conformément aux tbueaalx jotnis au présent avenant.

Article 3 - Revalorisation des rémunérations conventionnelles  
*En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023*

1. ? Tuax horaires

Les tuax heaorris clononvneniets des pnolsneers ouvriers, employés et tehnicecns et aentgs de maîtrise snot revalorisés conformément aux tauaelbx jntios au présent avenant, à ctopenm de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

2. ? Rémunérations auenlelns garanties

Les rémunérations alunneels genirtaas des pesonelrs ingénieurs et crdeas snot revalorisées conformément aux teabualx jtinos au présent avenant, à ctempor de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

Article 4 - Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport  
*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2007*

Les diptnisisoos du présent acorcd seornt intégrées dnas la coonetinvn cetlvoilce nolaanite des totnrspas rueroites et des activités auriaeixlis du transport.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2003*

Voir tetxes salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la carbmhe ntiolaane des svcieres d'ambulances (CNSA) ; La fédération nnoailtae des ttorprrasneus sitianares (FNTS), L'union des fédérations de tsonpart (UFT), mandatée par la carmhbe nlaioante des seervices d'ambulances (CNSA) ; La fédération nalitonae des tonusarrerpts seiarants (FNTS).
Syndicats signataires	La fédération générale des trnsaotrps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération générale CTFC des trpotrans ; La fédération naoaltine des syainctds de traopntrss CGT, La fédération générale des ttrorspnas et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération générale CTFC des tnsarprots ; La fédération nnotiaale des syctdnais de totnrpsars CGT.

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004*

Considérant le souhait des partenaires sociaux d'inscrire la politique salariale dans le plan stratégique de l'entreprise et de garantir une visibilité et une simplicité,

Considérant la volonté de mener à son terme la logique initiée par l'accord-cadre du 4 mai 2000 portant création du salaire mensuel conventionnel garanti, en déterminant un taux horaire conventionnel garanti,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1er - Salaire mensuel professionnel garanti**  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

A compter du 1er novembre 2003, l'établissement des barèmes relatifs à l'embauche des personnes ouvrant droit à l'indemnité (SMPG) sur la base de 152 heures mensuelles au lieu et place de 169 heures conduisant à la suppression, à compter de cette date, du dispositif d'indemnité différentielle prévu par l'article 8 de l'accord-cadre du 4 mai 2000.

**Article 2 - Taux horaire conventionnel garanti**  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

A compter du 1er mars 2004, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, il est garanti, à l'embauche, aux personnes ouvrant droit à l'indemnité des prestations et notamment dans son champ d'application un taux horaire conventionnel.

**Article 3 - Evolution des taux horaires conventionnels garantis**  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Les taux horaires mensuels des personnes ouvrant droit à l'indemnité à compter du 1er mars 2004, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, puis aux 1er novembre 2004 et 1er juillet 2005, sont fixés

Emploi	A COMPTER DU 1er mars 2004 (*)	A COMPTER DU 1er novembre 2004	A COMPTER DU 1er juillet 2005
A	8,05	8,17	8,29
B	8,86	8,99	9,12

(+) Sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté

## Avenant n° 1 du 1 juin 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des associations de professionnels et des artisans généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération nationale des entreprises artisanales (FNTR) ; La fédération des entreprises de travaux et de services (TLF) ; L'union nationale des artisans et des indépendants des métiers (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs CFTC ; La fédération générale des travailleurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des entreprises artisanales (FNCR) ; Le syndicat national des activités du bâtiment et du tertiaire CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2005

Considérant les dispositions du procès-verbal de signature du présent accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes exerçant des activités de services du 30 juin 2004,

conformément aux tableaux annexés au présent accord.

**Article 4 - Revalorisation en cours d'exercice**  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Les personnes ouvrant droit à l'indemnité au cours des différents exercices d'application du présent accord pour apprécier l'opportunité d'éventuels ajustements des barèmes de rémunérations annexés.

**Article 5 - Indemnité de dimanche et jour férié**  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Les personnes ouvrant droit à l'indemnité de dimanche et jour férié, prévue par l'article 7 ter et l'article 7 quater de la CCNTR, sous les barèmes de rémunération des personnes exerçant des activités ambulancières, dès que son montant en euro a été fixé suite aux négociations qui débuteront le 23 mars 2004.

**Article 6 - Dépôt et publicité**  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

**Article Annexe - Personnels ouvriers**  
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Taux horaires mensuels applicables à l'embauche  
(En euros).

d'extension de l'accord.

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1er**

Rémunérations conventionnelles

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 30 juin 2004 (1er février 2005), les barèmes de rémunérations conventionnelles applicables sont ceux annexés au présent avenant.

**Article 2**

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

**Article 3**

Dépôt et publicité

Dès sa signature, le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Rémunérations conventionnelles (pour 151,67 heures)

à compter du 1er février 2005

Personnels ouvriers

(En euros)

K	EMPLOI	TAUX hrraoe	GARANTIE ANNLELUE de rémunération
110 L	Opérateur-emballeur	8,22	15 584,09
115 L	Préparateur de comdemans	8,29	15 716,80
120 L	Controleur-flasheur	8,37	15 868,47
120 L	Agent de mincatennae d'entrepôt lqisuogtie	8,37	15 868,47
125 L	Cariste en pirseaottns liiuogtseqs (1)	8,46	16 039,10
138 L	Opérateur de lgnie	8,52	15 152,86

(1) Puor les ctsraies 1er degré (K115) et 2e degré (K120), rpeteorr aux barèmes des rémunérations cteioennlneovnl des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels employés

(En euros).

K	EMPLOI	TAUX hroraie	GARANTIE ALUNELNE de rémunération
110 L	Assistant intievnaire	8,52	16 152,86
120 L	Employé d'ordonnancement	8,57	16 247,65

Personnels tiicnehces et aetngs de maîtrise

(En euros).

K	EMPLOI	TAUX horaire	GARANTIE ALNLUENE de rémunération
150 L	Technicien de miaencatnne d'entrepôt loisigtque	9,57	18 143,52
157,5 L	Chef d'équipe lsutoqigie	9,63	18 257,28
	Gestionnaire de sokcts	9,63	18 257,28
	Correspondant du rpnolsbease mnnmeaegat de la qualité	9,63	18 257,28
	Responsable ou sseerivuupr de linegs	9,63	18 257,28
165 L	Chef de qaii ltiqsugioie	10,00	18 958,75
200 L	Chef d'exploitation lisqgiutoe	11,95	22 655,71
	Responsable mtecanianne d'entrepôt luitqigsoe	11,95	22 655,71

Personnels ingénieurs et cedars

(En euros).

K	EMPLOI	REMUNERATION ALLNUENE GAITRANE	PAIEMENT MUNESEL muinimm
100 L	Responsable maennaemgt de la qualité	29 417,12	2 206,28
106,5 L	Chef de prjoet	31 336,55	2 350,24
113 L	Directeur d'exploitation lqotiugise	33 241,76	2 493,13
119 L	Directeur coienonitendnmt à façon	34 763,10	2 607,23
	Directeur de stie lqgisuotie	34 763,10	2 607,23
132 L	Directeur de seits liuetqiogss	38 843,68	2 913,28

**Avenant n 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux rémunérations**

**conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement**



Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trpnasort (UFT) mandatée par : - la crmhbae sciadylne des enreipersts de déménagements et garde-meubles de Frcnae ; - la fédération ninotaale des tnasrtrops rietorus ; L'union nlioantae des ogntnraosiis sndeiaycls des tptorrensuras rieuruts atueboiloms (UNOSTRA),
Syndicats signataires	: La fédération générale des tprnastors et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération générale CTFC des tatsrnops ; Le sniadyct natoinal des activités du trsropant et du tirnsat CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2005

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations ctelnlneveinoons dnas les eipnrserets de topasrrnt de déménagement, modifié par l'avenant n° 1 du 21 juellit 2004, est à nvuoEAU modifié par l'avenant n° 2 comme siut :

Article 1er

Revalorisation des rémunérations cetninolvnlnoeos

1.1. Tuax horaeris

1. A competr du 1er jileult 2005, les tuax hoirraes cnoonelnvenits des poenlnerss ouvriers, employés et ticnihcenes et aegnts de maîtrise snot fixés conformément aux tealabux jitnos au présent avenant.

2. A cetompr du 1er juor du mios qui siut la piutociabl n au Jraou n oiiffcel de l'arrêté d'extension du présent ananevt et au puls trad au 31 décembre 2005, les tuax hoirraes celneonovtnins des pnsleernos ouvriers, employés et tnneechciis et atgens de maîtrise snot fixés conformément aux teublaax jontis au présent avenant.

1.2. Rémunérations aeenullns gntaiarais

1. A cpeotmr du 1er jliulet 2005, les rémunérations aeenullns garitaens des ponlesrnes ingénieurs et cedars au ttrie de l'année 2005 snot fixées conformément aux telbauax jnitos au présent avenant.

2. A cetmpor du 1er juor du mios qui siut la pbioitlcaun au Junoral ofcfieil de l'arrêté d'extension du présent anvnaet et au puls trad au 31 décembre 2005, les rémunérations aenleunls giartnaes des pslrenenos ingénieurs et craeds au titre de l'année 2005 snot fixées conformément aux telbauax jnotis au présent avenant.

Article 2

Indemnités dcaihmnnes et juors fériés

Le mnntoat des indemnités puor tivraal des dnaimches et jrous fériés, prévues par l'article 7 ter et 7 qteuar de la CCNA-1, fgruie à nvouEAU suos les barèmes de rémunération des peernolsns ourrievs du tprnroast de déménagement.

Article 3

Réorganisation de la hiérarchie des eoipmls et des geillrs de rémunération

Les prareetians soiucax cnnenenivoit d'ouvrir aavnt la fin de l'année 2005 une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des eomipls et des grliels de rémunération cntolnlvneioine en tsorparnt de déménagement, dnas la pptvriseece de peianvrr à un accrod au puls trad le 30 jiu n 2006.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent anvaent frea l'objet d'un dépôt à la doecrtiin départementale du travail, de l'emploi et de la ftoomran posillsenenrofe et au secrétariat-greffe du csoinel des prud'hommes de Piras et d'une damndee d'extension dnas les ciditonons fixées par les areltics L. 132-10 et L. 133-8 et satvunis du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 12 jliluet 2005.

ANNEXE : Peenosrnl ovreieur roulnat ganrd riueter ou luonge dcnstiae et aurte que gnard ruteoir ou lnguae dtaisnce

Taux herorais à ctempor du 1er jueillt 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,05
150 D	8,54
120 DC 1	8,04
128 DC 1	8,12
138 DC 1	8,14
150 DC 1	8,55
120 DC 2	8,05
128 DC 2	8,17
138 DC 2	8,20
150 DC 2	8,62

En aitpcploan de la CCNA-1, les taublaex ci-dessus snot majorés le cas échéant de 8,51 Erous ou 19,83 Eours : tvaaril un juor férié ou dnimhace (art. 7 ter ou 7 quater)

A cpmoetr du 1er juor du mios siunvat la pobuiltcan au JO de l'arrêté d'extension du présent avnaent et au puls trad le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,07
150 D	8,70
120 DC 1	8,04
128 DC 1	8,27
138 DC 1	8,30
150 DC 1	8,72

120 DC 2	8,05
128 DC 2	8,33
138 DC 2	8,36
150 DC 2	8,79

En aootppilcin de la CCNA-1, les tebuualx ci-dessus snot majorés le cas échéant de : 8,67 Erous ou 20,21 Eruos : taiavr l un juor férié ou un dmaniche (art. 7 ter ou 7 quater).

Personnel oiervur sédentaire

Taux hroriaes à cepmotr du 1er jluliet 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,05
150 D	8,54

En aictpioalpn de la CCNA-1, les tabaelux ci-dessus snot majorés le cas échéant de : 8,51 Eours ou 19,83 Euros : trivaal un juor férié ou un dhmanicie (art. 7 ter ou 7 quater).

A cepomtr du 1er juor du mios suniavt la ptbouciaaln du JO de l'arrêté d'extension du présent anveant et au puls trad le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,07
150 D	8,70

En apciopilatn de la CCNA-1, les tlaauebxs ci-dessus snot majorés le cas échéant de : 8,67 ou 20,21 : taviral un juor férié ou un danmchie (art. 7 ter ou 7 quater).

Personnel employé

Taux hiaorres à cpetomr du 1er jlleuit 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
105	8,03
110	8,04
115	8,06
120	8,06
125	8,07
132,5	8,14
140	8,20
148,5	8,34

A comtepr du 1er juor du mios sianuvt la pocialibtun au JO de

l'arrêté d'extension du présent aenvnat et au puls trad le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
105	8,03
110	8,04
115	8,05
120	8,14
125	8,21
132,5	8,30
140	8,36
148,5	8,51

Personnel tiicechenn et antges de maîtrise

Taux haroeirs à cmotepr du 1er julelit 2005

(En euros) :-----:

GROUPE	COEF	A L'EMBAUCHE
1	150	8,37
2	157,5	8,48
3	165	8,88
4	175	9,42
5	185	9,95
6	200	10,76
7	215	11,58
8	225	12,11

A coemtr du 1er juor du mios suniavt la potibiucaln au JO de l'arrêté d'extension du présent anvanet et au puls trad le 31 décembre 2005

(En euros)

GROUPE	COEF	A L'EMBAUCHE
1	150	8,70
2	157,5	8,80
3	165	9,05
4	175	9,61
5	185	10,14
6	200	10,97
7	215	11,80
8	225	12,35

Personnel ingénieur et carde

Rémunérations aeulnents mileminas prlsonsieneefols ganaietrs à cepomtr du 1er juillet 2005

(En euros)

	COEF	ANCIENNETE	REMUNERATION	PAIEMENT
GROUPE		dans le groupe	annuelle	mensuel
		(1)	garantie (2005)	minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 917,98	1 943,85
2	106,5	jusqu'à 5 ans	27 602,62	2 070,20
3	113	jusqu'à 5 ans	29 287,61	2 196,57
4	119	jusqu'à 5 ans	30 841,98	2 313,15
5	132	jusqu'à 5 ans	34 211,45	2 565,86
6	145	jusqu'à 5 ans	37 581,08	2 818,58
(1) Altrice 5, alinéa 4				

décembre 2005

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31

(En euros)

	COEF	ANCIENNETE	REMUNERATION	PAIEMENT
GROUPE		dans le groupe	annuelle	mensuel
		(1)	garantie (2005)	minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	26 421,24	1 981,59
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 138,60	2 110,40
3	113	jusqu'à 5 ans	29 856,30	2 239,22
4	119	jusqu'à 5 ans	31 440,85	2 358,06
5	132	jusqu'à 5 ans	34 875,75	2 615,68
6	145	jusqu'à 5 ans	38 310,81	2 873,31
(1) Article 5, alinéa 4				

## Avenant n° 72 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ingénieurs et cadres annexe IV

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers alouoemtibs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports CTFC ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicates de transporteurs CGT ; La fédération nationale des transporteurs UCNF Fédération ouvrière ; Le syndicat national des activités du transport et du travail CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

La convention collective nationale, annexe IV " Données particulières aux ingénieurs et cadres " en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 71, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

### Article 1er

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les entreprises suscitées conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la réévaluation des rémunérations collectives au titre de l'exercice 2007.

### Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

### Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures il n'ont les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er octobre 2006

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE dans le gpuore	REMUNERATION annuelle gniatrae	PAIEMENT mensuel mimiumn
1	100	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	25 877,97 27 171,87 28 465,76 29 759,66	1 940,85 2 037,89 2 134,93 2 231,97
2	106,5	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	27 560,31 28 938,33 30 316,34 31 694,36	2 067,02 2 170,37 2 273,73 2 377,08
3	113	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	29 241,96 30 704,06 32 166,16 33 628,26	2 193,15 2 302,80 2 412,46 2 522,12
4	119	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	30 794,17 32 333,88 33 873,59 35 413,30	2 309,56 2 425,04 2 504,52 2 656,00
5	132	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	34 158,51 35 866,43 35 574,36 39 282,29	2 561,89 2 689,98 2 818,08 2 946,17
6	145	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	37 522,67 39 398,80 41 274,94 43 151,07	2 814,20 2 954,91 3 095,62 3 236,33
7	Cadres supérieur	Voir atirclce 6.3 de la présente convention, axenne IV		

NB : les rémunérations melmniais poeosrsielnnlefs gtarneais fixées par le teblaau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région psnierna (art. 5, al. 2).

## Avenant n 82 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels employés annexe II

Les paaenerirts scauiox coinnennvnet de programmer, avnat la fin du peirem smseetre 2007, une réunion de négociation pnartot sur la rsoaoiravetln des rémunérations cvlnlnioeetnoes au trite de l'exercice 2007.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nanlotiae des tspnrrarots de veyargous ; L'union naotainle des otanssongias syeidacnls des tueporrasnts rturieos aimootbuels (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des traatsnps CTFC ; La fédération générale des ttpsornras et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération noaintlae des cfurauhfes rrotiues (FNCR) ; La fédération ntalnaoie des scadntyis de trotansprs CGT ; La fédération nntaaloie des ttorsnaps UNCP-Force ouvrière,

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

La cnotvoein cvcltleoie nationale, anxene II " Disitoisopns particulières aux employés ", en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aetavnns n° 1 à 81, ce dienrer en dtae du 21 décembre 2005, est à nvouveau modifiée cmme siut :

### Article 1er

#### Salaires museenls gantairs

Les barèmes des tuax heaorris et slriaeas mulesens garantis, en vigeur dupies le 1er avirl 2006, snot revalorisés au ttrie de l'exercice 2006 et remplacés par les nuavevox barèmes jonits au présent avenant, aalilpnceps au 1er orcobte 2006.

### Article 2

#### Indemnités complémentaires

Les moanttns des indemnités visées aux pgerraapahs b de l'article 5 snot rcvsneteepmiet portés à :

A cotempr du 1er octrtboe 2006 :

- sténodactylographe et sténotypiste : 30,41 Eruos ;
- traducteur : 121,62 Eruos ;
- traducteur et rédacteur : 182,43 Euros.

### Article 3

#### Entrée en apaioipicln

Le présent anavent etrne en atpicipoaln à cmtoper de la dtae de sa signature.

### Article 4

#### Dépôt et publicité

Le présent aennavt frea l'objet d'un dépôt à la diroectin des rolaentis du tavairl du ministère chargé de l'emploi et d'une ddemnae d'extension dnas les cdnooniits fixées par les aetclirs L. 132-10 et L. 133-8 et snutivas du cdoe du travail.

Entreprises de tprsarnot ruitoer de vyogauers

Personnels employés

A cmtpeor du 1er octobte 2006

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horrae	SALAIRE MSNUEEL GRATNAI PUOR 151,67 HUERES PAR MIOS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,4268	1 278,09	1 316,44	1 354,78	1 393,12	1 431,47	1 469,81
3	110	8,4268	1 278,09	1 316,44	1 354,78	1 393,12	1 431,47	1 469,81
4	115	8,4290	1 278,42	1 316,78	1 355,13	1 393,48	1 431,83	1 470,19
5	120	8,4301	1 278,59	1 316,95	1 355,31	1 393,67	1 432,03	1 470,38
6	125	8,4312	1 278,77	1 317,13	1 355,49	1 393,86	1 432,22	1 470,58
7	132,5	8,5121	1 291,04	1 329,77	1 368,50	1 407,23	1 445,96	1 484,69
8	140	8,5887	1 302,65	1 341,73	1 380,81	1 419,89	1 458,97	1 498,05
9	148,5	9,1122	1 382,05	1 423,51	1 464,97	1 506,43	1 547,89	1 589,35

cmome siut :

-sténodactylographe et sténotypiste : 30,41 ? ;

-traducteur : 121,62 ? ;

-traducteur et rédacteur : 182,43 ?.

présent avenant, apcplaiebls au 1er otrbrcoe 2006.

Les indemnités complémentaires qui, en aapopiilctn de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux saariels gnaartis résultant de l'application du tlaebau ci-dessus snot fixées

Les ptiearernas saioucx conevnennit de programmer, avnat la fin du pireemr sreestme 2007, une réunion de négociation prrtoat sur la rrvotaiealson des rémunérations cennnvoioetlnels au tirte de l'exercice 2007.

## Avenant n 80 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels techniciens et agents de maîtrise annexe III

### Article 2

#### Indemnités complémentaires

Les mnotnats des indemnités visées aux prgarpaaehs b de l'article 6 snot resneictempevt portés à :

A cpmeotr du 1er oobctre 2006 :

-traducteur : 122,88 Eours ;

-traducteur et rédacteur : 184,32 Euros.

### Article 3

#### Entrée en ailiptapoicn

Le présent avanent ernte en aillcpaotn à cpmoter de la dtae de sa signature.

### Article 4

#### Dépôt et publicité

Le présent aavnnet frea l'objet d'un dépôt à la ditceorin des relniotas du tiraavl du ministère chargé de l'emploi et d'une denamde d'extension dnas les cdnotiois fixées par les atcleris L. 132-10 et L. 133-8 et sutinavs du cdoe du travail.

Entreprises de trnsrpaot roiuter de vuaeogrys

Personnels teiinnhcecs et atgnes de maîtrise

Taux horiears et sralaeis meelnsus gaiarnts puor 151,67 heures

A copmter du 1er orcobte 2006

(En euros)

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération natnoilae des torrsptans de vrugaeyos ; L'union notlniaae des onsrnaaitgios slanydeics des tarpnserotrus roteirus ablootueims (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tpsraonrts CTFC ; La fédération générale des tosarrtps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération noailnate des cuuehfafrs ruieotrs (FNCR) ; La fédération naolitane des scdatniys de tpsnorarts CGT ; La fédération natalone des tnrrpasots UCNP - Fcore ouvrière ; Le saiydnct noatainl des activités du torrsapnt et du tarsnit CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

la cotoinvnenn coicvltele nationale, anexne III " Doosintiisps particulières aux teinnhicces et agtens de maîtrise ", en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aatvvnnes n° s 1 à 79, ce dnreeir en dtae du 21 décembre 2005, est à nveouau modifiée cmome siut :

### Article 1er

#### Salaires mneeluss gaatnirs

Les barèmes des tuax hriaeros et saeirilas msenuels garantis, en veuigur dpielus le 1er airvl 2006, snot revalorisés au trtie de l'exercice 2006 et remplacés par les noauuevx barèmes jotnis au

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEUESNL GTRANAI PUOR 151,67 HEURES PAR MIOS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

1	150	9,2064	1 396,33	1 438,22	1 480,11	1 522,00	1 563,89	1 605,78
2	157,5	9,6645	1 465,82	1 509,80	1 553,77	1 597,75	1 641,72	1 685,69
3	165	10,1281	1 536,12	1 582,21	1 628,29	1 674,37	1 720,46	1 766,54
4	175	11,7458	1 629,82	1 678,72	1 727,61	1 776,51	1 825,40	1 874,30
5	185	11,3503	1 721,51	1 773,15	1 824,80	1 876,44	1 928,09	1 979,73
6	200	12,2698	1 860,95	1 916,78	1 972,61	2 028,44	2 084,27	2 140,10
7	215	13,1892	2 000,40	2 060,41	2 120,42	2 180,44	2 240,45	2 300,46
8	225	13,8068	2 094,08	2 156,91	2 219,73	2 282,55	2 345,37	2 408,20

résultant de l'application du taealbu ci-dessus snot fixées cmome siut :

-traducteur : 122,88 Eours ;

-traducteur et rédacteur : 184,32 Euros.

Les indemnités complémentaires qui, en apipaolcitr de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux serliaas gnritaas

## Avenant n 96 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trsoanprt mandatée par la fédération ntnaiaole des tnprtoatrs de voyugreas ; L'union nitlnaaoe des oatinrsgioas snyelacids des tteraorptnuss routires aetouombils (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tptrasnos CTFC ; La fédération générale des tptonarsrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération ntaailnoe des cfurhufaes routreis (FNCR) ; La fédération naitaonle des siacytns de tosrtnarps CGT ; La fédération nonitaale des tnraprotss UCNP - Fcroe ouvrière,

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

la covitneonn cveillcote nationale, anxene I " Dioptiisnoss particulières aux ourvreis ", en dtae du 16 jiuin 1961, modifiée par les avnenats n° 1 à 95, ce dieenr en dtae du 21 décembre 2005, est à nueaovu modifiée cmome siut :

Article 1er

Barèmes des rémunérations ctlnvienneooenls

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MNSEEUL GAARNTI PUOR 151,67 HRUEES PAR MIOS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
3	115 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
4	120 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
5	123 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
6	128 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
7	131 V	8,87	1 284,75	1 310,45	1 336,14	1 361,84	1 387,53
7 bis	137 V	8,97	1 300,38	1 326,39	1 352,40	1 378,41	1 404,41
8	138 V	9,14	1 325,39	1 351,90	1 378,41	1 404,91	1 431,42
9	140 V	9,22	1 334,77	1 361,46	1 388,16	1 414,85	1 441,55
9 bis	145 V	9,39	1 359,77	1 386,97	1 414,17	1 441,36	1 468,56
10	150 V	9,63	1 394,16	1 422,04	1 449,93	1 477,81	1 505,69

NB.-En acaitpliopn de la CNCA 1, à ceptomr du 1er obcrote 2006, le tbelaa ci-dessus est majoré, le cas échéant :

-de 3 % : qualifitoaicin de mécanicien ou esascuainr (art. 13, b et c) ;

-de 9,48 Erous ou 22,11 Eruos : tvraial un juor férié ou un dichnmae (art. 7 ter ou 7 quater).

## Accord du 7 décembre 2006 relatif aux salaires Annexe I, II, III, IV

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eerstreipns de torprsant et lioitqsgue de Fancre (TLF) ;
Syndicats signataires	La fédération générale des ttnoparrss CTFC ; La fédération générale des ttonpsrars et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération niloaatne des cfhuuraefs riotrues FCNR ; La fédération des tostnraprs et de la lqsutgoiie UCNP FO ; Le sdnyiact nonaatil des activités du tornrapst et du tsarint CFE-CGC,

-sténodactylographe et sténotypiste : 29,36 ? ;

-traducteur : 117,45 ? ;

-traducteur et rédacteur : 176,18 ?.

C.-A cemtor du 1er jnaveir 2007, les mtonnas des indemnités visées au praaahrpge b de l'article 6 de la CNCA 3 de la centoniovn ctcleivole nanlaiote des ttnrspoars rruoiets et des activités aleixuirais du tospnrrat snot reveeeipcsmtnt portés à :

-traducteur : 118,25 ? ;

-traducteur et rédacteur : 177,38 ?.

### Article 3

#### Mesures complémentaires

Le présent arccod met un terme à l'application des dnistiiposos du portlcooe d'accord du 25 nvoembr 2002.

Les piaters stgiaraneis cnenviennot :

-d'inscrire la puliqtioe slaaailre cnvilnneonteloe des trotansrps reorutis de mchasadrines et des activités ailiuaxries du topsnrrat dnas une démarche d'accompagnement, de sécurisation et de meinoatdsirn des ptruqaeis sceoials pelnfnslseoores ;

-de l'ouverture de négociations au crous du 1er ttremrise 2007 sur :

-la surttcru de la rémunération ;

-la spécificité des activités de la maiersgese ;

-les métiers de l'organisation du taprosnrt muoadmtill international.

### Article 4

#### Entrée en appioactlin

Le présent aorccd ernte en aoptilapicn à ctmpeor de la dtae de sa signature.

### Article 5

#### Dépôt et publicité

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dreiiotcn générale du taivarl du ministère de l'emploi, de la cohésion scoioaie et du lgmenoet et d'une dmadene d'extension dnas les coioionnds fixées rievncmseptet par les altriecs L. 132-10 et L. 133-8 et siavtuns du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2006.

ANNEXE I : Peosenrnlrs ovriures ronulats

Taux hriaroe au 1er jjaenvr 2007

(En euros)

## Article - Revalorisation des rémunérations conventionnelles

*En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2006*

### Article 1er

Taux heroairs cnvilnonteeos et rémunérations allneuens gtnairaes dnas les erpsnreetis de topnrrsat roituer de mnsciaeradhs et des activités aaxeiluriis du trnpsaat

A ctmeopr du 1er jaivenr 2007, les tuax herriaois conneintnvoles des pensreols ouvriers, employés, tceinncheis et antegs de maîtrise et les rémunérations aneunells gjeraatns des pseronlnes ingénieurs et cardes des eirpernestis visées par le présent arccod snot fixés conformément aux tulbeaax joitns au présent accord.

Ces différents tbeulaax senort intégrés dnas les CNCA 1,2,3 et 4 de la ceonovivn cctlvoilee nationale.

### Article 2

#### Indemnités spécifiques

A.-A cpoemtr du 1er jjaenr 2007, les mntotans des indemnités visées aux aicertls 7 ter et 7 quater (jours fériés et diaemchns travaillés) de la CNCA 1 de la cntvnoieon cliocvtele nltinaoe des torrtpasns rorteuis et des activités aexiliurias du toparrsnt snot nevmtpeiseect portés à :

-durée du tvaaril inférieure à 3 hereus : 8,77 ? ;

-durée du tiavarl égale ou supérieure à 3 heerus :

20,38 ?.

B.-A cptmeor du 1er jvieanr 2007, les maottnns des indemnités visées au prapgaah b de l'article 5 de la CNCA 2 de la cntveonoin cleivtoce nltaniaoe des torpansrts rueitros et des activités axairlueiis du taropsnrt snot reepevimstentc portés à :

	A L'EMBAUCHE	APRES 2 ans d'ancienneté	APRES 5 ans d'ancienneté	APRES 10 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8,37	8,5374	8,7048	8,8722	9,036
128 M	8,49	8,6598	8,8296	8,9994	9,1692
138 M	8,51	8,6802	8,8504	8,0206	9,1908
150 M	8,80	8,9760	9,1520	9,3280	9,5040

Personnels ovriures sédentaires

Taux hriaroe au 1er jniveanr 2007  
(En euros)

	A L'EMBAUCHE	APRES 2 ans d'ancienneté	APRES 5 ans d'ancienneté	APRES 10 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8,37	8,5374	8,7048	8,8722	9,036
128 M	8,49	8,6598	8,8296	8,9994	9,1692
138 M	8,51	8,6802	8,8504	8,0206	9,1908
150 M	8,80	8,9760	9,1520	9,3280	9,5040

Indemnités pour ancienneté et jours fériés travaillés :

Annexe II

-durée du travail inférieure à 3 heures : 8,77 Euros ;

personnels employés

-durée du travail égale ou supérieure à 3 heures :

Taux hiéroglyphes au 1er janvier 2007

20,38 Euros.

(En euros.)

	A L'EMBAUCHE	APRES 3 ans d'ancienneté	APRES 6 ans d'ancienneté	APRES 9 ans d'ancienneté	APRES 12 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	8,37	8,6211	8,8722	9,1233	9,3744	9,6255
125	8,46	8,7138	8,9676	9,2214	9,4752	9,7290
132,5	8,50	8,7550	9,0100	9,2650	9,5200	9,7750
140	8,52	8,7756	9,0312	9,2868	9,5424	9,7980
148,5	8,80	9,0640	9,3280	9,5920	9,8560	10,1200

Indemnités complémentaires :

ANNEXE III : Personnels ingénieurs et cadres de maîtrise

-sténodactylographe ou sténotypiste : 29,36 Euros ;

Taux hiéroglyphes au 1er janvier 2007

-traducteur : 117,45 Euros ;

(En euros)

-traducteur et rédacteur : 176,18 Euros.

GRUPE	COEF.	A L'EMBAUCHE	APRES 3 ans d'ancienneté	APRES 6 ans d'ancienneté	APRES 9 ans d'ancienneté	APRES 12 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
1	150	8,86	9,1258	9,3916	9,6574	9,9232	10,1890
2	157,5	8,96	9,2288	9,4976	9,7664	10,0352	10,3040
3	165	9,39	9,6717	9,9534	10,2351	10,5168	10,7985
4	175	9,96	10,2588	10,5576	10,8546	11,1552	11,4540
5	185	10,53	10,8459	11,1618	11,4777	11,7936	12,1095
6	200	11,38	11,7214	12,0628	12,4042	12,7456	13,0870
7	215	12,23	12,5969	12,9638	13,3307	13,6976	14,0645
8	225	12,81	13,1943	13,5786	13,9629	14,3472	14,7315

Indemnités complémentaires :

Personnels ingénieurs et cadres

-traducteur : 118,25 Euros ;

Rémunération annuelle garantie et prime de fin de carrière (durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

-traducteur et rédacteur : 177,38 Euros.

A compter du 1er janvier 2007

ANNEXE IV

(En euros)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE dans le groupe	REMUNERATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	24 592,29	1 844,42
		5 à 10 ans	25 821,90	1 936,64
		10 à 15 ans	27 051,52	2 028,86
		Après 15 ans	28 281,13	2 121,09
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	26 188,39	1 964,13
		5 à 10 ans	27 497,81	2 062,34
		10 à 15 ans	28 807,23	2 160,54
		Après 15 ans	30 116,65	2 258,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	27 784,83	2 083,86
		5 à 10 ans	29 174,07	2 188,06
		10 à 15 ans	30 563,31	2 292,25
		Après 15 ans	31 952,55	2 396,44
4	119	Jusqu'à 5 ans	29 257,50	2 194,31
		5 à 10 ans	30 720,38	2 304,03
		10 à 15 ans	32 183,25	2 413,74
		Après 15 ans	33 646,13	2 523,46



5	132	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	32 449,89 34 072,38 35 694,88 37 317,37	2 433,74 2 555,43 2 677,12 2 798,80
6	145	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	35 642,44 37 424,56 39 206,68 40 988,81	2 673,18 2 806,84 2 940,50 3 074,16
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB Les rémunérations minimales prévues par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région péninsulaire (art. 5, al. 4).

## Avenant du 5 mars 2007 relatif aux salaires RAG et GAR

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entrepreneurs de transport et logistique de France (TLF),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs CTFC ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transporteurs et de la logistique UCNP FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

En application du procès-verbal de réunion de l'accord du 7 décembre 2006 portant réajustement des rémunérations cumulées dans les entreprises du secteur routier et des activités annexes du transport, les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise au titre de l'exercice 2007 sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent avenant.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

Garantie annuelle de rémunérations 2007  
Personnels ouvriers. ? Conducteurs routiers

(En euros.)

POUR 200 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	? 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
128 M	22 613,79	23 066,07	23 518,34	23 970,62	24 422,89
138 M	22 667,07	23 120,41	23 573,75	24 027,09	24 480,44
150 M	23 439,50	23 908,29	24 377,08	24 845,87	25 314,66

Personnels ouvriers. ? Conducteurs distance

(En euros.)

POUR 169 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	? 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	17 923,27	18 281,74	18 640,20	18 998,67	19 357,13
128 M	18 180,23	18 543,83	18 907,44	19 271,04	19 634,65
138 M	18 223,06	18 587,52	18 951,98	19 316,44	19 680,90
150 M	18 844,06	19 220,94	19 597,82	19 974,70	20 351,58

Personnels ouvriers. ? Sédentaires

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
110 M 115 M 120 M	15 690,75	16 004,57	16 318,38	16 632,20	16 946,01
128 M	15 915,70	16 234,01	16 552,33	16 870,64	17 188,96
138 M	15 953,20	16 272,26	16 591,33	16 910,39	17 229,46
150 M	16 496,84	16 826,78	17 156,71	17 486,65	17 816,59

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 3 ANS d'ancienneté	+ 6 ANS d'ancienneté	+ 9 ANS d'ancienneté	+ 12 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
105						
110						
115	15 690,75	16 161,47	16 632,20	17 102,92	17 573,64	18 044,36
120						
125	15 859,46	16 335,24	16 811,03	17 286,81	17 762,60	18 238,38
132,5	15 934,45	16 412,48	16 890,52	17 368,55	17 846,55	18 324,62
140	15 971,94	16 451,10	16 930,26	17 409,41	17 888,57	18 367,73
148,5	16 496,84	16 991,75	17 486,65	17 981,56	18 476,46	18 971,37

Techniciens et aengts de maîtrise

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 3 ANS d'ancienneté	+ 6 ANS d'ancienneté	+ 9 ANS d'ancienneté	+ 12 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
150	16 609,32	17 107,60	17 605,88	18 104,16	18 602,44	19 100,72
157,5	16 796,79	17 300,69	17 804,60	18 308,50	18 812,40	19 316,31
165	17 602,88	18 130,97	18 659,05	19 187,14	19 715,23	20 243,31
175	18 671,43	19 231,57	19 791,72	20 351,86	20 912,00	21 472,14
185	19 739,97	20 332,17	20 924,37	21 516,57	22 108,77	22 700,97
200	21 333,42	21 973,42	22 613,43	23 253,43	23 893,43	24 533,43
215	22 926,86	23 614,67	24 302,47	24 990,28	25 678,08	26 365,89
225	24 014,15	24 734,57	25 455,00	26 175,42	26 895,85	27 616,27

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimal
1	100	Jusqu'à 5 ans	24 582,29	1 844,42
		5 à 10 ans	26 821,00	1 936,84
		10 à 15 ans	27 051,52	2 020,86
		Après 15 ans	28 281,13	2 121,00
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	26 188,39	1 964,13
		5 à 10 ans	27 497,51	2 042,34
		10 à 15 ans	28 807,23	2 180,54
		Après 15 ans	30 116,65	2 258,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	27 784,83	2 083,86
		5 à 10 ans	29 174,07	2 188,00
		10 à 15 ans	30 553,31	2 292,25
		Après 15 ans	31 952,55	2 396,44
4	119	Jusqu'à 5 ans	29 257,60	2 194,31
		5 à 10 ans	30 720,38	2 304,03
		10 à 15 ans	32 183,25	2 415,74
		Après 15 ans	33 645,13	2 523,48
5	132	Jusqu'à 5 ans	32 110,89	2 433,74
		5 à 10 ans	34 072,38	2 555,43
		10 à 15 ans	35 694,88	2 677,12
		Après 15 ans	37 317,37	2 798,50
6	145	Jusqu'à 5 ans	35 642,11	2 873,18
		5 à 10 ans	37 424,56	2 808,54
		10 à 15 ans	39 206,68	2 810,50
		Après 15 ans	40 989,81	3 074,16
7	Cadres supérieurs	Voir airtcle 6.3 de la présente convention, annxee IV		

## Avenant n 50 du 16 février 2007 relatif aux salaires annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnosarrpt mandatée par : - la cambhre snyicdale des epsenrtries de déménagement et garde-meubles de Fncare (CSD) ; - la fédération des enepiretsrs de la sécurité fricuaide (FEDESFI) ; - la fédération nailaotne des peatsiraetrs lgtsouieiqs et des maasigns généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nanltoiae des taotpsnrns rroeuits (FNTR) ; - la fédération des enseterrips de torarpnst et luigostqie de Fracne (TLF) ; L'union nnoatalie des orainoagstins scydileans des tpuantrrseos riutreos aleotimubos (UNOSTRA) ;
Syndicats signataires	La fédération des ttpnroarss et de la ltsouigqie UNCP-FO ; La fédération générale des tostprnars CTFC ; La fédération natanolie des cefauruhfs rurtoies (FNCR),

### Article - Indemnités aux frais de déplacements Annexe I

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2007*

Le pocrlotoe rlateif aux firas de déplacement du 30 arivil 1974, conclu en apipciltoan de l'article 10 de la cotneovinn cteolvlve ntoainale annexe I des tortnpsras ruoretis et des activités ailiraieuxus du transport, modifié par les aeantvns n° s 1 à 49, ce dnerier en dtae du 13 jleuilt 2006, est à nvaoeuu modifié comme siut :

Article 1er

Taux des indemnités feiairatorfs

Le tlabeau fxanit le tuax des indemnités ferafitaoirs dnas les eetneirsrs du tosrantpt routeir de marchandises, du tasporrnt de déménagement, des activités axeriiuials du transport, du trrapost de fnods et vuaelrs et des activités de pesttinoars

## Avenant n 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trsnoprnt mandatée par la fédération natlainoe des tnartspros de voyageurs,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tntrpasros ; La fédération générale des ttonsrrpas et de l'équipement (FGTE) CFDT,

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

La coevntnoin civteclloe nitoanlae annxee n° I (Dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les aeatvns n° 1 à 96, ce diener en dtae du 19 setepmrbe 2006, est à nuaoevu modifiée comme siut :

logistiques, joint adiut protocole, est remplacé par le nvaeeu tebalau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en aoilpticpan

Le présent anvanet est abplalcipe à ceomtpr du 1er février 2007.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la drtiecion générale du tiarval du ministère de l'emploi, de la cohésion soicale et du lgoemnet et d'une ddnaeme d'extension dnas les ctinoids fixées remseecvptenit par les aelcrits L. 132-10 et L. 133-8 et staiunvs du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2007.

ANNEXE

Taux des indemnités du poolrtce rteaif aux frias de déplacement des oeruvirs

Chiffres en vugeiur à cetompr du 1er février 2007)

NATURE DES IETNDINMES	TAUX	REFERENCE
	(en euros)	aux aletcirs du prootcloe
Indemnité de rpeas	11,84	Article 3, alinéa 1
Indemnité de rpaes	7,29	Article 4
unique		
Indemnité de reaps	7,09	Article 12
unique " niut "		
Indemnité spéciale	3,21	Article 7
Indemnité de casse-croute	6,41	Article 5
Indemnité de grnad déplacement		Article 6
1 reaps + 1 découcher	37,86	
2 rpaes + 1 découcher	49,70	

Article 1 - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Les barèmes des rémunérations cinentoleeonlvs (taux hraricos et SMPG) des pseronelns oevurris des eepsreirts de tpnraorst retiuor de voyageurs, en vueigur duepis le 1er otrbroe 2006, snot revalorisés au ttrie de l'exercice 2007 et remplacés par les noauuevx barèmes jtonis au présent avenant, apelbailcps aux 1er jelulit 2007 et 1er jneivar 2008.

Article 2 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Le présent annveat ernte en aoaicptpiln à cmotper du 1er jluiliet 2007.

Article 3 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

## Avenant n 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 annexe II

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs,
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs CTFC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT,

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

La convention collective nationale « Dntsiopos particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 82, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1 - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

## Avenant n 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 annexe III

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des transporteurs ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Le syndicat national des activités de transport et du transit CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

La convention collective nationale « Dntiospiis particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 80, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1 - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Personnel ouvrier

Tableaux non périodiques - voir BO ci-dessous 2007-41

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés portés à :  
A compter du 1er juillet 2007 :  
? sténodactylographe et sténotypiste : 30,86 ? ;  
? datacurr : 123,44 ? ;  
? dataurcur et rédacteur : 185,17 ?.  
A compter du 1er janvier 2008 :  
? sténodactylographe et sténotypiste : 31,07 ? ;  
? technicien : 124,30 ? ;  
? technicien et rédacteur : 186,44 ?.

Article 3 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 4 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Personnel employés

Tableaux non périodiques - voir BO ci-dessous 2007-41

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés portés à :  
A compter du 1er juillet 2007 :  
? technicien : 124,72 ? ;  
? technicien et rédacteur : 187,08 ?.  
A compter du 1er janvier 2008 :  
? technicien : 125,58 ? ;  
? technicien et rédacteur : 188,37 ?.

Article 3 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 4 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

*En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007*

Personnels techniques et agents de maîtrise

Tableaux non périodiques - voir BO ci-dessous 2007-41

# Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 annexe IV

Le présent avenant étendu en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 13 juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des transporteurs ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFP ; Le syndicat national des activités du transport et du transport CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 13 juillet 2007

L'accord de branche relatif à l'annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 72, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu en date du 13 juillet 2007

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles pour 151,67 heures illicites les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er juillet 2007

Tableau non révisé - voir BO conditions de travail 2007-41  
NB : Les rémunérations minimales professionnelles nationales fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

A compter du 1er janvier 2008

Tableau non révisé - voir BO conditions de travail 2007-41  
NB : Les rémunérations minimales professionnelles nationales fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

A compter du 1er août 2007 plus du 1er octobre 2007, les rémunérations minimales professionnelles des ingénieurs et cadres au titre de l'année 2007 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 24 juillet 2007

Les dispositions du présent avenant s'appliquent en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 24 juillet 2007

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu en date du 24 juillet 2007

Rémunérations annuelles garanties  
Personnel ouvrier  
Taux horaires à compter du 1er août 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	8,44
128 D	8,52
138 D	8,57
150 D	9,01

Article 1 - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties  
En vigueur étendu en date du 13 juillet 2007

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 13 juillet 2007

# Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des transporteurs ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFP ; La fédération nationale des caiffeurs reuteurs (FNCR) ; Le syndicat national des activités du transport et du transport CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 24 juillet 2007

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 16 janvier 2007, est à nouveau modifié par l'avenant n° 4 comme suit.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 24 juillet 2007

A l'article 3 « Révision des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

- Taux horaires
- A compter du 1er août 2007 plus du 1er octobre 2007, les taux horaires conventionnels des professionnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.
- Rémunérations annuelles garanties

En apcloitpain de la CCNA-1, les taeublax ci-dessus snot majorés le cas échéant de 9,11 ? ou 21,24 ? : taaivrl un juor férié ou dnmcaihe (art. 7 ter ou 7 quater).

En aipplotcian de l'avenant n° 3, les tualaebx ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,5 % puor les plneors C 1 trietails du pmiers de cidornue C

;

? 2 % puor les plneesors C 2 tialieruts du pimres de croidnue EC.

Taux hirreos à ctoepmr du 1er ortboce 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	8,46
128 D	8,54
138 D	8,59
150 D	9,03

En apcipatolin de la CCNA-1, les teubalax ci-dessus snot majorés le cas échéant de 9,13 ? ou 21,28 ? : taviral un juor férié ou dahcimne (art. 7 ter ou 7 quater).

En ailtpcaoin de l'avenant n° 3, les tleaabux ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,5 % puor les plnosrnees C 1 tieirtulas du priems de cdruinoe C

;

? 2 % puor les poenrsnles C 2 tuiaeiltrs du peirms de cuornide EC.

Personnel employé

Taux hoearirs à cepotmr du 1er août 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,44
120	8,50
125	8,59
132,5	8,67
140	8,76
148,5	8,85

Taux hoiraers à coetmpr du 1er obtcore 2007

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le gopure (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2007	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans ...	27 717,18	2 078,79
2	106,5	Jusqu'à 5 ans ...	29 518,77	2 213,91
3	113	Jusqu'à 5 ans ...	31 320,72	2 349,05
4	119	Jusqu'à 5 ans ...	32 983	2 473,73
5	132	Jusqu'à 5 ans ...	36 586,37	2 743,98
6	145	Jusqu'à 5 ans ...	40 189,92	3 014,24

(1) Acitrlr 5, alinéa 4.

Rémunérations aeelnuls manielms prsnnoleselfoeis garanties à cmpeotr du 1er octobre 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,44
120	8,52
125	8,61
132,5	8,69
140	8,78
148,5	8,86

Personnel tcheiinecn et aengt de maîtrise

Taux hrraoies à cetpmr du 1er août 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	9,13
2	157,5	9,23
3	165	9,50
4	175	10,08
5	185	10,64
6	200	11,51
7	215	12,38
8	225	12,96

Taux hiareors à copetmr du 1er otbcroe 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	9,15
2	157,5	9,25
3	165	9,52
4	175	10,10
5	185	10,66
6	200	11,53
7	215	12,40
8	225	12,98

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations aleelnuls mileainms pesnnolifreeosls garanties à cepmtor du 1er août 2007

(En euros.)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le guproe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2007	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans ...	27 771,63	2 082,87
2	106,5	Jusqu'à 5 ans ...	29 576,77	2 218,26
3	113	Jusqu'à 5 ans ...	31 382,26	2 353,67
4	119	Jusqu'à 5 ans ...	33 047,8	2 478,59
5	132	Jusqu'à 5 ans ...	36 658,25	2 749,37
6	145	Jusqu'à 5 ans ...	40 268,88	3 020,17

(1) Acitltre 5, alinéa 4.

## Avenant n° 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers

Signataires	
Patrons signataires	Uoinn des fédérations de tosrarnpt (UFT) mandatée par la chrabme naatlnoie des seircves d'ambulances (CNSA) ; Fédération nntiaoe des aastnirs acmeuanlrbis (FNAA) ; Fédération nmlataioe des abucnralimes privés (FNAP) ; Fédération nlnoiate des tetrapuosrnrs setiniaars (FNFS).
Syndicats signataires	Fédération générale des taorrsntps CTFC ; Fédération générale des tatprnorss et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération naotlaine des cuarefhfus rtrieous (FNCR),

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent anevnt est iabnsilcoide de l'avenant n° 3 à l'accord du 4 mai 2000 dnot il ctuntiso le veolt salarial. Les étapes des msie en apaipoilctn des duex teetxs deovint dnoç être identiques, d'où le lein fiat dnas le présent aanevnt ernte les duex accords.

### Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

	À CMEPOTR du 1 / 1 / 2008	À LA DTAE d'extension de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 1er aevsrinirnae de l'extension de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 2e asniirverane de l'extension de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 3e anirnvaise de l'extension de l'avenant n° 3
Emploi A	8, 50	8, 58	8, 77	8, 95	9, 13
Emploi B	9, 35	9, 44	9, 65	9, 84	10, 04

En altipacion des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004, le motnant des indemnités puor tviaarl de diamchne et jorus fériés des pseoerlns arlbeimauncs est fixé à :

? 18, 26 ? à cpetomr du 1er jvniear 2008 ;

? 18, 44 ? à cetmpor de la dtae de l'extension de l'avenant n° 3 ;

? 18, 85 ? à ceomprr de la dtae du 1er arsireivnane de l'extension de l'avenant n° 3 ;

? 19, 23 ? à ctmoper de la dtae du 2e arsveiiarne de l'extension de l'avenant n° 3 ;

## Avenant du 18 février 2008 relatif à la

Les tuax heroiars celnneoontivs des plnreosens ourvreis ambulanciers, à ctmpoer du 1er jievnar 2008, snot fixés conformément au tlbeaau annexé au présent avenant. Ce teaablu srea intégré dnas la CNCA 1 de la cnivetnoon cicoevllte nlanotiae des tsrotanrps ritueros et des activités aieixriulas du transport.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent avanent ernte en aotalpiipcn à comtper du 1er jnaiver 2008.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aanevnt frea l'objet d'un dépôt à la dtiicreon générale du tarvial du ministère du travail, des reolaints sceliaos et de la solidarité et d'une dedmnae d'extension dnas les cntindois fixées par les airetlcs L. 132-10 et L. 133-8 et stuvniais du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

### ANNEXE(1)

Personnels ouverris

Taux hrioraes gritanas à l'embauche

(En euros.)

? 19, 61 ? à cptomr de la dtae du 3e anirriseanive de l'extension de l'avenant n° 3.

(1) L'annexe de l'avenant n° 1 est étendue suos réserve, d'une part, de l'application des doisiotsips réglementaires partnot fxaiiton du silaare mumiiim irseeofinnorstepnl de cnasiscoe et, d'autre part, des dsistionpos de l'article L. 2241-9 du cdoe du travial qui prévoient que la négociation anlluene sur les srlaeias vsie également à définir et pmormarger les mueesrs peranettmt de sueppirmr les écarts de rémunération etrne les femems et les hmmeos avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 jeinavr 2009, art. 1er)

## revalorisation des rémunérations

# conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des esinreeptrts de trrpaonst et lotgsiiuqe de Fcrane (TLF),
Syndicats signataires	La fédération générale des ttarrpnos CTFC ; La fédération générale des tporrtsans et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nloiatnae des curuaeffhs rouietrs (FNCR) ; La fédération natoinlae des syantdics de tnotsrraps CGT ; La fédération des tsartopnrs et de la lgituoiqse UNCP-FO ; Le sinydcat naanitol des activités du tasrrpnot et du transit CFE-CGC,

Article 1 - Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008*

Les tuax hriaroes cenlneioonvts des prslnneoes ouvriers, employés, tcnheieicns et antges de maîtrise et les rémunérations aneullens gaanitres des poenlesrns ingénieurs et cerdas des eretnpsries visées par le présent accord snot fixés :

? conformément aux taeaublx fagnruit à l'annexe I du présent accord, à ctopemr du 1er février 2008 ;

? conformément aux tlueaabx fainrugt à l'annexe II du présent accord, à cepomtr de la dtae de première reioiviotrlaasn du SIMC itnrevaent après le 1er février 2008.

Ces différents tbauelax snroet intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4 de la ceinnootvn cltvocelie ntialanoe des tpsatrors rtioues et des activités alixiarueis du transport.

Article 2 - Garanties annuelles de rémunération

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008*

Les ganaietrs alunlenes de rémunération des personnels, ouvriers, employés, tecenhiicns et anegts de maîtrise des erreesnips visées par le présent acocrd snot fixées :

? conformément aux tueabalx fagnruit à l'annexe I du présent accord, à cmotper du 1er février 2008 ;

? conformément aux tauaelbx fnuraigt à l'annexe II du présent accord, à cpoetmr de la dtae de première raitervosloian du SIMC ivranennett après le 1er février 2008.

Ces différents tbauaelx seornt intégrés dnas les CNCA 1, 2 et 3 de la cnoovniety cltlevocie noatlnaie des tonrtasrps rteruios et des activités aileiruiaux du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008*

### 3.1. Atircles 7 ter et 7 qteaur de la CNCA 1

A. ? A comeptmr du 1er février 2008, les mnantots des indemnités visées aux atrciels 7 ter et 7 qtuear (jours fériés et dcnmaheis travaillés) de la CNCA 1 de la cooeinntvn cecltoilve nntaiolae des tranporsts rietrous et des activités alxriaeiuis du tonrpsart snot rivcnpneteseet portés à :

? durée du traaivl inférieure à 3 hueres : 8,99 ? ;

? durée du tviraal égale ou supérieure à 3 hreues : 20,89 ?.

B. ? A cepotmr de la dtae de première rotlieosaviran du SIMC ievntrnenat après le 1er février 2008, les motntnas des indemnités visées aux airltecs 7 ter et 7 quater (jours fériés et deicahnms travaillés) de la CNCA 1 de la ceivntnoon clctoilvee

naotailne des tnrsarptos rieourts et des activités aaeiuixilrs du tnpsroart snot riteenemepcvst portés à :

? durée du traaivl inférieure à 3 heuers : 9,12 ? ;

? durée du tairval égale ou supérieure à 3 heures : 21,20 ?.

### 3.2. Aclrtie 5, prapahgare b, de la CNCA 2

A. ? A ceotmtr du 1er février 2008, les mntotans des indemnités visées au pagarahrpe b de l'article 5 de la CNCA 2 de la cointoenvn ctvleclioe naatinole des totapnrsrs roeiuts et des activités aiaxriliues du tosanprtt snot rneepcismteet portés à :

? sténodactylographe et sténotypiste : 30,10 ? ;

? tuducetrar : 120,39 ? ;

? tteuadcurr et rédacteur : 180,58 ?.

B. ? A ceomtr de la dtae de première ritsoeravoalin du SIMC iearennnvtt après le 1er février 2008, les mntotnas des indemnités visées au paaprahge b de l'article 5 de la CNCA 2 de la ceovntinon clcoetilve naaniltoe des trtspraons ruoreits et des activités aialrxeuis du tprnosat snot rmceeeieitvnspt portés à :

? sténodactylographe et sténotypiste : 30,56 ? ;

? tdtrueaucr : 122,26 ? ;

? tdruatecr et rédacteur : 183,39 ?.

### 3.3. Arltice 6, praaaphrge b, de la CNCA 3

A. ? A ceotmtr du 1er février 2008, les matnonts des indemnités visées au parhagpare b de l'article 6 de la CNCA 3 de la ctveionnon celvcolite nionalate des totapnrsrs rueriots et des activités aieiliauxrs du tronpsrat snot rcesveeiempntt portés à :

? tuatecudrr : 121,19 ? ;

? tuceartudr et rédacteur : 181,79 ?.

B. ? A ctoepmr de la dtae de première riesvtoarlaoin du SIMC inentrvant après le 1er février 2008, les matnonts des indemnités visées au prahpagare b de l'article 6 de la CNCA 3 de la cienntoovn cetilcvloe nlnitoaae des trtarnpsos reouirts et des activités aieiiualxs du tnrosprat snot renpvemtseceit portés à :

? ttrducaeur : 123,06 ? ;

? tcduateurr et rédacteur : 184,59 ?.

Article 4 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008*

Le présent acrcod etnre en atoipapicln à cmtoepr de la dtae de sa signature.

Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008*

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt à la dirotiecn générale du traival du ministère du travail, des rnaeloits soeacils et de la solidarité, et d'une dnadmee d'extension dnas les codnntois fixées rpytieemsneect par les alirtecs L. 132-10 et L. 133-8 et suiavtns du cdoe du travail.

## Annexe

*En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008*

ANNEXE I(1)

Personnels ovreirus rntuoals  
Taux hriorae au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8,58	8,7516	8,9232	9,0948	9,2664
128 M	8,70	8,8740	9,0480	9,2220	9,3960
138 M	8,72	8,8944	9,0688	9,2432	9,4176



150 M	9, 02	9, 2004	9, 3808	9, 5612	9, 7416
-------	-------	---------	---------	---------	---------

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :  
 ? durée du travail inférieure à 3 heures : 8, 99 ? ;  
 ? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20, 89 ?.

Personnels oeuvrers sédentaires  
 Taux horaires au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	8, 58	8, 7516	8, 9232	9, 0948	9, 2664
128 M	8, 70	8, 8740	9, 0480	9, 2220	9, 3960
138 M	8, 72	8, 8944	9, 0688	9, 2432	9, 4176
150 M	9, 02	9, 2004	9, 3808	9, 5612	9, 7416

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :  
 ? durée du travail inférieure à 3 heures : 8, 99 ? ;  
 ? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20, 89 ?.

Personnels employés  
 Taux horaires au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110 ? 115-120	8, 58	8, 8374	9, 0948	9, 3522	9, 6096	9, 8670
125	8, 67	8, 9301	9, 1902	9, 4503	9, 7104	9, 9705
132, 5	8, 71	8, 9713	9, 2326	9, 4939	9, 7552	10, 0165
140	8, 73	8, 9919	9, 2538	9, 5157	9, 7776	10, 0395
148, 5	9, 02	9, 2906	9, 5612	9, 8318	10, 1024	10, 3730

Indemnités complémentaires :  
 ? sténodactylographe ou sténotypiste : 30, 10 ? ;  
 ? taruuetdcr : 120, 39 ? ;  
 ? tetrcaudr et rédacteur : 180, 58 ?.

Personnels techniciens et agents de maîtrise  
 Taux horaires au 1er février 2008

(En euros.)

GROUPE	COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9, 08	9, 3524	9, 6248	9, 8972	10, 1696	10, 4420
2	157,5	9, 18	9, 4554	9, 7308	10, 0062	10, 2816	10, 5570
3	165	9, 62	9, 9086	10, 1972	10, 4858	10, 7744	11, 0630
4	175	10, 21	10, 5163	10, 8226	11, 1289	11, 4352	11, 7415
5	185	10, 79	11, 1137	11, 4374	11, 7611	12, 0848	12, 4085
6	200	11, 66	12, 0098	12, 3596	12, 7094	13, 0592	13, 4090
7	215	12, 54	12, 9162	13, 2924	13, 6686	14, 0448	14, 4210
8	225	13, 13	13, 5239	13, 9178	14, 3117	14, 7056	15, 0995

Indemnités complémentaires :  
 ? ttdureaucr : 121, 19 ? ;  
 ? tceurtduar et rédacteur : 181, 79 ?.

Personnels ingénieurs et cadres  
 Rémunération annuelle garantie et prime mensuelle  
 A compter du 1er février 2008

Durée mensuelle de référence : 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 207, 10	1 890, 53
		5 à 10 ans	26 467, 46	1 985, 06
		10 à 15 ans	27 727, 81	2 079, 59
		après 15 ans	28 988, 17	2 174, 11
2	106, 5	jusqu'à 5 ans	26 843, 10	2 013, 23
		5 à 10 ans	28 185, 26	2 113, 89

		10 à 15 ans	29 527, 41	2 214, 56
		après 15 ans	30 869, 57	2 315, 22
3	113	jusqu'à 5 ans	28 479, 45	2 135, 96
		5 à 10 ans	29 903, 42	2 242, 76
		10 à 15 ans	31 327, 40	2 349, 56
		après 15 ans	32 751, 37	2 456, 35
4	119	jusqu'à 5 ans	29 988, 94	2 249, 17
		5 à 10 ans	31 488, 39	2 361, 63
		10 à 15 ans	32 987, 83	2 474, 09
		après 15 ans	34 487, 28	2 586, 55
5	132	jusqu'à 5 ans	33 261, 14	2 494, 59
		5 à 10 ans	34 924, 20	2 619, 32
		10 à 15 ans	36 587, 25	2 744, 04
		après 15 ans	38 250, 31	2 868, 77
6	145	jusqu'à 5 ans	36 533, 50	2 740, 01
		5 à 10 ans	38 360, 18	2 877, 01
		10 à 15 ans	40 186, 85	3 014, 01
		après 15 ans	42 013, 53	3 151, 01
7	Cadres supérieurs	Voir alcirte 6. 3 de la présente convention, axenne IV		

NB. ? Les rémunérations manelliims pesoesfonrillns ganrtaiés fixées par le taleabu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région persinaie (art. 5, ppraagrahae 2 de la CNCA 4).

Personnels ovrieurs rnoutlas  
Garanties alunelens de rémunération  
A cotmper du 1er février 2008

Pour 200 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	22 853, 52	23 310, 59	23 767, 66	24 224, 73	24 681, 80
128 M	23 173, 15	23 636, 61	24 100, 08	24 563, 54	25 027, 00
138 M	23 226, 42	23 690, 95	24 155, 48	24 620, 01	25 084, 53
150 M	24 025, 49	24 506, 00	24 986, 51	25 467, 02	25 947, 53

Pour 169 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	18 372, 95	18 740, 41	19 107, 87	19 475, 33	19 842, 79
128 M	18 629, 92	19 002, 52	19 375, 12	19 747, 72	20 120, 31
138 M	18 672, 75	19 046, 21	19 419, 66	19 793, 12	20 166, 57
150 M	19 315, 16	19 701, 46	20 087, 77	20 474, 07	20 860, 37

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	16 084, 42	16 406, 11	16 727, 80	17 049, 49	17 371, 17
128 M	16 309, 38	16 635, 57	16 961, 76	17 287, 94	17 614, 13
138 M	16 346, 87	16 673, 81	17 000, 74	17 327, 68	17 654, 62
150 M	16 909, 26	17 247, 45	17 585, 63	17 923, 82	18 262, 00

A ceoptmr du 1er février 2008  
Personnels orvrieurs sédentaires

Garanties aelunlens de rémunération puor 151, 67 herues

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	16 084, 42	16 406, 11	16 727, 80	17 049, 49	17 371, 17
128 M	16 309, 38	16 635, 57	16 961, 76	17 287, 94	17 614, 13
138 M	16 346, 87	16 673, 81	17 000, 74	17 327, 68	17 654, 62
150 M	16 909, 26	17 247, 45	17 585, 63	17 923, 82	18 262, 00

Personnels employés

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110						
115 ? 120	16 084, 42	16 566, 95	17 049, 49	17 532, 02	18 014, 55	18 497, 08
125	16 253, 14	16 740, 73	16 228, 33	17 715, 92	18 203, 52	18 691, 11
132, 5	16 328, 12	16 817, 96	17 307, 81	17 797, 65	18 287, 49	18 777, 34
140	16 365, 62	16 856, 59	17 347, 56	17 838, 53	18 329, 49	18 820, 46
148, 5	16 909, 26	17 416, 54	17 923, 82	18 431, 09	18 938, 37	19 445, 65

Techniciens et atgnes de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
150	17 021, 74	17 532, 39	18 043, 04	18 553, 70	19 064, 35	19 575, 00
157,5	17 209, 21	17 725, 49	18 241, 76	18 758, 04	19 274, 32	19 790, 59
165	18 034, 05	18 575, 07	19 116, 09	19 657, 11	20 198, 14	20 739, 16
175	19 140, 09	19 714, 29	20 288, 50	20 862, 70	21 436, 90	22 011, 10
185	20 227, 38	20 834, 20	21 441, 02	22 047, 84	22 654, 67	23 261, 49
200	21 858, 32	22 514, 07	23 169, 82	23 825, 57	24 481, 32	25 137, 07
215	23 508, 00	24 213, 24	24 918, 48	25 623, 72	26 328, 96	27 034, 20
225	24 614, 04	25 352, 46	26 090, 88	26 829, 30	27 567, 72	28 306, 15

ANNEXE II(1)

Taux hreirao à ctocpmr de la dtae de première rirlseivaaton du SIMC

intervenant après le 1er février 2008

Personnels oeuvrirs rntloaus

(En euros.)

(1) Girels des tuax hierraos des orirvues et employés snot étendus suos réserve des dssnoiptois réglemtaires proatnt fitaixon du saalrie miumim iretspoisnnefornel de croissance. (Arrêté du 21 mai 2008, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8, 71	8, 8842	9, 0584	9, 2326	9, 4068
128 M	8, 83	9, 0066	9, 1832	9, 3598	9, 5364
138 M	8, 85	9, 0270	9, 2040	9, 3810	9, 5580
150 M	9, 16	9, 3432	9, 5264	9, 7096	9, 8928

Indemnités puor dneihcmas et jrous fériés travaillés :

? durée du tvaairl inférieure à 3 heuers : 9, 12 ? ;

? durée du taivalr égale ou supérieure à 3 hruees : 21, 20 ?.

Personnels oiuevrrs sédentaires

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	8, 71	8, 8842	9, 0584	9, 2326	9, 4068
128 M	8, 83	9, 0066	9, 1832	9, 3598	9, 5364

138 M	8, 85	9, 0270	9, 2040	9, 3810	9, 5580
150 M	9, 16	9, 3432	9, 5264	9, 7096	9, 8928

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

Personnels employés

? durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 12 ? ;

(En euros.)

? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 20 ?.

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	8, 71	8, 9713	9, 2326	9, 4939	9, 7552	10, 0165
125	8, 80	9, 0640	9, 3280	9, 5920	9, 8560	10, 1200
132, 5	8, 84	9, 1052	9, 3704	9, 6356	9, 9008	10, 1660
140	8, 86	9, 1258	9, 3916	9, 6574	9, 9232	10, 1890
148, 5	9, 16	9, 4348	9, 7096	9, 9844	10, 2592	10, 5340

Indemnités complémentaires :

? technicien et rédacteur : 183, 39 ?.

? sténodactylographe ou sténotypiste : 30, 56 ? ;

? technicien : 122, 26 ? ;

Personnels techniques et agents de maîtrise

(En euros.)

GRUPE	COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9, 22	9, 4966	9, 7732	10, 0498	10, 3264	10, 6030
2	157, 5	9, 32	9, 5996	9, 8792	10, 1588	10, 4384	10, 7180
3	165	9, 76	10, 0528	10, 3456	10, 6384	10, 9312	11, 2240
4	175	10, 36	10, 6708	11, 9816	11, 2924	11, 6032	11, 9140
5	185	10, 95	11, 2785	11, 6070	11, 9355	12, 2640	12, 5925
6	200	11, 83	12, 1849	12, 5398	12, 8947	13, 2496	13, 6045
7	215	12, 73	13, 1119	13, 4938	13, 8757	14, 2576	14, 6395
8	225	13, 33	13, 7299	14, 1298	14, 5297	14, 9296	15, 3295

Indemnités complémentaires :

Personnels ingénieurs et cadres

? technicien : 123, 06 ? ;

Rémunérations au début de carrière et primes mensuelles

? technicien et rédacteur : 184, 59 ?.

(durée minimale de référence : 151, 67 heures)

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle globale	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 585, 21	1 918, 89
		5 à 10 ans	26 864, 47	2 014, 84
		10 à 15 ans	28 143, 73	2 110, 78
		après 15 ans	29 422, 99	2 206, 72
2	106, 5	jusqu'à 5 ans	27 245, 75	2 043, 43
		5 à 10 ans	28 608, 04	2 145, 60
		10 à 15 ans	29 970, 33	2 247, 77
		après 15 ans	31 332, 61	2 349, 95
3	113	jusqu'à 5 ans	28 906, 64	2 168, 00
		5 à 10 ans	30 351, 97	2 276, 40
		10 à 15 ans	31 797, 30	2 384, 80
		après 15 ans	33 242, 64	2 493, 20
4	119	jusqu'à 5 ans	30 438, 77	2 282, 91
		5 à 10 ans	31 960, 71	2 397, 05
		10 à 15 ans	33 482, 65	2 511, 20
		après 15 ans	35 004, 59	2 625, 34

5	132	jusqu'à 5 ans	33 760,06	2 532,00
		5 à 10 ans	35 448,06	2 658,60
		10 à 15 ans	37 136,07	2 785,21
		après 15 ans	38 824,07	2 911,81
6	145	jusqu'à 5 ans	37 081,50	2 781,11
		5 à 10 ans	38 935,58	2 920,17
		10 à 15 ans	40 789,65	3 059,22
		après 15 ans	42 643,73	3 198,28
7	Cadres supérieurs	Voir alictre 6. 3 de la présente convention, aexnne IV		

NB. ? Les rémunérations mensuelles personnelles garanties par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de la CNCA 4).

Personnels ouvriers rntualos  
Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2008

Pour 200 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	23 199,78	23 663,78	24 127,77	24 591,77	25 055,76
128 M	23 519,41	23 989,80	24 460,19	24 930,57	25 400,96
138 M	23 572,68	24 044,13	24 515,59	24 987,04	25 458,49
150 M	24 398,39	24 886,36	25 374,33	25 862,29	26 350,26

Pour 169 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	18 651,33	19 024,36	19 397,38	19 770,41	20 143,44
128 M	18 908,30	19 286,47	19 664,63	20 042,80	20 420,96
138 M	18 951,12	19 330,14	19 709,16	20 088,19	20 467,21
150 M	19 614,95	20 007,25	20 399,55	20 791,85	21 184,15

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	16 328,12	16 654,68	16 981,24	17 307,81	17 634,37
128 M	16 553,08	16 884,14	17 215,20	17 546,26	17 877,33
138 M	16 590,57	16 922,38	17 254,19	17 586,00	17 917,82
150 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45

Pour 151, 67 heures.

Personnels ouvriers sédentaires

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	16 328,12	16 654,68	16 981,24	17 307,81	17 634,37
128 M	16 553,08	16 884,14	17 215,20	17 546,26	17 877,33
138 M	16 590,57	16 922,38	17 254,19	17 586,00	17 917,82
150 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45

Pour 151, 67 heures.

Personnels employés

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	16 328,12	16 817, 96	17 307, 81	17 797, 65	18 287, 49	18 777, 34
125	16 496,84	16 991, 75	17 486, 65	17 981, 56	18 476, 46	18 971, 37
132, 5	16 571,83	17 068, 98	17 566, 14	18 063, 29	18 560, 45	19 057, 60
140	16 609,32	17 107, 60	17 605, 88	18 104, 16	18 602, 44	19 100, 72
148, 5	17 171, 71	17 686, 86	18 202, 01	18 717, 16	19 232, 32	19 747, 47

Pour 151,67 heures.

Techniciens et agntes de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
150	17 284,19	17 802,72	18 321,24	18 839,77	19 358,29	19 876,82
157,5	17 471,66	17 995,81	18 519,96	19 044,11	19 568,26	20 092,41
165	18 296,50	18 845,40	19 394,29	19 943,19	20 492,08	21 040,98
175	19 421,28	20 003,92	20 586,56	21 169,20	21 751,83	22 334,47
185	20 527,32	21 143,14	21 758,96	22 374,78	22 990,60	23 606,42
200	22 177,01	22 842,32	23 507,63	24 172,94	24 838,25	25 503,56
215	23 864,18	24 580,11	25 296,03	26 011,96	26 727,88	27 443,81
225	24 988,97	25 738,64	26 488,31	27 237,98	27 987,65	28 737,32

*étendues suos réserve des dnoipsoists réglementaires pnratot fatixoin du siraale mmuinim irfinrepetonosnl de croissance. (Arrêté du 21 mai 2008, art. 1er)*

(1) Greills des tuax heroians des oerivurs et employés snot

## Avenant n 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations aux 1er mai et 1er octobre 2008 annexe IV

nvoauux barèmes jtnois au présent avenant, ailpcebeaps aux 1er mai et 1er orcotbe 2008.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnsrrpot (UFT) mandatée par la fédération nlnoaiaie des tsrantrrops de vgayeuros (FNTV) ; L'union natnoliaie des ooraitisngnas siydcaenls des tpeastounrrrs reuirots aeootibmuls (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nloiaatne des cfurafuhes reiotrus (FNCR),

Le présent anenavt etrne en ailcpaiotpn à cmoepr du 1er mai 2008.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

En vigueur étendu en date du 26 août 2008

La cnoevtonin cetolvclie nationale, annxee IV « Dosiitonsips particulières aux ingénieurs et creads » en dtae du 30 otrbroce 1951, modifiée par les atnavnes n° s 1 à 73, ce drneeir en dtae du 13 jiluelt 2007, est à nuoaueu modifiée cmme siut :

Article 1 - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Les barèmes de rémunérations aeunnlls maimlenis piflnseeorsnloes giaranets dnas les erepreintss de tonaprst rteiur de voyageurs, en veguiur dpeuis le 1er jiaenvr 2008, snot revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les

Le présent aneanvt frea l'objet d'un dépôt à la dtcrioein générale du tvaaril du ministère du travail, des rleoiatns sociales, de la failmie et de la solidarité et d'une ddnamee d'extension dnas les cooidnints fixées par les aielcrts L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

ANNEXE  
Rémunérations aelnluens maiinmels ponoleesnrlrfesis grinaaets puor 151,67 heures  
incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le crdae des lios sur la réduction du tmeps de travail  
A cetmpor du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DNAS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 082,01	2 031,15

		5 à 10 ans	28 436,11	2 132,71
		10 à 15 ans	29 790,21	2 234,27
		après 15 ans	31 144,31	2 335,82
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 842,64	2 163,20
		5 à 10 ans	30 284,77	2 271,36
		10 à 15 ans	31 726,90	2 379,52
		après 15 ans	33 169,04	2 487,68
3	113	jusqu'à 5 ans	30 602,54	2 295,19
		5 à 10 ans	32 132,67	2 409,95
		10 à 15 ans	33 662,79	2 524,71
		après 15 ans	35 192,92	2 639,47
4	119	jusqu'à 5 ans	32 226,97	2 417,02
		5 à 10 ans	33 838,32	2 537,87
		10 à 15 ans	35 449,67	2 658,73
		après 15 ans	37 061,02	2 779,58
5	132	jusqu'à 5 ans	35 747,84	2 681,09
		5 à 10 ans	37 535,23	2 815,14
		10 à 15 ans	39 322,62	2 949,20
		après 15 ans	41 110,02	3 083,25
6	145	jusqu'à 5 ans	39 268,53	2 945,14
		5 à 10 ans	41 231,96	3 092,40
		10 à 15 ans	43 195,38	3 239,65
		après 15 ans	45 158,81	3 386,91
7	Cdaers supérieurs	Vior artclie 6.3 de la présente convention, annxee IV		

NB. ? Les rémunérations mnaimlies pfiellessoeonnrs gaaerntis  
fixées par le telabau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la  
région psernainie (art. 5, al. 2).

A cpeotmr du 1er ocortbe 2008

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DNAS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 134,91	2 035,12
		5 à 10 ans	28 491,66	2 136,87
		10 à 15 ans	29 848,40	2 238,63
		après 15 ans	31 205,15	2 340,39
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 898,97	2 167,42
		5 à 10 ans	30 343,92	2 275,79
		10 à 15 ans	31 788,87	2 384,17
		après 15 ans	33 233,82	2 492,54
3	113	jusqu'à 5 ans	30 662,31	2 299,67
		5 à 10 ans	32 195,43	2 414,66
		10 à 15 ans	33 728,54	2 529,64
		après 15 ans	35 261,66	2 644,62
4	119	jusqu'à 5 ans	32 289,91	2 421,74
		5 à 10 ans	33 904,41	2 542,83
		10 à 15 ans	35 518,90	2 663,92
		après 15 ans	37 133,40	2 785,00
5	132	jusqu'à 5 ans	35 817,66	2 686,32
		5 à 10 ans	37 608,54	2 820,64
		10 à 15 ans	39 399,43	2 954,96
		après 15 ans	41 190,31	3 089,27
6	145	jusqu'à 5 ans	39 345,22	2 950,89
		5 à 10 ans	41 312,48	3 098,44
		10 à 15 ans	43 279,74	3 245,98
		après 15 ans	45 247,00	3 393,53
7	Caerds supérieurs	Vior artcile 6.3 de la présente convention, aexnne IV		

NB. ? Les rémunérations mealminis plseeoiosnnerlfs gaanriets  
fixées par le tlaabeu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la

région pansienrie (art. 5, al. 2).

## Avenant n 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 annexe III

Les moatnnts des indemnités visées au paaghrprae b de l'article 6  
snot rimvnecepteseet portés à :  
A cptomer du 1er mai 2008 :  
? ttaedrcaur : 128,59 : ? ;  
? teudtrcuar et rédacteur 192,89 ?.  
A cmoetpr du 1er orbcopte 2008 :  
? trcueuadr : 128,85 ? ;  
? tdtreaucr et rédacteur : 193,27 ?.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trnraopst (UFT) mandatée par la fédération noatliale des ttopnrasrs de vayrugoes (FNTV) ; L'union ntinloaae des otisnorginaas saeiydlns des tnersrotrpuas reoiutrs aemobtoulis (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération ninlotaee des cfuehaufrs ruroetis (FNCR),

*En vigueur étendu en date du 19 mai 2008*

La ctniovoenn cotlielcve nationale, anxene III « Dstnopisiios  
particulières aux tinicecnhes et agents de maîtrise » en dtae du  
30 obrocte 1951, modifiée par les antvenas n° s 1 à 81, ce  
dreenir en dtae du 13 jileult 2007, est à naoveuu modifiée comme  
siut :

Article 1 - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 19 mai 2008*

Les barèmes des tuax horaires et slarieas mlseuens grtiaans des  
thneiccines et agtens de maîtrise des eprtirseens de trparnost  
rtieour de voyageurs, en vgeiur dieups le 1er jnaeiv 2008, snot  
revalorisés au trtie de l'exercice 2008 et remplacés par les  
naoovuex barèmes jiotns au présent avenant, ablpeiplacs aux 1er  
mai et 1er ocobtre 2008.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 19 mai 2008*

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MUENESL GAARTNI PUOR 151,67 HEERUS PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,6347	1 461,29	1 505,13	1 548,97	1 592,81	1 636,64	1 680,48
2	157,5	10,1142	1 534,02	1 580,04	1 626,06	1 672,08	1 718,10	1 764,12
3	165	10,5993	1 607,60	1 655,83	1 704,06	1 752,28	1 800,51	1 848,74
4	175	11,2458	1 705,65	1 756,82	1 807,99	1 859,16	1 910,33	1 961,50
5	185	11,8784	1 801,60	1 855,65	1 909,70	1 963,74	2 017,79	2 071,84
6	200	12,8407	1 947,55	2 005,98	2 064,40	2 122,83	2 181,26	2 239,68
7	215	13,8029	2 093,19	2 156,29	2 219,10	2 281,90	2 344,71	2 407,51
8	225	14,4492	2 191,51	2 257,26	2 323,00	2 388,75	2 454,49	2 520,24

Les indemnités complémentaires qui, en aiopitapcln de l'article  
6 b de la présente convention, s'ajoutent aux saelrais gtarians  
résultant de l'application du telbaau ci-dessus snot fixées  
cmome siut :

? tecrudtuar : 128,59 ? ;  
? ttdcueraur et rédacteur : 192,89 ?.

A ceotmpr du 1er orbcoete 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MSUNEEL GRATNAI PUOR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,6535	1 464,15	1 508,07	1 552,00	1 595,92	1 639,85	1 683,77
2	157,5	10,1339	1 537,01	1 583,12	1 629,23	1 675,34	1 721,45	1 767,56



3	165	10,6200	1 610,74	1 659,06	1 707,38	1 755,71	1 804,03	1 852,35
4	175	11,2677	1 708,97	1 760,24	1 811,51	1 862,78	1 914,05	1 965,32
5	185	11,9016	1 805,12	1 859,27	1 913,43	1 967,58	2 021,73	2 075,89
6	200	12,8657	1 951,34	2 009,88	2 068,42	2 126,96	2 185,50	2 244,04
7	215	13,8299	2 097,58	2 160,51	2 223,43	2 286,36	2 349,29	2 412,22
8	225	14,4774	2 195,79	2 261,66	2 327,54	2 393,41	2 459,28	2 525,16

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées

comme suit :

? sténodactylographe et sténotypiste : 128,85 ? ;

? tuteur et rédacteur : 193,27 ?.

## Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités au 1er mai et 1er octobre 2008 annexe II

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :

À compter du 1er mai 2008 :

? sténodactylographe et sténotypiste : 31,82 ? ;

? tuteur : 127,28 ? ;

? traducteur et rédacteur : 190,91 ?.

À compter du 1er octobre 2008 :

? sténodactylographe et sténotypiste : 31,88 ? ;

? tuteur : 127,53 ? ;

? traducteur et rédacteur : 191,29 ?.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports (UFT) mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; L'union nationale des associations professionnelles des travailleurs des transports routiers (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nationale des cheministes (FNCR),

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Article 3 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er mai 2008.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

La convention collective nationale, annexée II « Dissensions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 83, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1 - Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er mai et 1er octobre 2008.

Article 2 - Indemnités complémentaires

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

ANNEXE

Employés

À compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,8189	1 337,56	1 377,69	1 417,81	1 457,94	1 498,07	1 538,19
3	110	8,8189	1 337,56	1 377,69	1 417,81	1 457,94	1 498,07	1 538,19
4	115	8,8211	1 337,90	1 378,04	1 418,17	1 458,31	1 498,45	1 538,59
5	120	8,8224	1 338,09	1 378,23	1 418,38	1 458,52	1 498,66	1 538,80
6	125	8,8235	1 338,26	1 378,41	1 418,56	1 458,70	1 498,85	1 539,00
7	132,5	8,9082	1 351,11	1 391,64	1 432,18	1 472,71	1 513,24	1 553,78
8	140	8,9884	1 363,27	1 404,17	1 445,07	1 485,96	1 526,86	1 567,76
9	148,5	9,5362	1 446,36	1 489,75	1 533,14	1 576,53	1 619,92	1 663,31

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

? tuteur et rédacteur : 190,91 ?.

À compter du 1er octobre 2008

? sténodactylographe et sténotypiste : 31,82 ? ;

? tuteur : 127,28 ? ;

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEESUNL GRATAANI PUOR 151,67 HUERES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,8361	1 340,17	1 380,38	1 420,58	1 460,79	1 500,99	1 541,20
3	110	8,8361	1 340,17	1 380,38	1 420,58	1 460,79	1 500,99	1 541,20
4	115	8,8384	1 340,52	1 380,74	1 420,95	1 461,17	1 501,38	1 541,60
5	120	8,8396	1 340,70	1 380,92	1 421,14	1 461,36	1 501,58	1 541,81
6	125	8,8407	1 340,87	1 381,10	1 421,32	1 461,55	1 501,77	1 542,00
7	132,5	8,9256	1 353,75	1 394,36	1 434,98	1 475,59	1 516,20	1 556,81
8	140	9,0059	1 365,92	1 406,90	1 447,88	1 488,85	1 529,83	1 570,81
9	148,5	9,5548	1 449,18	1 492,66	1 536,13	1 579,61	1 623,08	1 666,56

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées

comme suit :

? sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,88 ? ;

? technicien : 127,53 ? ;

? technicien et rédacteur : 191,29 ?.

## Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 annexe I

revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er mai et au 1er octobre 2008.

Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 19 mai 2008*

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de travailleurs UFT mandatée par la fédération nationale des travailleurs de l'audiovisuel (FNTV) ; L'union nationale des journalistes audiovisuels des journalistes audiovisuels de l'audiovisuel (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nationale des journalistes audiovisuels (FNCA),

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 19 mai 2008*

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 19 mai 2008*

La convention collective nationale, annexe I « Diplosoitss particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 97, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1 - Barèmes des rémunérations conventionnelles

*En vigueur étendu en date du 19 mai 2008*

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des salariés des entreprises de transport aérien de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont

ANNEXE

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures  
Ouvriers

À compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MUEESNL GAANTRI PUOR 151,67 HEUERS PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
3	115 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
4	120 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
5	123 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
6	128 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
7	131 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
7 bis	137 V	8,97	1 360,48	1 387,69	1 414,90	1 442,11	1 469,32
8	138 V	9,14	1 386,26	1 413,99	1 441,71	1 469,44	1 497,16
9	140 V	9,22	1 398,40	1 426,37	1 454,34	1 482,30	1 510,27
9 bis	145 V	9,39	1 424,18	1 452,66	1 481,15	1 509,63	1 538,11

10	150 V	9,63	1 460,58	1 489,79	1 519,00	1 548,21	1 577,43
----	-------	------	----------	----------	----------	----------	----------

NB. ? En apiiitcpoan de la CCNA1, à cmopter du 1er mai 2008, le talbeau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :  
? 3 % : qaclfuoiitain de mécanicien ou euicaessnr (art. 13 b et c)  
;

? 9,92 ? ou 23,14 ? : taviarl un juor férié ou un daihncme (art. 7 ter ou 7 quater).

A cmtpeor du 1er oboctre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEESNUL GRNAATI PUOR 151,67 HEUERS PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
3	115 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
4	120 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
5	123 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
6	128 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
7	131 V	8,89	1 348,35	1 375,32	1 402,28	1 429,25	1 456,22
7 bis	137 V	8,99	1 363,51	1 390,78	1 418,05	1 445,32	1 472,59
8	138 V	9,16	1 389,30	1 417,09	1 444,87	1 472,66	1 500,44
9	140 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,90	1 511,90
9 bis	145 V	9,41	1 427,21	1 455,75	1 484,30	1 512,84	1 541,39
10	150 V	9,64	1 462,10	1 491,34	1 520,58	1 549,83	1 579,07

NB. ? En aipcpatilon de la CCNA1, à competr du 1er otbroce 2008, le tbleaau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :  
? 3 % : qofactliiuiain de mécanicien ou ecianssuer (art. 13 b et c)

; ? 9,94 ? ou 23,19 ? : tiavarl un juor férié ou un dhcanime (art. 7 ter ou 7 quater).

## Avenant n 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

tbelauax jnotis au présent avenant.

2. Rémunérations aeuellnns gtrianaes

A cepomtr du 1er jielult 2008 plus du 1er ocrbtoe 2008, les rémunérations aneunlles ginaearts des prnelosnes ingénieurs et careds au trtie de l'année 2008 snot fixées conformément aux taeablux jntois au présent avenant. »

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Les pntarieraes siucoax s'engagent, à l'initiative de la patrie la puls diligente, à se reovir dnas le mios siaunvt ttoue rsaoaoirtievlndu SIMC aifn d'en muesrer l'impact sur les rémunérations conventionnelles.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Les tluauebxb annexés au présent annaevt snoret intégrés dnas les CCNAI, II, III et IV.

### Article 4 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Les dtiionopsiss du présent avnaent erntent en apocptiilan aux dteas fixées à l'article 1er ci-dessus.

### Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt à la decirion générale du tavail du ministère du travail, des rtenloias sociales, de la fmliaie et de la solidarité et d'une dedmnae d'extension dnas les cionndiots fixées par les artlceis L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tsrapoart (UFT), mandatée par la chrmbae sainyclde des eeitprensrs de déménagement et garde-meubles de Fnrae (CSD) ; L'union nlntaoaie des osotniariangs scdlynies des tsnpreatarors rtueors abmloeutios (UNOSTRA).
Syndicats signataires	La fédération générale des trsanptors CTFC ; La fédération générale des traorpnts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Le scidyant nainatol des activités du tsrponat et du trasint CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

L'accord du 1er février 2003 rtaleif aux rémunérations celleniennoovtns dnas les eeptserinrs de tsonrrpat de déménagement, modifié en drneer leiu par l'avenant n° 4 du 13 juiuliet 2007, est à nuveau modifié cmome suit.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

A l'article 3 « Rieoltiravosan des rémunérations celnnnilvooneets », le piont 1 et le piont 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax hiroraes

A cmeoptr du 1er jleilult 2008 plus du 1er oboctre 2008, les tuax hraieros cnelntnnoives des pseoenrils ouvriers, employés et tceinihcnes et agents de maîtrise snot fixées conformément aux

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

ANNEXE  
Taux horaires  
Personnel ouvriers

A ctpmoer du 1er jiuelt 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HIRIOARE À L'EMBAUCHE
120 D	8,71
128 D	8,77
138 D	8,81
150 D	9,26

En aipaipolctn de l'avenant n° 3, les telaubax ci-dessus snot majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % puor les peosnlInres C1 titruieas du pmries de cdnouire C ;

? 2,00 % puor les pnsolneres C2 terlitaius du preims de crdoiune EC.

En aiopacptlin de la CCNAI, les taelubax ci-dessus snot majorés, le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 9,36 ? ou 21,81 ?.

A cometpr du 1er otrocbe 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HRRIIOAE À L'EMBAUCHE
120 D	8,73
128 D	8,81
138 D	8,86
150 D	9,32

En acpiptailon de l'avenant n° 3, les tabluaex ci-dessus snot majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % puor les prnenleoss C1 tliertuias du pierms de cdnoruie C ;

? 2,00 % puor les psnoeelrns C2 ttirulieas du permis de cnduore EC.

En aiipapclton de la CCNAI, les tuaebalx ci-dessus snot majorés, le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 9,42 ? ou 21,96 ?.

Personnel employés

A ctmvoer du 1er jliluet 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HRORAIE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,71

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le grpuoe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 465,92	2 134,94

120	8,75
125	8,83
132,50	8,91
140	9,00
148,50	9,08

A ceotpmr du 1er ootrce 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORIRAE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,73
120	8,79
125	8,89
132,50	8,97
140	9,06
148,50	9,14

Personnel tieehcnncis et anget de maîtrise

A ceotmpr du 1er jeliult 2008.

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	9,38
2	157,50	9,48
3	165	9,76
4	175	10,35
5	185	10,93
6	200	11,82
7	215	12,71
8	225	13,30

A cmpteor du 1er ocrobte 2008

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	9,44
2	157,50	9,55
3	165	9,82
4	175	10,42
5	185	11,00
6	200	11,90
7	215	12,80
8	225	13,40

Rémunérations alleenuns milanemis pseofnreloisens garanties  
Personnel ingénieurs et cadres

A cmeptor du 1er jelulit 2008.

(En euros.)

2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 316,19	2 273,71
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 166,82	2 412,51
4	119	Jusqu'à 5 ans	33 874,00	2 540,55
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 574,71	2 818,10
6	145	Jusqu'à 5 ans	41 275,60	3 095,67

(1) Actire 5, alinéa 4.

A ctocpmr du 1er obotcre 2008.

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 660,32	2 149,52
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 523,23	2 289,24
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 386,49	2 428,99
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 105,33	2 557,90
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 831,31	2 837,35
6	145	Jusqu'à 5 ans	41 557,48	3 116,82

(1) Ariltce 5, alinéa 4.

## Avenant n 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires ambulanciers

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpsornrt (UFT) mandatée par la crmabhe ntnolaiae des seeicrvs d'ambulances (CNSA) ; La fédération nlnioatae des aitsrnas amrbaneuclis (FNAA) ; La fédération nailntoae des tnatropsrerus sriantaies (FNTS),
Syndicats signataires	La fédération générale des tnoptsrras CTFC ; La fédération générale des torstarnps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nalniatoe des cfuhraeufs roerutis FNCR,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent aannvet vient atinpcer la dtae de rvsroiliatoen des taux haeirros grnaaits à l'embauche ieenmiintat fixée à la dtae d'extension de l'avenant n° 3 du 16 jeanvir 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié.

### Article 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

A cttempor du 1er nbovrene 2008, les tuax hrarioes des psrlnooes oiervrus armbaincuels snot fixés cmome siut :

? emolpi A : 8,71 ? ;

? eomlpi B : 9,44 ?.

Les ateurs étapes prévues par l'avenant n° 1, conformément aux échéances fixées dnas l'avenant n° 3 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, s'appliqueront tllées qu'initialement prévues, siot à la dtae anrniaervsie de l'extension de l'avenant n° 3.

Les nvuaaeox tuax fixés snot intégrés dnas le tbaaleu annexé au présent avenant, qui srea incorporé dnas la CCNA1 de la cioevtnnn cclletiove ntnlaoie des tantrporss rouetirs et des

activités ailuexiaris du transport.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent aannvet entre en alocpitapn à copmetr du 1er nbvmeroe 2008.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Les petiars staiainregs s'engagent à se roveir à compter de février 2009 puor oiuvrr les dissniscuos sur la rieotrasolaivn des rémunérations ceovtnonlneenlis au titre de 2009.

Les piarets sntieagiras ceonvnniet également de puruirvsoe les dinsocssuis sur les ccitosniilaafss et ntmmoenat de faslnier le ponnnmoiteest des empols visés par l'accord-cadre du 4 mai 2000.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt à la drioctein générale du traivl du ministère du travail, des raetlins sociales, de la flmlaie et de la solidarité et d'une dnaedme d'extension dnas les ciondtios fixées par les actlires L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du tvraail .

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

### ANNEXE

Taux heiorras gntraais à l'embauche  
Personnel ouvrier

(En euros.)

	À COEPTMR DU 1er nbvoemre 2008	À LA DATE du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	À LA DATE du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n 3
Emploi A	8,71	8,77	8,95	9,13

Emploi B	9,44	9,65	9,84	10,04
----------	------	------	------	-------

En aaltcpoiipn des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004, le mnntaot des indemnités puor tiaavrl des dihnmcceas et jorus fériés des peensrnols armbuaclenis est fixé à :  
? 18,44 ? à cmpoetr du 1er nrbmovee 2008 ;

## Avenant n 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des etrrisnepes de tsnorpart et loquigitse de Fancre (TLF) ; L'union des fédérations de tosprnrat (UFT),
Syndicats signataires	La fédération générale des ttnarosrps CTEC ; La fédération générale des tarstropns et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Le synaidct nnaotail des activités du tprnrasot et du trisnat CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009*

Le plotcoroe d'accord riatelf aux coonntids spécifiques d'emploi des ponsneerls des eretrnrseips exerçant des activités de ptatsoreins leioutqgss du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 1 du 1er juin 2005, est à neuvaou modifié comme siut :

### Préambule

Les pteairs siraategins du présent aeenvnt (n° 2) au prcolotee d'accord rtaief aux citoodnins spécifiques d'emploi des pnelserons des eesiprtntres exerçant des activités de pntriatosos ltiqgeiouss du 30 juin 2004 ont apporté un aménagement à la présentation des barèmes cneoeonintlvs en dsngnauitt la suotiatn des pnrsoeels orueirvs et employés « à l'embauche » de clele de ces mêmes catégories soesinesiocpolnorfls anayt « puls de 6 mios d'ancienneté ».

Cette musere tneit ctompe de la réalité des conodntiis d'exercice des activités des esreneprtis aussnart des pinaetorstis lisiutqeogs au sien dsueelqls la piorotoprn d'ouvriers et d'employés aanyt moins de 6 mios d'ancienneté puet se révéler importante.

Elle ne sruiaat rmeertte en csuae l'attachement des esnteieprss assarunt des prtianoses leiqtugios au développement des eipomls pérennes qu'elles edteennt valoriser.

Dans ce sens, l'aménagement des glerlis cetvolnienennos susvisé peemrt de procéder à une rlaieoatvirson des rémunérations clneovneneiolnts dès le 7e mios d'ancienneté dnas l'entreprise, alros que le dissiioptf cnievonoetnl général allpbpciae à ces mêmes CSP dnas les atuers activités ernnatt dnas le chmap cvitennenool ne fxie la première étape de rliartavoosin des rémunérations cnltnievnlnneeos qu'au-delà de 2 ans (ouvriers) ou 3 ans (employés).

Enfin, ce diopiistsf préserve intégralement les dotris des oiuervs

? 18,85 ? à cmptoe de la dtae du 1er ainierrnasve de l'extension de l'avenant n° 3 ;  
? 19,23 ? à cepmtor de la dtae du 2e airnisevrane de l'extension de l'avenant n° 3 ;  
? 19,61 ? à cmtepor de la dtae du 3e ansreivrinae de l'extension de l'avenant n° 3.

et des employés aanyt ripevetmnssect puls de 2 ans ou puls de 3 ans d'ancienneté, les mjnoaatrs puor ancienneté de lures rémunérations cnnveonltniloees rtsenat calculées sur les rémunérations abappllices au-delà de 6 mios d'ancienneté.

Les pirates seartniigas du présent aevnant cnnveonient de se réunir au cruos du pemirer trismrete 2010 aifn d'analyser la portée de ses dsintopisois sur les piqarutes des erstenperis ? ernntat dnas son champ d'application ? en matière d'embauche des peeolnrrss ovurires et employés apatneanprt à la nuteonmlrace des eilpoms spécifiques annexée au plrotocoe d'accord du 30 juin 2004 .

Cette aaylnse srea menée à paritr des taaruvx réalisés au cuors du dnreier tirtsmere 2009 par l'observatoire ppistcerof des métiers et des quailtfiaoncis dnas le tarnrpsot et la ltiiguqsoe (OPTL) et portera, puls particulièrement, sur les moetvemnus de main-d'oeuvre et les tpeys de ctonrats de tivraal à l'embauche.

**Article 1 - Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties**  
*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009*

Les tuax hirroeas cnnvlteneoies et les grtaneais anueulls de rémunération des pelnnesros ouvriers, employés, thniecneics et aentgs de maîtrise et les rémunérations alnulnees grianeats des polneernss ingénieurs et crdaes des eeptnrseirs exerçant des activités de ptaoteirnss ltsequoigis snot fixés, à coetmpr du 1er jenaivr 2009 et à coempr du 1er jleilut 2009, conformément aux taaueblx jtoins au présent avenant.

Ces différents tbaaelux sonret intégrés dnas les CNCA I, II, III et IV de la cnotoenivn ctolveice niaoltane des ttnorpsas rerotuis et des activités aieulixiars du transport.

**Article 2 - Entrée en application**  
*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009*

Le présent aenanvt ernte en aocipilaptn à ctomper de la dtae de sa signature.

**Article 3 - Dépôt et publicité**  
*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009*

Le présent avneat frea l'objet d'un dépôt à la drioietcn générale du tivraal du ministère du travail, des roeanltis sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dnas les ctonnoidiis fixées par les arectlis L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et sunivats du cdoe du travail.

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009*

### ANNEXES

Anexne I. ? Ouvriers

Tuax hraieros aleblcppais à ctomper du 1er jvaenir 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	8,71	8,89	9,0678	9,2456	9,4234	9,6012
115 L	Préparateur de commandes	8,72	8,94	9,1188	9,2976	9,4764	9,6552
120 L	Contrôleur/flasheur	8,74	8,97	9,1494	9,3288	9,5082	9,6876
120 L	Agent de macntraiene d'entrepôt logistique	8,74	8,97	9,1494	9,3288	9,5082	9,6876

125 L	Cariste en peitsarton lgtiiosuqe (*)	8,76	8,99	9,1698	9,3496	9,5294	9,7092
138 L	Opérateur de ligne	8,78	9,02	9,2004	9,3808	9,5612	9,7416

(\*) Puor les ceatisrs 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reeptorr aux barèmes des rémunérations cvltoneniennes des oruevris du TRM et des AAT.

1er jvieanr 2009 (pour 151,67 hruees mensuelles)

Garanties allnneus de rémunération apleiclpabs à cotpemr du (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	17 047,75	17 388,71	17 729,66	18 070,62	18 411,57
115 L	Préparateur de commandes	17 159,60	17 502,79	17 845,98	18 189,18	18 532,37
120 L	Contrôleur/flasheur	17 207,45	17 551,60	17 895,75	18 239,90	18 584,05
120 L	Agent de mneanicatne d'entrepôt logistique	17 207,45	17 551,60	17 895,75	18 239,90	18 584,05
125 L	Cariste en pertiostan lioiuqsge (*)	17 256,47	17 601,60	17 946,73	18 291,86	18 636,99
138 L	Opérateur de ligne	17 293,25	17 639,12	17 984,98	18 330,85	18 676,71

(\*) Puor les csterias 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rrpoeetr aux barèmes des rémunérations cevntlennoolis des oevvris du TRM et des AAT.

Tuax harrieos abapcliepls à ctpepmr du 1er javeinr 2009

Annexe II. ? Employés (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	8,78	9,02	9,2906	9,5612	9,8318	10,1024	10,3730
120 L	Employé d'ordonnancement	8,83	9,07	9,3421	9,6142	9,8863	10,1584	10,4305

du 1er javenir 2009 (pour 151,67 herues mensuelles)

Garanties allenenus de rémunération aceilpalpbs à comptpr (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	17 293,25	17 812,05	18 330,85	18 849,64	19 368,44	19 887,24
120 L	Employé d'ordonnancement	17 394,74	17 916,58	18 438,42	18 960,27	19 482,11	20 003,95

Tuax hrreaois alplicpeabs à ctmpepr du 1er jnaevir 2009

Annexe III. ? Tcineciens et anetgs de maîtrise (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150,0 L	Technicien de minctaennae d'entrepôt logistique	10,12	10,4236	10,7272	11,0308	11,3344	11,6380
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Correspondant du ressnalpbe magnmeenat de la qualité	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Responsable ou srusivpeeur de lignes	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
165,0 L	Chef de qauil logistique	10,58	10,8974	11,2148	11,5322	11,8496	12,1670
200,0 L	Chef d'exploitation logistique	12,65	13,0295	13,4090	13,7885	14,1680	14,5475
200,0 L	Responsable mincenaante d'entrepôt logistique	12,65	13,0295	13,4090	13,7885	14,1680	14,5475

1er jnveair 2009 (pour 151,67 hruees mensuelles)

Garanties aluelnnes de rémunération apiclpbaes à cemtpor du (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
-------------	--------	--------------	-------------	-------------	-------------	--------------	--------------

150,0 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	19 424,45	20 007,18	20 589,92	21 172,65	21 755,38	22 338,12
157,5 L	Chef d'équipe logistique	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Gestionnaire de stocks	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Correspondant du responsable de la qualité	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
165,0 L	Chef de quai logistique	20 297,24	20 906,16	21 515,07	22 123,99	22 732,91	23 341,83
200,0 L	Chef d'exploitation logistique	23 934,02	24 652,04	25 370,06	26 088,08	26 806,10	27 524,12
200,0 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	23 934,02	24 652,04	25 370,06	26 088,08	26 806,10	27 524,12

Rémunérations allouées en 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

Annexe IV. ? Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable de la qualité	30 887,98	2 316,60	32 432,38	2 432,43	33 976,78	2 548,26	35 521,18	2 664,09
106,5 L	Chef de projet	32 903,38	2 467,75	34 548,55	2 591,14	36 193,72	2 714,53	37 838,89	2 837,92
113 L	Directeur d'exploitation logistique	34 903,85	2 617,79	36 649,04	2 748,68	38 394,24	2 879,57	40 139,43	3 010,46
119 L	Directeur de fabrication	36 501,26	2 737,59	38 326,32	2 874,47	40 151,39	3 011,35	41 976,45	3 148,23
	Directeur de stie logistique	36 501,26	2 737,59	38 326,32	2 874,47	40 151,39	3 011,35	41 976,45	3 148,23
132 L	Directeur de sites logistiques	40 785,86	3 058,94	42 825,15	3 211,89	44 864,45	3 364,83	46 903,74	3 517,78

Taux horaires appliqués à compter du 1er juillet 2009

Annexe I. ? Ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	8,93	9,08	9,2616	9,4432	9,6248	9,8064
115 L	Préparateur de commandes	8,94	9,15	9,3330	9,5160	9,6990	9,8820
120 L	Contrôleur/flasheur	8,96	9,19	9,3738	9,5576	9,7414	9,9252
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	8,96	9,19	9,3738	9,5576	9,7414	9,9252
125 L	Cariste en magasin logistique (*)	8,98	9,25	9,4350	9,6200	9,8050	9,9900
138 L	Opérateur de ligne	9,00	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440

(\*) Pour les carrières 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des ouvriers du TRM et des AAT.

1er juillet 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties allouées de rémunération à compter du

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	17 414,28	17 762,57	18 110,85	18 459,14	18 807,42
115 L	Préparateur de commandes	17 562,85	17 914,11	18 265,36	18 616,62	18 967,88
120 L	Contrôleur/flasheur	17 637,64	17 990,39	18 343,15	18 695,90	19 048,65
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 637,64	17 990,39	18 343,15	18 695,90	19 048,65



125 L	Cariste en pttaierosn luqgtgioie (*)	17 756,91	18 112,05	18 467,19	18 822,32	19 177,46
138 L	Opérateur de ligne	17 829,34	18 185,93	18 542,51	18 899,10	19 255,69

(\*) Puor les cersitas 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rtpreoer aux barèmes des rémunérations clnonntnileovees des orervuis du TRM et des AAT.

Tuax heoriras acillabepps à cetompr du 1er jelluit 2009

Annexe II. ? Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,00	9,25	9,5275	9,8050	10,0825	10,3600	10,6375
120 L	Employé d'ordonnancement	9,05	9,30	9,5790	9,8580	10,1370	10,4160	10,6950

1er jieuillt 2009

Garanties auenlnles de rémunération albiappcels à cptmeor du

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	17 725,58	18 257,35	18 789,11	19 320,88	19 852,65	20 384,42
120 L	Employé d'ordonnancement	17 829,60	18 364,49	18 899,38	19 434,26	19 969,15	20 504,04

Tuax horeiars aellbpacips à cometpr du 1er juielt 2009

Annexe III. ? Teehnicics et agtnes de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de mnntaiceane d'entrepôt logistique	10,37	10,6811	10,9922	11,3033	11,6144	11,9255
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Correspondant du rosalspebne maeegnmt de la qualité	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Responsable ou suesiperuvr de lignes	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
165 L	Chef de qaii logistique	10,85	11,1755	11,5010	11,8265	12,1520	12,4775
200 L	Chef d'exploitation logistique	12,96	13,3488	13,7376	14,1264	14,5152	14,9040
200 L	Responsable mninaeancte d'entrepôt logistique	12,96	13,3488	13,7376	14,1264	14,5152	14,9040

1er jelilut 2009 (pour 151,67 hurees mensuelles)

Garanties auellenns de rémunération abcpleaipls à cmetopr du

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de mnaatninece d'entrepôt logistique	19 910,06	20 507,36	21 104,66	21 701,97	22 299,27	22 896,57
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Correspondant du ralpneosbse mneaamegnt de la qualité	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Responsable ou seivreuspr de lignes	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
165 L	Chef de qaii logistique	20 804,67	21 428,81	22 052,95	22 677,09	23 301,23	23 925,37
200 L	Chef d'exploitation logistique	24 532,37	25 268,34	26 004,31	26 740,28	27 476,25	28 212,23
200 L	Responsable matnincnaee d'entrepôt logistique	24 532,37	25 268,34	26 004,31	26 740,28	27 476,25	28 212,23

Annexe IV. ? Ingénieurs et cadres

1er juiilet 2009 (pour 151,67 hures mensuelles)

Rémunérations anlleneus gnreatias aplipbalces à cptomor du

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
-------	--------	--------------	-------------	--------------	--------------

		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable mnaamgeet de la qualité	31 660,18	2 374,51	33 243,19	2 493,24	34 826,20	2 611,96	36 409,21	2 730,69
106,5 L	Chef de projet	33 725,96	2 529,45	35 412,26	2 655,92	37 098,56	2 782,39	38 784,85	2 908,86
113 L	Directeur d'exploitation logistique	35 776,45	2 683,23	37 565,27	2 817,40	39 354,10	2 951,56	41 142,92	3 085,72
119 L	Directeur cnoiidnoetmennt à façon	37 413,79	2 806,03	39 284,48	2 946,34	41 155,17	3 086,64	43 025,86	3 226,94
	Directeur de stie logistique	37 413,79	2 806,03	39 284,48	2 946,34	41 155,17	3 086,64	43 025,86	3 226,94
132 L	Directeur de sties logistiques	41 805,51	3 135,41	43 895,79	3 292,18	45 986,06	3 448,95	48 076,34	3 605,73

## Avenant n 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnorraspt (UFT) mandatée par la fédération ntonliaae des trtarposns de vaygueroes (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des trrntaspos CTFC ; Le sycdanit nitnaoal des activités du tospnarrt et du tiarsnt CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009*

La cnoiiventon cvoeltlice nationale, aexnne IV « Dintooipssis particulières aux ingénieurs et craeds » en dtae du 30 orctboe 1951, modifiée par les aaevttns n° s 1 à 74, ce deirnr en dtae du 19 mai 2008, est à nvaoueu modifiée cmmoe suit.

Article 1 - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

*En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009*

Les barèmes de rémunérations aelunlnes mimenials prsioelonnfess grnaaties dnas les eiepetsnrrs de tronsarpt rtuoier de voyageurs, en vugiuer deipus le 1er ocobrote 2008, snot revalorisés au trite de l'exercice 2009 et remplacés par les nueoavux barèmes jtnios au présent avenant, alcelabpips aux 1er

arivl 2009 et 1er jliluet 2009.

Article 2 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009*

Le présent aanvnet ertne en apapitoclin à ctpmoer du 1er airvl 2009.

Article 3 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009*

Le présent anenvat frea l'objet d'un dépôt à la detrcioin générale du tiraavl du ministère du travail, des rloietans sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une dnmeade d'extension dnas les cioniodnts fixées par les ailtlres L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009*

#### ANNEXE

Rémunérations auelnlnes mlaniimes periloenseslnofs graaetnis puor 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdrae des lios sur la réduction du tmepps de travail Personnels ingénieurs et cadres  
A ctomper du 1er avirl 2009

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DNAS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 596,20	2 069,72
		5 à 10 ans	28 976,01	2 173,20
		10 à 15 ans	30 355,82	2 276,69
		après 15 ans	31 735,63	2 380,17
2	106,5	jusqu'à 5 ans	29 390,25	2 204,27
		5 à 10 ans	30 859,76	2 314,48
		10 à 15 ans	32 329,28	2 424,70
		après 15 ans	33 798,79	2 534,91
3	113	jusqu'à 5 ans	31 183,57	2 338,77
		5 à 10 ans	32 742,75	2 455,71
		10 à 15 ans	34 301,93	2 572,64
		après 15 ans	35 861,11	2 689,58
4	119	jusqu'à 5 ans	32 838,84	2 462,91

		5 à 10 ans	34 480,78	2 586,06
		10 à 15 ans	36 122,72	2 709,20
		après 15 ans	37 764,67	2 832,35
5	132	jusqu'à 5 ans	36 426,56	2 731,99
		5 à 10 ans	38 247,89	2 868,59
		10 à 15 ans	40 069,22	3 005,19
		après 15 ans	41 890,54	3 141,79
6	145	jusqu'à 5 ans	40 014,09	3 001,06
		5 à 10 ans	42 014,79	3 151,11
		10 à 15 ans	44 015,50	3 301,16
		après 15 ans	46 016,20	3 451,22
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

région picarde (art. 5, al. 2).

NB. ? Les rémunérations mensuelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la

à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 677,61	2 075,82
		5 à 10 ans	29 061,49	2 179,61
		10 à 15 ans	30 445,37	2 283,40
		après 15 ans	31 829,25	2 387,19
2	106,5	jusqu'à 5 ans	29 476,95	2 210,77
		5 à 10 ans	30 950,80	2 321,31
		10 à 15 ans	32 424,65	2 431,85
		après 15 ans	33 898,49	2 542,39
3	113	jusqu'à 5 ans	31 275,56	2 345,67
		5 à 10 ans	32 839,34	2 462,95
		10 à 15 ans	34 403,12	2 580,23
		après 15 ans	35 966,89	2 697,52
4	119	jusqu'à 5 ans	32 935,71	2 470,18
		5 à 10 ans	34 582,50	2 593,69
		10 à 15 ans	36 229,28	2 717,20
		après 15 ans	37 876,07	2 840,70
5	132	jusqu'à 5 ans	36 534,01	2 740,05
		5 à 10 ans	38 360,71	2 877,05
		10 à 15 ans	40 187,41	3 014,06
		après 15 ans	42 014,11	3 151,06
6	145	jusqu'à 5 ans	40 132,12	3 009,91
		5 à 10 ans	42 138,73	3 160,40
		10 à 15 ans	44 145,33	3 310,90
		après 15 ans	46 151,94	3 461,40
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région picarde (art. 5, al. 2).

NB. ? Les rémunérations mensuelles garanties

## Avenant n 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires au 1er avril et 1er juillet 2009 annexe III

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports CTFC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

La ctoneiovnncleotlive nationale, aennxe III « Dtinospisois particulières aux tcneeinichs et atgnes de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aavetnns n° s 1 à 82, ce deirner en dtae du 19 mai 2008, est à nuvoaeu modifiée cmmoe suit.

Le présent anevant enrte en aiaoctipln à cmtempor du 1er arivl 2009.

Article 1 - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les barèmes des tuax hioreras et saiarels mleneuss gatarnis des tcninhceeis et agents de maîtrise des eterensrips de tapnrrost ruotier de voyageurs, en vugiuer dueips le 1er ooctrbe 2008, snot revalorisés au ttire de l'exercice 2009 et remplacés par les nuavevox barèmes jniots au présent avenant, abeclplais aux 1er arivl 2009 et 1er jileult 2009.

Le présent anevant frea l'objet d'un dépôt à la droticein générale du tiavral du ministère du travail, des rotelnais sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une dademne d'extension dnas les cnoitodnis fixées par les aierctls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

**Article - Annexe**

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les mtntnoas des indemnités visées au paaghrrpae b de l'article 6 snot receeismevtnpt portés à :  
A ctempor du 1er arivl 2009 :  
? teuduatrcr : 131,04 ? ;  
? tadteurucr et rédacteur : 196,56 ? .  
A cetpmor du 1er jiluliet 2009 :  
? tcauerdtur : 131,43 ? ;  
? teuucrtadr et rédacteur : 197,14 ? .

A N N E X E  
Tineeichcns et ategns de maîtrise  
A cotepmr du 1er airvl 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEUSENL GARTANI PUOR 151,67 HREEUS PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,8176	1 489,04	1 533,71	1 578,38	1 623,05	1 667,72	1 712,40
2	157,5	10,3062	1 563,14	1 610,03	1 656,93	1 703,82	1 750,72	1 797,61
3	165	10,8005	1 638,11	1 687,25	1 736,40	1 785,54	1 834,68	1 883,83
4	175	11,4593	1 738,03	1 790,17	1 842,31	1 894,45	1 946,59	1 998,73
5	185	12,1039	1 835,80	1 890,87	1 945,95	2 001,02	2 056,10	2 111,17
6	200	13,0844	1 984,51	2 044,05	2 103,58	2 163,12	2 222,65	2 282,19
7	215	14,0650	2 133,24	2 197,24	2 261,23	2 325,23	2 389,23	2 453,23
8	225	14,7235	2 233,11	2 300,10	2 367,10	2 434,09	2 501,08	2 568,08

Les indemnités complémentaires qui, en aitaipacplon de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux saraleis gaitans résultant de l'application du taalebu ci-dessus snot fixées cmmoe siut :  
? tueardctr : 131,04 ? ;

? tcuadeutr et rédacteur : 196,56 ? .

A cetmopr du 1er juellit 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENUESL GRANTAI PUOR 151,67 HREUES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,8466	1 493,43	1 538,23	1 583,04	1 627,84	1 672,64	1 717,44
2	157,5	10,3366	1 567,75	1 614,78	1 661,82	1 708,85	1 755,88	1 802,91
3	165	10,8324	1 642,95	1 692,24	1 741,53	1 790,82	1 840,10	1 889,39
4	175	11,4931	1 743,16	1 795,45	1 847,75	1 900,04	1 952,34	2 004,63
5	185	12,1396	1 841,21	1 896,45	1 951,68	2 006,92	2 062,16	2 117,39
6	200	13,1230	1 990,37	2 050,08	2 109,79	2 169,50	2 229,21	2 288,93
7	215	14,1065	2 139,53	2 203,72	2 267,90	2 332,09	2 396,27	2 460,46
8	225	14,7669	2 239,70	2 306,89	2 374,08	2 441,27	2 508,46	2 575,66

Les indemnités complémentaires qui, en apltpocaiin de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux slaiaers garnaits résultant de l'application du taalebu ci-dessus snot fixées

cmmoe siut :

? tutradeucr : 131,43 ? ;

? tdtceaurur et rédacteur : 197,14 ? .

# Avenant n 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires au 1er avril et 1er juillet 2009 annexe II

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnarropst (UFT) mandatée par la fédération naatoine des tpsratnors de vroyuegas (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des trospatnrs CFTC,

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

La ctonienovn cellvtcioe nationale, annexe II « Dipntsoisios particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aatvnens n° s 1 à 84, ce deiernr en dtae du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée cmmoe suit.

Article 1 - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les barèmes des tuax hireoars et slaearis munleses gaintras des employés des eniertpers de tpnrsorat rtuoier de voyageurs, en vuuiger dieups le 1er orbocte 2008, snot revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nveoaux barèmes jtnois au présent avenant, albeplpicas au 1er arivl 2009 et 1er juleit 2009.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les mtnnoats des indemnités visées au pgarparahe b de l'article 5 snot rpesvmenticenet portés à :

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MUEESNL GATANRI PUOR 151,67 HEUERS PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,9863	1 362,95	1 403,84	1 444,73	1 485,62	1 526,50	1 567,39
3	110	8,9863	1 362,95	1 403,84	1 444,73	1 485,62	1 526,50	1 567,39
4	115	8,9887	1 363,32	1 404,22	1 445,12	1 486,02	1 526,92	1 567,82
5	120	8,9899	1 363,50	1 404,41	1 445,31	1 486,22	1 527,12	1 568,03
6	125	8,9910	1 363,66	1 404,57	1 445,48	1 486,39	1 527,30	1 568,21
7	132,5	9,0773	1 376,75	1 418,05	1 459,36	1 500,66	1 541,96	1 583,26
8	140	9,1590	1 389,15	1 430,82	1 472,50	1 514,17	1 555,85	1 597,52
9	148,5	9,7172	1 473,81	1 518,02	1 562,24	1 606,45	1 650,67	1 694,88

Les indemnités complémentaires qui, en aitlappiocn de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux saailres gritaans résultant de l'application du talebau ci-dessus snot fixées cmome siut :

? sténodactylographe et sténotypiste : 32,36 ? ;

A cempotr du 1er airvl 2009 :  
? sténodactylographe et sténotypiste : 32,36 ? ;  
? tuactrteur : 129,44 ? ;  
? tdtcuauer et rédacteur : 194,16 ? .  
A cempotr du 1er jilelut 2009 :  
? sténodactylographe et sténotypiste : 32,46 ? ;  
? tuutrdacer : 129,83 ? ;  
? tdcuater et rédacteur : 194,73 ? .

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent aneanvt ertne en atopaipicln à coepmtr du 1er arivl 2009.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent avnanet frea l'objet d'un dépôt à la dorcietin générale du tiarval du ministère du travail, des roneilats sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une dedmane d'extension dnas les cnootniids fixées par les aicrltes L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

ANNEXE  
Prelesnns employés  
A cmetopr du 1er airvl 2009

(En euros.)

? tedcrauteur : 129,44 ? ;  
? ttrcueatur et rédacteur : 194,16 ? .

A cempotr du 1er jleulit 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MESUNEL GANRATI PUOR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,0128	1 366,97	1 407,98	1 448,99	1 490,00	1 531,01	1 572,02
3	110	9,0128	1 366,97	1 407,98	1 448,99	1 490,00	1 531,01	1 572,02
4	115	9,0152	1 367,34	1 408,36	1 449,38	1 490,40	1 531,42	1 572,44
5	120	9,0164	1 367,52	1 408,55	1 449,57	1 490,60	1 531,62	1 572,65
6	125	9,0175	1 367,68	1 408,71	1 449,74	1 490,77	1 531,80	1 572,83
7	132,5	9,1041	1 380,82	1 422,24	1 463,67	1 505,09	1 546,52	1 587,94

8	140	9,1860	1 393,24	1 435,04	1 476,83	1 518,63	1 560,43	1 602,23
9	148,5	9,7459	1 478,16	1 522,50	1 566,85	1 611,19	1 655,54	1 699,88

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées

comme suit :

? sténodactylographe et sténotypiste : 32,46 ? ;

? technicien : 129,83 ? ;

? technicien et rédacteur : 194,73 ?.

## Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires au 1er avril et 1er juillet 2009 annexe I

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs CFTC,

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

La convention collective nationale, annexe I « Dénominations particulières aux voyageurs » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 98, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1 - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des professionnels des services de transport de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

ANNEXE  
Taux horaires et salaires mensuels pour 151,67 heures  
Ouvriers  
A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
3	115 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
4	120 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
5	123 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
6	128 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
7	131 V	9,04	1 371,10	1 398,52	1 425,94	1 453,37	1 480,79
7 bis	137 V	9,14	1 386,26	1 413,99	1 441,71	1 469,44	1 497,16
8	138 V	9,32	1 413,56	1 441,83	1 470,10	1 498,37	1 526,64
9	140 V	9,39	1 424,18	1 452,66	1 481,15	1 509,63	1 538,11
9 bis	145 V	9,57	1 451,48	1 480,51	1 509,54	1 538,57	1 567,60
10	150 V	9,80	1 486,37	1 516,10	1 545,82	1 575,55	1 605,28

NB. ? En application de la CCNAI, à compter du 1er avril 2009, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

? 3 % : forfaitaire de mécanicien ou électricien (art. 13 b et c)

;

? 11,79 ? ou 23,58 ? : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

A compter du 1er juillet 2009  
(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
3	115 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
4	120 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
5	123 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
6	128 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
7	131 V	9,07	1 375,65	1 403,16	1 430,68	1 458,19	1 485,70
7 bis	137 V	9,17	1 390,81	1 418,63	1 446,44	1 474,26	1 502,07
8	138 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,60	1 529,93
9	140 V	9,41	1 427,21	1 455,75	1 484,30	1 512,84	1 541,39
9 bis	145 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
10	150 V	9,83	1 490,92	1 520,74	1 550,56	1 580,38	1 610,19

NB. ? En aiaplotcpin de la CCNAI, à copmetr du 1er jeliult 2009, le teabalu ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

? 3 % : qtlcauoiafiin de mécanicien ou esuceansir (art. 13 b et c) ;  
 ? 11,83 ? ou 23,65 ? : trviaal un juor férié ou un dmniahce (art. 7 ter ou 7 quater).

## Avenant n 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers

Article 4 - Dépôt et extension  
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la ditircoen générale du traival du ministère du travail, des raeoitns sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une demndae d'extension dnas les cnooiidtns fixées par les aricetls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; FANA ; FNTS.
Syndicats signataires	FTGE CDFT ; FGT CFTC.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Article 1 - Revalorisation des taux horaires conventionnels  
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les tuax heaorris cnentilneovos des pslnneroes oriruves acemlnbriuas snot modifiés et fixés, à cptomor du 1er julliet 2009, conformément au telbaau annexé au présent avenant. Ce talebau srea intégré dnas la CCNA1 de la cvnnotioen cocetlive ntlonaiae des ttrnpoaars rtieours et des activités areuiliixas du transport.

Article 2 - Revalorisation des indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés  
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le maotnt des indemnités ceonnionlentevls puor taivarl le dnaihcmé ou les juos fériés est modifié et fixé, à cmetpor du 1er jeillut 2009, conformément aux mntieons fixées suos le taalbeu visé à l'article 1er du présent accord.

Les autres étapes prévues par les anntaves n° s 1 et 2 s'appliqueront conformément aux échéances fixées par l'avenant n° 3 à l' accord-cadre du 4 mai 2000 .

Le talbaeu jonit en aenxne srea intégré à la CNCA 1 de la coetonvnnin ciclteovle nlaatnioe des tsptnaors rruitoes et des activités aaxiuirles du transport.

Article 3 - Entrée en application  
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant ernte en aapitiolcpn à cptmeor du 1er jlileut 2009.

ANNEXE  
 Personnels oerriuvs

(En euros.)

TAUX HIORRAE GNAARTI À L'EMBAUCHE	EMPLOI A	EMPLOI B
A ctpomer du 1er jliluet 2009	8, 82	9, 55
A la dtae du 1er arenvairnsie de l'extension de l'avenant n° 3	8, 82	9, 65
A la dtae du 2e aesvirnnire de l'extension de l'avenant n° 3	8, 95	9, 84
A la dtae du 3e anrrnisiveae de l'extension de l'avenant n° 3	9, 13	10, 04

En aoippicltan des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004 , le mntaont des indemnités puor taavril de dhmincae et juors fériés des psnlrenreos arnibucaelms est fixé à :

? 18, 67 ? à ceptomor du 1er jlileut 2009 ;  
 ? 18, 85 ? à cpoetmr de la dtae du 1er aevsrranniie de l'extension de l'avenant n° 3 ;  
 ? 19, 23 ? à cemotpr de la dtae du 2e anvairersne de l'extension de l'avenant n° 3 ;  
 ? 19, 61 ? à cepomtr de la dtae du 3e arnavrnisiee de l'extension de l'avenant n° 3.

## Avenant n 54 du 14 décembre 2009

## relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports CTFC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT ; La fédération nationale des transporteurs et de la logistique CGT-FO UNCP,

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009*

Le polycroquis relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, codifié en l'article 10 de la convention collective nationale, année I, des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 53, ce dernier en date du 1er juillet 2008 est à nouveau modifié comme suit.

**Article 1 - Taux des indemnités forfaitaires**  
*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009*

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, joint au protocole, est remplacé par le tableau annexé au présent avenant.

**Article 2 - Entrée en application**  
*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009*

Conformément aux dispositions du protocole d'accord pour une modification de la convention collective du 11 décembre 2009, les taux des indemnités forfaitaires figurant dans le présent avenant entré en vigueur dès lors qu'il aura été promulgué la loi sur l'aménagement des dispositions relatives à l'éligibilité des heures d'équivalence aux réductions « Flolin » sur les congés payés de la sécurité

## Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF).
Syndicats signataires	FTGE CDFT ; SANTT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

**Article 1 - Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties**

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009*

Les taux horaires conventionnels des pléniers ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des professionnels ingénieurs et cadres des entreprises visées par le présent accord sont fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord, à compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord. Ces différents tableaux sont intégrés dans les CCNA1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 2 - Garanties annuelles de rémunération**  
*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009*

Les garanties annuelles de rémunération des pléniers ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées par le présent accord sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord, à compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord. Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA1, 2 et 3 de

social et publié au Journal officiel l'arrêté d'extension dudit avenant.

**Article 3 - Publicité et dépôt**  
*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009*

Le présent avenant a pour objet le dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009*

**ANNEXE**  
Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,44	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,66	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,45	Article 12
Indemnité spéciale	3,37	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,74	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		Article 6
? 1 repas + 1 découcher	39,78	
? 2 repas + 1 découcher	52,22	

la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 3 - Indemnités spécifiques**  
*En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009*

3. 1. Articles 7 ter et 7 quater de la CCNA1

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA1 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :  
? durée du travail inférieure à 3 heures : 9,44 ? ;  
? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21,95 ?.

3. 2. Article 5, § b, de la CCNA2

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :  
? sténodactylographe et sténotypiste : 31,47 ? ;  
? tateur : 125,86 ? ;  
? rédacteur et directeur : 188,79 ?.

3. 3. Article 6, § b, de la CCNA3

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA3 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport sont



renpcteisemvet portés à :  
 ? tduteucarr : 127, 46 ? ;  
 ? teaudctrr et rédacteur : 191, 20 ?.

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Article 4 - Entrée en application  
 En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Conformément aux disitsinoops du pctoolore d'accord puor une mdaeonsrtiion soalice du tsonraprt riueotr de madnesrciahs du 11 décembre 2009, les nuaveuox montants, frguniat dnas le présent accord, des tuax heroiras conventionnels, des rémunérations allneenus garanties, des giernaats allnueens de rémunération et des indemnités spécifiques enrnrteort en vuigeur dès lros qu'auront été promulguée la loi sur l'aménagement des dnsiositiops reativels à l'éligibilité des hreues d'équivalence aux réductions « Floiln » sur les cghares paeroalnts de sécurité socliae et publié au Jronual ocfiiefl l'arrêté d'extension ddiut accord.

Le présent aocrd frea l'objet d'un dépôt à la diocertin générale du tvriaal du ministère du travail, des rnotleias sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une damedne d'extension dnas les cionotinds fixées rveimepctsnheet par les aritcels L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

ANNEXE  
 Personnels ouevirrs sédentaires  
 Taux haeriros à cmetopr du (voir art. 4 de l'accord)

Article 5 - Dépôt et publicité

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	110 M ? 115 M ? 120 M	9,06	9,2412	9,4224	9,6036	9,7848
5	128 M	9,16	9,3432	9,5264	9,7096	9,8928
6	138 M	9,17	9,3534	9,5368	9,7202	9,9036
7	150 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844

Indemnités puor daceimnhs et juros fériés travaillés :  
 ? durée du trvaial inférieure à 3 herues : 9, 44 ? ;  
 ? durée du triaval égale ou supérieure à 3 hereus : 21, 95 ?.

Personnels ouvriers rtulaons  
 Taux hroearis à ctoempr du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	115 M ? 118 M ? 120 M	9,06	9,2412	9,4224	9,6036	9,7848
5	128 M	9,16	9,3432	9,5264	9,7096	9,8928
6	138 M	9,17	9,3534	9,5368	9,7202	9,9036
7	150 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844

Indemnités puor dihemancs et jours fériés travaillés :  
 ? durée du taivarl inférieure à 3 heeurs : 9, 44 ? ;  
 ? durée du taavivl égale ou supérieure à 3 hruees : 21, 95 ?.

Personnels oiruvres rtoaulns  
 Garanties anlnluees de rémunération à ctepmor du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 200 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	115 M ? 118 M ? 120 M	24 132,03	24 614,67	25 097,31	25 579,95	26 062,59
5	128 M	24 398,39	24 886,36	25 374,33	25 862,29	26 350,26
6	138 M	24 425,03	24 913,53	25 402,03	25 890,53	26 379,03
7	150 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96

Pour 169 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	115 M ? 118 M ? 120 M	19 400,81	19 788,83	20 176,84	20 564,86	20 952,87
5	128 M	19 614,95	20 007,25	20 399,55	20 791,85	21 184,15
6	138 M	19 636,36	20 029,09	20 421,81	20 814,54	21 207,27

7	150 M	20 193,12	20 596,98	21 000,84	21 404,71	21 808,57
---	-------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Pour 151, 67 heures.

Garanties aeullnns de rémunération à comepr du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	110 ? 115 M ? 118 M ? 120 M	16 984,25	17 323,94	17 663,62	18 003,31	18 342,99
5	128 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45
6	138 M	17 190,46	17 534,27	17 878,08	18 221,89	18 565,70
7	150 M	17 677,87	18 031,43	18 384,98	18 738,54	19 092,10

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

Personnels employés

Taux herioars à cpotemr du (voir art. 4 de l'accord)

GRUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4 ? 5	105 ? 110 ? 115 ? 120	9,06	9,3318	9,6036	9,8754	10,1472	10,4190
6	125	9,12	9,3936	9,6672	9,9408	10,2144	10,4880
7	132, 5	9,16	9,4348	9,7096	9,9844	10,2592	10,5340
8	140	9,18	9,4554	9,7308	10,0062	10,2816	10,5570
9	148, 5	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445

Indemnités complémentaires :

? sténodactylographe : 31, 47 ? ;

? taredtuucr : 125, 86 ? ;

? teudrcatr et rédacteur : 188, 79 ?.

Garanties aeulennls de rémunération à cpotmer du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4 ? 5	105 ? 110 ? 115 ? 120	16 984,25	17 493,78	18 003,31	18 512,83	19 022,36	19 531,89
6	125	17 096,73	17 609,63	18 122,53	18 635,44	19 148,34	19 661,24
7	132, 5	17 171,71	17 686,86	18 202,01	18 717,16	19 232,32	19 747,47
8	140	17 209,21	17 725,49	18 241,76	18 758,04	19 274,32	19 790,59
9	148, 5	17 677,87	18 208,21	18 738,54	19 268,88	19 799,21	20 329,55

Taux hiraroes à cempr du (voir art. 4 de l'accord)

Personnels tinceciens et anetgs de maîtrise

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9,55	9,8395	10,1230	10,4095	10,6960	10,9825
2	157, 5	9,65	9,9395	10,2290	10,5185	10,8080	11,0975
3	165	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
4	175	10,73	11,0519	11,3738	11,6957	12,0176	12,3395
5	185	11,34	11,6802	12,0204	12,3606	12,7008	13,0410
6	200	12,25	12,6175	12,9850	13,3525	13,7200	14,0875
7	215	13,18	13,5754	13,9708	14,3662	14,7616	15,1570
8	225	13,80	14,2140	14,6280	15,0420	15,4560	15,8700

Indemnités complémentaires :

? teurtdar : 127, 46 ? ;

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	17 902,82	18 439,90	18 976,99	19 514,07	20 051,16	20 588,24
2	157, 5	18 090,29	18 633,00	19 175,71	19 718,42	20 261,12	20 803,83
3	165	18 952,62	19 521,20	20 089, 78	20 658,36	21 226,93	21 795,51
4	175	20 114,90	20 718,35	21 321,79	21 925,24	22 528,69	23 132,14
5	185	21 258,43	21 896,18	22 533,94	23 171,69	23 809,44	24 447,19
6	200	22 964,35	23 653,28	24 342,21	25 031,14	25 720,07	26 409,00
7	215	24 707,77	25 449,00	26 190,24	26 931,47	27 672,70	28 413,94
8	225	25 870,05	26 646,15	27 422,25	28 198,35	28 974,46	29 750,56

mnmiia à cmeotpr du (voir art. 4 de l'accord)

Durée mulsneele de référence : 151, 67 heures.

Personnels ingénieurs et cerads

Rémunérations anlnelues gaeainrts et paeimnets mleusnes

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le grpoue	RÉMUNÉRATION annuelle giantare	PAIEMENT mensuel miinummm
1	100	Jusqu'à 5 ans	26 496,04	1 987,20
		5 à 10 ans	27 820,84	2 086,56
		10 à 15 ans	29 145,64	2 185,92
		Après 15 ans	30 470,45	2 285,28
2	106, 5	Jusqu'à 5 ans	28 215,70	2 116,18
		5 à 10 ans	29 626,49	2 221,99
		10 à 15 ans	31 037,27	2 327,80
		Après 15 ans	32 448,06	2 433,60
3	113	Jusqu'à 5 ans	29 935,72	2 245,18
		5 à 10 ans	31 432,51	2 357,44
		10 à 15 ans	32 929,29	2 469,70
		Après 15 ans	34 426,08	2 581,96
4	119	Jusqu'à 5 ans	31 522,39	2 364,18
		5 à 10 ans	33 098,51	2 482,39
		10 à 15 ans	34 674,63	2 600,60
		Après 15 ans	36 250,75	2 718,81
5	132	Jusqu'à 5 ans	34 961,92	2 622,14
		5 à 10 ans	36 710,02	2 753,25
		10 à 15 ans	38 458,11	2 884,36
		Après 15 ans	40 206,21	3 015,47
6	145	Jusqu'à 5 ans	38 401,60	2 880,12
		5 à 10 ans	40 321,68	3 024,13
		10 à 15 ans	42 241,76	3 168,13
		Après 15 ans	44 161,84	3 312,14
7	Cadres supérieurs	Voir alcrite 6. 3 de la présente convention, anenxe IV		

NB. ? Les rémunérations mealnimis psnielsoferneos geratnias

fixées par le tlaebau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région prnrseiiiae (art. 5, § 2, de la CCNA4).

**Avenant n 6 du 12 novembre 2009****relatif aux rémunérations**

## Signataires

Patrons signataires	L'union des fédérations de taropnrst (UFT) mandatée par la chbmræ saccinye des entrirepss de déménagement et garde-meubles de Fnarce (CSD) ; L'union nlantoiae des onirgaotasins saeclydins des tsrrnurtpaoes rutireos aoumbtelios (UNOSTRA) ; L'organisation des taeortspunrrs roreutis européens (OTRE),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des trnsaotrps ; La fédération générale des trnorptsas et de l'équipement (FGTE) CFDT,
Organisations adhérentes signataires	La confédération française de l'encadrement STNAT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lrtete du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cotlnenlionveens dnas les epenietrsrs de tpsnoarrt de déménagement, modifié en dreiner leiu par l'avenant n° 5 du 8 julleit 2008, est à nveauou modifié cmme siut :

### Article 1

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

A l'article 3 « Rrlvotsaaieon des rémunérations ceoeinvollntens », le pnoit 1 et le point 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax horaires  
Les tuax hoairers ceionnnovtles des ponenrelss ouvriers, employés et teheincins et atengs de maîtrise snot revalorisés à ceopmtr du 1er nmvbreoe 2009 plus à cemoptr du 1er juor du mios svnuiat l'extension et au puls trad le 1er février 2010, conformément aux telaabux jiotns au présent avenant.  
2. Rémunérations aeenulns garanties  
Les rémunérations annleleus ganrieats des ploneernss ingénieurs et cderas snot revalorisées à compter du 1er nmeorbve 2009 plus à cetpomr du 1er juor du mios svniaut l'extension et au puls trad le 1er février 2010, conformément aux tebaluax jintos au présent avenant. »

### Article 2

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Les pitreaenars socaux s'engagent, à l'initiative de la praita la puls diligente, à se rioevr dnas le mios sivuant toute rsooateavrln du SIMC puor pndrere atce de son évolution aifn d'en msreuer l'impact sur les rémunérations ceneveionnltols et de prdnree ttueos dotsoinispis utiles.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Les teubalax annexés au présent anvaent sreont intégrés dnas les CCNAI, II, III et IV.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Le présent avaannt ernte en aplcaotiipn aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

### Article 5

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Le présent avnanet frea l'objet d'un dépôt à la dtcieroin générale du taviral du ministère du travail, des renlioats sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une dndeame d'extension dnas les ciotoindns fixées par les aitrices L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

## ANNEXE

Entreprises de tnorarpst de déménagement  
Personnel ouvrier  
A cepotmr du 1er norbmvee 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HRIORAE À L'EMBAUCHE
120 D	8,84
128 D	8,92
138 D	8,98
150 D	9,44

En aoplcptaiin de l'avenant n° 3, les tlbueaax ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les poslennres C1 traitlueis du pemris de cuondrie C ;

? 2,00 % puor les plsneeoers C2 teulttiars du perims de cuiornde EC.

En aactloipipn de la CCNA-I, les tlubaeax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,54 ? ou 22,25 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbrpeemte 2005) : 6,13 ?.

A cptemor au puls trad du 1er février 2010

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HAOIRRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,89
128 D	8,97
138 D	9,02
150 D	9,49

En atoicaiplpn de l'avenant n° 3, les taulabex ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les psreenolns C1 tatrieilus du pmiers de criundoe C ;

? 2,00 % puor les pnrlsoeens C2 trileiatu du pimres de cniudroe EC.

En atcopilipan de la CCNA-I, les taeaublx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,59 ? ou 22,36 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 stpemrbee 2005) : 6,17 ?.

Personnel employé

A ctpeomr du 1er nrbmvee 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORRIAE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,84
120	8,90
125	9,01
132,50	9,09
140	9,18
148,50	9,26

A cetmopr au puls trad du 1er février 2010

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HOAIRRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,89
120	8,95
125	9,05
132,50	9,13
140	9,22
148,50	9,30

Personnel ticienheen et agnet de maîtrise  
A cetompr du 1er nrmoevbe 2009

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	TAUX HRIROAE À L'EMBAUCHE
1	150	9,56
2	157,50	9,67
3	165	9,95
4	175	10,56
5	185	11,14
6	200	12,05

7	215	12,97
8	225	13,57

A coptmer au puls trad du 1er février 2010

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	TAUX HAROIRE À L'EMBAUCHE
1	150	9,61
2	157,50	9,72
3	165	10,00
4	175	10,61
5	185	11,20
6	200	12,11
7	215	13,03
8	225	13,64

Personnel ingénieur et cadre  
Rémunérations aenleunls meannilss foles garanties  
A cmptoer du 1er nroebmve 2009

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le gpuroe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle gnaatrie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 032,90	2 177,47
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 920,03	2 319,01
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 807,51	2 460,57
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 548,70	2 591,15
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 323,12	2 874,24
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 097,73	3 157,34

(1) Atrclie 5, alinéa 4.

A comtepr au puls trad du 1er février 2010

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le gopure (1)	RÉMUNÉRATION annuelle gtianrae 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 176,21	2 188,22
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 072,65	2 330,45
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 969,45	2 472,71
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 719,23	2 603,95
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 512,27	2 888,43
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 305,51	3 172,92

(1) Atclire 5, alinéa 4.

## Avenant n 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; La FANP ; La FTNS ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FTGE CDFT ; La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le ptrloooce raitlef aux frias de déplacement du 30 avril 1974,

cnloeu en aiailotpcpn de l'article 10 de la cnvteioonn covlitcllee naaiotnle anexe I des tatsoprns riruuetos et des activités airiaeuulxis du transport, modifié par les atnavnes n ° s 1 à 54, ce dernier, en dtae du 14 décembre 2009, est à nuvoaeu modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le tlabeau fnxiat le tuax des indemnités frfaritoeias dnas les eriestepnrs de tasorrnpt rotueir de vgraeouys et dnas les eseiprtenrs de tapnrosrt sanitaire, jiont aduit protocole, est remplacé par le nuavevu talbeau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent anenavt est alcapbpile à cmetpor du 1er mras 2010.

Article 3 - Publicité et dépôt

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er mars 2010

## Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le STNAT CFE-CGC ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il a été convenu que le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 2 du 30 janvier 2009, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnes ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnes ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, polyvalent	9,07	9,23	9,4146	9,5992	9,7838	9,9684
115 L	Préparateur de commandes	9,08	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440
120 L	Contrôleur, polyvalent	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
120 L	Agent de manutention d'entrepôt polyvalent	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
125 L	Cariste en pont roulant (1)	9,12	9,40	9,5880	9,7760	9,9640	10,1520
138 L	Opérateur de ligne	9,14	9,45	9,6390	9,8280	10,0170	10,2060

(1) Pour les catégories 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des ouvriers du TRM et des AAT.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de rapatriement	12,10	Art. 8.1, al. 2 et 3 Art. 9.10, al. 1 Art. 11
Indemnité de rapatriement unique	7,48	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,35	Art. 8.2, al. 2 Art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,35	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	24,49	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	28,09	Art. 11

activités de transporteurs routiers fixes, à compter du 1er décembre 2010, conformément aux modalités prévues au présent avenant.  
Ces différents éléments seront intégrés dans les annexes 1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent avenant entre en application à compter du 1er décembre 2010.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la santé, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Annexe

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, électromécanicien	17 692,91	18 046,77	18 400,63	18 754,48	19 108,34
115 L	Préparateur de commandes	17 843,86	18 200,74	18 557,61	18 914,49	19 271,37
120 L	Contrôleur, fluxeur	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
125 L	Cariste en poste de travail (1)	18 041,02	18 401,84	18 762,66	19 123,48	19 484,30
138 L	Opérateur de ligne	18 114,61	18 476,90	18 839,19	19 201,49	19 563,78

(1) Pour les catégories 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant itinérant	9,14	9,40	9,6820	9,9640	10,2460	10,5280	10,8100
120 L	Employé d'ordonnement	9,19	9,45	9,7335	10,0170	10,3005	10,5840	10,8675

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant itinérant	18 009,19	18 549,47	19 089,74	19 630,02	20 170,29	20 710,57
120 L	Employé d'ordonnement	18 114,87	18 658,32	19 201,76	19 745,21	20 288,65	20 832,10

Personnels techniques et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,54	10,8562	11,1724	11,4886	11,8048	12,1210
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Correspondant du responsable de la qualité	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
165 L	Chef de quai logistique	11,02	11,3506	11,6812	12,0118	12,3424	12,6730
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455

Base : 151,67 heures mensuelles.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 228,62	20 835,48	21 442,34	22 049,20	22 656,05	23 262,91
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Correspondant du responsable de la qualité	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
165 L	Chef de quai logistique	21 137,54	21 771,67	22 405,79	23 039,92	23 674,04	24 308,17

200 L	Chef d'exploitation lositguique	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62
200 L	Responsable mctainenane d'entrepôt ltiigusqoe	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62

Base : 151,67 hueres mensuelles.

Personnels ingénieurs et cadres

(En euros.)

Rémunérations alenluens gnrtaias apelliapbs à compter du 1er décembre 2010

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		RAG	Paieement mensuel minumim	RAG	Paieement mensuel munmiim	RAG	Paieement mmiunim	RAG	Paieement miumnim
100 L	Responsable mneaeangmt de la qualité	32 166,74	2 412,51	33 775,08	2 533,13	35 383,41	2 653,76	36 991,75	2 774,38
106,5 L	Chef de pjerot	34 265,58	2 569,92	35 978,86	2 698,42	37 692,14	2 826,91	39 405,42	2 955,41
113 L	Directeur d'exploitation lgouitsiqe	36 348,87	2 726,17	38 166,31	2 862,48	39 983,76	2 998,79	41 801,20	3 135,09
119 L	Directeur cinteonednmniot à façon	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
119 L	Directeur de stie lusoigqite	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
132 L	Directeur de siets lgiotuqesis	42 474,40	3 185,58	44 598,12	3 344,86	46 721,84	3 504,14	48 845,56	3 663,42

## Avenant n 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties

### 2. Rémunérations aneneulls gteirnaas

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le SNTAT CFE-CGC ; L'UNCP CGT-FO ; La FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cnleenoollennvts dnas les esrieepnts de tosnarrpt de déménagement modifié en dreneir leiu par l'avenant n° 6 du 12 nmbroee 2009 est à nvueoau modifié comme siut :

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

A l'article 3 « Rooiesavilatn des rémunérations cnntvineneleolos », le piont 1 et le piont 2 snot remplacés par :

#### « 1. Tuax hriearos

Les tuax hroeairs citneonnlnoevs des perennosls ouvriers, employés et tniiehcncs et aetngs de maîtrise snot revalorisés à cmptoer du 1er février 2011 plus à cmptoer du piemerr juor du mios svniaut l'extension et au puls trad le 1er mai 2011, conformément aux tauebax jtonis au présent avenant. Il est précisé que l'emploi "Aide déménageur", ccfnioeiet 120 D, est réservé au pnoenresl suos crtnaot CDD d'usage en trsrpanot de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au pesnoenrl en CDI aanyt mions de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les rémunérations annueels gntraaeis des pnsorlenes ingénieurs et credas snot revalorisées à cpemotr du 1er février 2011 plus à cmopetr du pemeir juor du mios sinuavt l'extension et au puls trad le 1er mai 2011, conformément aux telauabx jtnios au présent avenant. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

Les telbuaax annexés au présent avnneat soernt intégrés dnas les aexnnes I, II, III et IV de la cvtieoonn collective.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

Le présent aeavnnt ertne en alitiopcpn aux daets fixées à l'article 1er ci-dessus.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt à la derctioin générale du taiarvl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dedmane d'extension dnas les cnoiiodnts fixées par les aletcris L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

Annexe

Entreprises de tpraorsnt de déménagement

Personnel ouvrier



A cteomr du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,01
128 D	9,11
138 D	9,16
150 D	9,64

En apitciaopln de l'avenant n° 3, les teabualx ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les plorsnenes C1 tliraetuis du pmires de crduioe C ;  
 ? 2,00 % puor les pnlnreenoss C2 ttireulias du piemrs de cuinorde EC.

En apilaotipcn de l'annexe I de la cvinotenon collective, les tlaebax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,74 ? ou 22,72 ?.  
 Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 speemtbre 2005) : 6,27 ?.

A cmpteor au puls trad du 1er mai 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,01
128 D	9,11
138 D	9,21
150 D	9,73

En ailotapcpin de l'avenant n° 3, les tbulaaex ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les peoensrnls C1 ttirelaus du pimres de cruonide C ;  
 ? 2,00 % puor les ponelrsnes C2 tiuelratis du preims de cdruoine EC.

En aciaplptin de l'annexe I de la cioentnovn collective, les taulbax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,77 ? ou 22,78 ?.  
 Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbpreemte 2005) : 6,29 ?.

Personnel employé

A cpeotmr du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,03
120	9,09

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gporue (1)	Rémunération annuelle gantirae	Paiement mensuel miinum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 643,03	2 223,23
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 569,81	2 367,74
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 496,96	2 512,27

125	9,19
132,50	9,28
140	9,37
148,50	9,45

A cteomr au puls trad du 1er mai 2011  
 (En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,06
120	9,12
125	9,22
132,50	9,30
140	9,4
148,50	9,48

Personnel tenihciecn et agent de maîtrise

A compteur du 1er février 2011

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	9,76
2	157,50	9,88
3	165	10,16
4	175	10,78
5	185	11,38
6	200	12,3
7	215	13,24
8	225	13,86

A comeptr au puls trad du 1er mai 2011

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	9,79
2	157,50	9,90
3	165	10,19
4	175	10,81
5	185	11,41
6	200	12,34
7	215	13,28
8	225	13,9

Personnel ingénieur et cadre

A cteomr du 1er février 2011

(En euros)

4	119	Jusqu'à 5 ans	35 274,74	2 645,61
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 128,47	2 934,64
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 982,40	3 223,69
(1) Acirtle 5, alinéa 4.				

(En euros)

A compter au puls trad du 1er mai 2011

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gpruo (1)	Rémunération annuelle gratnaie	Paiement mensuel minumim
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 730,56	2 229,80
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 663,03	2 374,73
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 595,87	2 519,69
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 378,90	2 653,43
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 244,00	2 943,31
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 109,31	3 233,21
(1) Altcire 5, alinéa 4.				

## Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT mandatée par la FTNV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP CGT-FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

La cntionveon citllcevoe nationale, axnnee IV « Dsinooptiiss particulières aux ingénieurs et cdars » en dtae du 30 oorbte 1951, modifiée par les aatnvns n° s 1 à 75, ce dnreeir en dtae du 6 airvl 2009, est à nvouaeu modifiée cmmeoe siut : « Les ptanearries saocux aerttint au préalable l'attention sur le fiat :

? que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la coliuocsn d'un acrocd mias qu'une fédération prsiosienloefnle a tioteofus édictées une rdamooienctamn proatlane ;  
? qu'ils ne satinouhet pas que 2010 snot considérée cmmeoe une année cninlevnnolteeenomt ? bcnahle ? ;  
? que, dnas cttee optique, les aiautenntgoms prévues par le présent anvanet snot planifiées en duex étapes (1er jeanvir et 1er sbrepteme 2011) et qu'une ptarie de la première aentutmaogin est destinée à cnpemseor ctete année ? bhlnce ? . »

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Les barèmes de rémunérations anlelenus mneiamlis

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gouppe	à coemtptr du 1er jaeivnr 2011		à ctpmeor du 1er spemerbte 2011	
			Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 175,81	2 113,19	28 452,58	2 133,94
		De 5 à 10 ans	29 584,60	2 218,85	29 875,21	2 240,64
		De 10 à 15 ans	30 993,39	2 324,50	31 297,84	2 347,34
		Après 15 ans	32 402,18	2 430,16	32 720,47	2 454,04

pnloiresleosefns gtaenairs dnas les erereipnsts de trrtsaopns rierutos de voyagerus en vuueigr snot revalorisés à cpoetmr du 1er javienr 2011 plus à cmeotpr du 1er stremebpe 2011, conformément aux tbaalux jitnos au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent aennavt entre en aoiatpicpln à comepttr de la dtae de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent aevnnat frea l'objet d'un dépôt à la detoircin générale du taavir du ministère du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une ndnaeme d'extension dnas les ciotinodns fixées par les atleicrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Annexe

Rémunérations muleseelns et aeelulnns minimales

Ingénieurs et cadres

Pour 151,67 hreues par mois, iualnncet les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdrae des lios sur la réduction du tmeprs de travail.

(En euros.)

2	106,5	Jusqu'à 5 ans	30 007,54	2 250,57	30 302,30	2 272,67
		De 5 à 10 ans	31 507,91	2 363,09	31 817,42	2 386,31
		De 10 à 15 ans	33 008,29	2 475,62	33 332,53	2 499,94
		Après 15 ans	34 508,67	2 588,15	34 847,65	2 613,57
3	113	Jusqu'à 5 ans	31 838,52	2 387,89	32 151,28	2 411,35
		De 5 à 10 ans	33 430,45	2 507,28	33 758,84	2 531,91
		De 10 à 15 ans	35 022,37	2 626,68	35 366,41	2 652,48
		Après 15 ans	36 614,30	2 746,07	36 973,97	2 773,05
4	119	Jusqu'à 5 ans	33 528,55	2 514,64	33 857,91	2 539,34
		De 5 à 10 ans	35 204,98	2 640,37	35 550,81	2 666,31
		De 10 à 15 ans	36 881,41	2 766,11	37 243,70	2 793,28
		Après 15 ans	38 557,84	2 891,84	38 936,60	2 920,24
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 191,62	2 789,37	37 556,96	2 816,77
		De 5 à 10 ans	39 051,20	2 928,84	39 434,81	2 957,61
		De 10 à 15 ans	40 910,78	3 068,31	41 312,66	3 098,45
		Après 15 ans	42 770,37	3 207,78	43 190,50	3 239,29
6	145	Jusqu'à 5 ans	40 854,50	3 064,09	41 255,82	3 094,19
		De 5 à 10 ans	42 897,22	3 217,29	43 318,61	3 248,90
		De 10 à 15 ans	44 939,95	3 370,50	45 381,40	3 403,61
		Après 15 ans	46 982,67	3 523,70	47 444,19	3 558,31
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention (annexe IV)				

NB : Les rémunérations mensuelles sont majorées de 10 % dans la région picarde (art. 5, alinéa 2).

fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région picarde (art. 5, alinéa 2).

## Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT mandatée par la FTNV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

La convention collective nationale, annexée III « Dénipoissois particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 83, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :  
« Les parties conviennent au préalable l'attention sur le fait :

? que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération indépendante a toutefois édicté une convention provisoire ;  
? qu'ils ne savaient pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement "blanche" ;  
? que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année "blanche". »

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Les barèmes des taux horaires et saels mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de signature.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Annexe

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2011

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,0238	1 520,31	1 565,92	1 611,53	1 657,14	1 702,75	1 748,36
2	157,5	10,5227	1 595,98	1 643,86	1 691,74	1 739,62	1 787,50	1 835,37
3	165	11,0274	1 672,53	1 722,70	1 772,88	1 823,05	1 873,23	1 923,40
4	175	11,7000	1 774,54	1 827,78	1 881,01	1 934,25	1 987,48	2 040,72
5	185	12,3581	1 874,35	1 930,58	1 986,81	2 043,04	2 099,28	2 155,51
6	200	13,3592	2 026,19	2 086,98	2 147,76	2 208,55	2 269,33	2 330,12
7	215	14,3604	2 178,04	2 243,38	2 308,72	2 374,07	2 439,41	2 504,75
8	225	15,0327	2 280,01	2 348,41	2 416,81	2 485,21	2 553,61	2 622,01

Techniciens et atengs de maîtrise

Traducteur : 133,80 ? ;  
Traducteur et rédacteur : 200,69 ?.

(En euros.)

Salaires mlenseus gitraans puor 151,67 heures par mios à cmoetpr du 1er spbtmeme 2011

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,1223	1 535,25	1 581,31	1 627,36	1 673,42	1 719,48	1 765,54
2	157,5	10,6260	1 611,65	1 659,99	1 708,34	1 756,69	1 805,04	1 853,39
3	165	11,1357	1 688,95	1 739,62	1 790,29	1 840,96	1 891,63	1 942,29
4	175	11,8149	1 791,97	1 845,72	1 899,48	1 953,24	2 007,00	2 060,76
5	185	12,4795	1 892,77	1 949,55	2 006,33	2 063,11	2 119,90	2 176,68
6	200	13,4904	2 046,09	2 107,47	2 168,85	2 230,24	2 291,62	2 353,00
7	215	14,5015	2 199,44	2 265,43	2 331,41	2 397,39	2 463,38	2 529,36
8	225	15,1804	2 302,41	2 371,48	2 440,56	2 509,63	2 578,70	2 647,77

Traducteur : 135,11 ? ;  
Traducteur et rédacteur : 202,66 ?.

## Avenant n 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT mandatée par la FTNV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; La FSNT CGT ; La UCNP CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

La ctnoievonn clectioivle nationale, anxnee II « Dnpootissiiis particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les atvannes n° s 1 à 85, ce dneierr en dtae du 6 airvl 2009, est à nevaouu modifiée cmome siut :  
« Les paairernets suocaix aetrrnitt au préalable l'attention sur le fiat :

? que les négociations menées en 2010 n'ont pas pmreis la cclonousoin d'un arccod mias qu'une fédération pselsolrnoefie a touoefits édicité une rccodamnioteman plontaare ;  
? qu'ils ne stnheiauot pas que 2010 siot considérée cmmeoe une année conventionnellement"blanche";  
? que, dnas cttee optique, les aetiutannomgs prévues par le présent aanvet snot planifiées en duex étapes (1er jienavr et 1er sbpremtte 2011) et qu'une patire de la première anaonaeuttgmin est destinée à cmnsepoer cttee année"blanche". »

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Les barèmes des tuax hoareirs et sreiaals musnlees gtrinaas des employés des estrenieips de taospnrrts rourites de vouygares en

veuuigr snot revalorisés à ceopmtr du 1er javeinr 2011 plus à ctpmoer du 1er seepbrtme 2011, conformément aux tbalauex jtinous au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Les mnotatns des indemnités visées au prpharaage b de l'article 5 snot revalorisés à cpmetor du 1er jneviar 2011 plus à cpmetor du 1er stpembere 2011, conformément aux teaalbox jitnos au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Le présent aannvet enrte en aoicapltpn à ctepmor de la dtae de signature.

Article 4 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Le présent annvaet frea l'objet d'un dépôt à la dirteiocn générale du tviraal du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une deanmde d'extension dnas les cotdinoins fixées par les ataiclrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L 2261-15 du cdooe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Annexe

Salaires mnelsues gatrnanis puor 151,67 hueers par mios à

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
3	110	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
4	115	9,1775	1 391,95	1 433,71	1 475,47	1 517,23	1 558,99	1 600,74
5	120	9,1787	1 392,13	1 433,90	1 475,66	1 517,43	1 559,19	1 600,95
6	125	9,1798	1 392,30	1 434,07	1 475,84	1 517,61	1 559,38	1 601,15
7	132,5	9,2680	1 405,68	1 477,85	1 490,02	1 532,19	1 574,36	1 616,53
8	140	9,3513	1 418,31	1 460,86	1 503,41	1 545,96	1 588,51	1 631,06
9	148,5	9,9213	1 504,76	1 549,91	1 595,05	1 640,19	1 685,34	1 730,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,04 ? ;  
 Traducteur : 132,17 ? ;  
 Traducteur et rédacteur : 198,24 ? .

cpeptomr du 1er spmtbreee 2011

Employés

Salaires mseulns gtnarias puor 151,67 hurees par mios à

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
3	110	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
4	115	9,2676	1 405,62	1 447,79	1 489,95	1 532,12	1 574,29	1 616,46
5	120	9,2689	1 405,81	1 447,99	1 490,16	1 532,34	1 574,51	1 616,69
6	125	9,2700	1 405,98	1 448,16	1 490,34	1 532,52	1 574,70	1 616,88
7	132,5	9,3590	1 419,48	1 462,06	1 504,65	1 547,23	1 589,82	1 632,40
8	140	9,4432	1 432,25	1 475,22	1 518,19	1 561,15	1 604,12	1 647,09
9	148,5	10,0188	1 519,55	1 565,14	1 610,72	1 656,31	1 701,90	1 747,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,37 ? ;

Traducteur : 133,47 ? ;  
 Traducteur et rédacteur : 200,18 ? .

## Avenant n 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT mandatée par la FTNV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

La coinnvteon cilveotte nationale, anxene I « Diposnitsis particulières aux ourivers » en dtae du 16 jiuin 1961, modifiée par les aanvents n° s 1 à 99, ce dneerir en dtae du 6 avril 2009, est à nevouau modifiée cmme siut :  
 « Les pereniartats sauciox antitret au préalable l'attention sur le fiat :

? que les négociations menées en 2010 n'ont pas pmiers la coniuolscn d'un aroccd mias qu'une fédération psnroefloneslie a tetfuois édicté une rciatnaommodn paoranlte ;  
 ? qu'ils ne siteauhont pas que 2010 siot considérée cmome une année conventionnellement "blanche";  
 ? que, dnas ctete optique, les atugamnoients prévues par le présent avaannt snot planifiées en duex étapes (1er jaevnr et 1er sreepmbe 2011) et qu'une partie de la première autniemtagon est destinée à csmeenopr cette année "blanche". »

Les barèmes des rémunérations celetnnioonvlns (taux hraireos et SMPG) des ponnrelses oruevrns des eertpsneirs de tsrprtnoas ruterios de vreoayugs en vugieur snot revalorisés à cmeotpr du 1er javneir 2011 plus à cpmoter du 1er sreebtpme 2011, conformément aux tbaaelux jiotns au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Le présent avnaet entre en apiloicaptn à cpmtoter de la dtae de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Le présent annveat frea l'objet d'un dépôt à la dciriteon générale du taairvl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dmdnaee d'extension dnas les coitonids fixées par les aricetls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011*

Salaires méesnls gntiaras puor 151,67 heuers par mios à (En euros.)  
ceotmpr du 1er jienvar 2011

Groupe	Coefficient	Taux horaire	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté (2 %)	Après 5 ans d'ancienneté (4 %)	Après 10 ans d'ancienneté (6 %)	Après 15 ans d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
3	115 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
4	120 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
5	123 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
6	128 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
7	131 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,91	1 511,91
	136 V	9,30	1 410,53	1 438,74	1 466,95	1 495,16	1 523,37
7 bis	137 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,59	1 529,93
8	138 V	9,51	1 442,38	1 471,23	1 500,08	1 528,92	1 557,77
9	140 V	9,58	1 453,00	1 482,06	1 511,12	1 540,18	1 569,24
9 bis	145 V	9,77	1 481,82	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
10	150 V	10,01	1 518,22	1 548,58	1 578,95	1 609,31	1 639,67

NB : En alppoctiain de la CCNA1, à cpoetmr du 1er jnvaeir 2011, le tbelaau ci-dessus est majoré le cas échéant de :  
? 3 % : qfiaoitculian de mécanicien ou ecuneaissr (art. 13, b et c) ;  
? 12,04 ? ou 24,08 ? : traaivl un juor férié ou un dhimacne (art. 7 ter ou 7 quater).

Salaires msenlues garitnas puor 151,67 heures par mios à  
cptoemr du 1er seprbembe 2011

Ouvriers

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté (2 %)	Après 5 ans d'ancienneté (4 %)	Après 10 ans d'ancienneté (6 %)	Après 15 ans d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
3	115 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
4	120 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
5	123 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
6	128 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
7	131 V	9,32	1 413,56	1 441,84	1 470,11	1 498,38	1 526,65
	136 V	9,40	1 425,70	1 454,21	1 482,73	1 511,24	1 539,75
7 bis	137 V	9,43	1 430,25	1 458,85	1 487,46	1 516,06	1 544,67
8	138 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
9	140 V	9,67	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
9 bis	145 V	9,87	1 496,98	1 526,92	1 556,86	1 586,80	1 616,74
10	150 V	10,11	1 533,38	1 564,05	1 594,72	1 625,39	1 656,05

NB : En appatlociin de la CCNA1, à coeptmr du 1er sbemtprée 2011, le tlbeaau ci-dessus est majoré le cas échéant de :  
? 3 % : qclafituaoin de mécanicien ou easseniucr (art. 13, b et c) ;  
? 12,16 ? ou 24,31 ? : tirvaal un juor férié ou un dimnache (art. 7 ter ou 7 quater).

## Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le STNAT CFE-CGC ; La FTGE CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Les tuax hreiros contnlvnoies et les gnareatis aellneuns de

rémunération (GAR) des permanents ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord s'ont revalorisés à compter du 1er avril 2011 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 2 - Rémunérations annuelles garanties**  
En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord s'ont revalorisées à compter du 1er avril 2011, et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 3 - Indemnités spécifiques**  
En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de l'annexe I de la convention, article 5, paragraphe b, de l'annexe II de la convention et article 6, paragraphe b, de l'annexe III de la convention s'ont revalorisées à compter du 1er avril 2011, et fixées conformément aux montants indiqués dans les tableaux annexés au présent accord.

**Article 4 - Entrée en application**  
En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Le présent accord est entré en vigueur à compter de la date de sa signature.

**Article 5 - Publicité et dépôt**  
En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale de l'emploi et du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

**Article - Annexe**

En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,20	9,3840	9,5680	9,7520	9,9360
128 M	9,31	9,4962	9,6824	9,8686	10,0548
138 M	9,32	9,5064	9,6928	9,8792	10,0656
150 M	9,58	9,7716	9,9632	10,1548	10,3464

Indemnités pour dommages et jours fériés travaillés :  
Durée du travail inférieure à 3 heures : 9,59 ?.  
Durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,30 ?.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 246,70	17 591,63	17 936,57	18 281,50	18 626,44
128 M	17 452,91	17 801,97	18 151,03	18 500,08	18 849,14
138 M	17 471,66	17 821,09	18 170,52	18 519,96	18 869,39
150 M	17 959,06	18 318,24	18 677,43	19 036,61	19 395,79

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 169 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	19 700,60	20 094,62	20 488,63	20 882,64	21 276,65
128 M	19 936,15	20 334,88	20 733,60	21 132,32	21 531,05
138 M	19 957,57	20 356,72	20 755,87	21 155,02	21 554,17
150 M	20 514,32	20 924,61	21 334,90	21 745,18	22 155,47

(En euros.)

Pour 200 herues	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115, 118, 120 M	24 504,94	24 995,03	25 485,13	25 975,23	26 465,33
128 M	24 797,93	25 293,89	25 789,85	26 285,81	26 781,76
138 M	24 824,57	25 321,06	25 817,55	26 314,04	26 810,53
150 M	25 517,10	26 027,44	26 537,78	27 048,12	27 558,46

Taux hiaeorrs à cpotemr du 1er avirl 2011

Personnels employés

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,20	9,4760	9,7520	10,0280	10,3040	10,5800
125	9,27	9,5481	9,8262	10,1043	10,3824	10,6605
132,5	9,31	9,5893	9,8686	10,1479	10,4272	10,7065
140	9,33	9,6099	9,8898	10,1697	10,4496	10,7295
148,5	9,58	9,8674	10,1548	10,4422	10,7296	11,0170

Garanties aeennulls de rémunération à ceotpmr du 1er avirl 2011

Indemnités complémentaires :  
Sténodactylographe ou sténotypiste : 31,97 ?.  
Traducteur : 127,86 ?.  
Traducteur et rédacteur : 191,80 ?.

(En euros.)

Personnels employés

Pour 151,67 hruees	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	17 246,70	17 764,10	18 281,50	18 798,90	19 316,30	19 833,70
125	17 377,92	17 899,26	18 420,60	18 941,94	19 463,27	19 984,61
132,5	17 452,91	17 976,50	18 500,08	19 023,67	19 547,26	20 070,85
140	17 490,40	18 015,11	18 539,83	19 064,54	19 589,25	20 113,96
148,5	17 959,06	18 497,83	19 036,61	19 575,38	20 114,15	20 652,92

Taux hreorais à cmpoter du 1er avirl 2011

Personnels tecininhes et aetgns de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	9,70	9,9910	10,2820	10,5730	10,8640	11,1550
157,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
165	10,27	10,5781	10,8862	11,1943	11,5024	11,8105
175	10,90	11,2270	11,5540	11,8810	12,2080	12,5350
185	11,52	11,8656	12,2112	12,5568	12,9024	13,2480
200	12,45	12,8235	13,1970	13,5705	13,9440	14,3175
215	13,39	13,7917	14,1934	14,5951	14,9968	15,3985
225	14,02	14,4406	14,8612	15,2818	15,7024	16,1230

Garanties alleunens de rémunération à ceomtptr du 1er avirl 2011

Indemnités complémentaires :  
Traducteur : 129,47 ?.  
Traducteur et rédacteur : 194,20 ?.

(En euros.)

Personnels theinenccis et atnegs de maîtrise

Pour 151,67 huertes	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 184,02	18 729,54	19 275,06	19 820,58	20 366,10	20 911,62
157,5	18 371,48	18 922,63	19 473,77	20 024,92	20 576,06	21 127,21



165	19 252,56	19 830,14	20 407,71	20 985,30	21 562,87	22 140,45
175	20 433,59	21 046,60	21 659,60	22 272,61	22 885,62	23 498,63
185	21 595,87	22 243,74	22 891,62	23 539,49	24 187,37	24 835,25
200	23 339,28	24 039,46	24 739,64	25 439,82	26 140,00	26 840,18
215	25 101,45	25 854,49	26 607,53	27 360,58	28 113,62	28 866,66
225	26 282,47	27 070,94	27 859,42	28 647,89	29 436,37	30 224,84

Personnels ingénieurs et cadres

mimina à ctopmer du 1er airvl 2011 (durée meulnslee de référence : 151,67 heures)

Rémunérations aulnnlees giteraans et pteenamis mlunsees

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle gntiaare	Paiement mensuel miimnum
100	Jusqu'à 5 ans	26 919,98	2 019,00
	De 5 à 10 ans	28 265,98	2 119,95
	De 10 à 15 ans	29 611,98	2 220,90
	Après 15 ans	30 957,98	2 321,85
106,5	Jusqu'à 5 ans	28 667,15	2 150,04
	De 5 à 10 ans	30 100,51	2 257,54
	De 10 à 15 ans	31 533,87	2 365,04
	Après 15 ans	32 967,22	2 472,54
113	Jusqu'à 5 ans	30 414,69	2 281,10
	De 5 à 10 ans	31 935,42	2 395,16
	De 10 à 15 ans	33 456,16	2 509,21
	Après 15 ans	34 976,89	2 623,27
119	Jusqu'à 5 ans	32 026,75	2 402,01
	De 5 à 10 ans	33 628,09	2 522,11
	De 10 à 15 ans	35 229,43	2 642,21
	Après 15 ans	36 830,76	2 762,31
132	Jusqu'à 5 ans	35 521,31	2 664,10
	De 5 à 10 ans	37 297,38	2 797,30
	De 10 à 15 ans	39 073,44	2 930,51
	Après 15 ans	40 849,51	3 063,71
145	Jusqu'à 5 ans	39 016,03	2 926,20
	De 5 à 10 ans	40 966,83	3 072,51
	De 10 à 15 ans	42 917,63	3 218,82
	Après 15 ans	44 868,43	3 365,13
Cadres supérieurs	Voir acilrte 6.3 de la présente convention, axnene IV.		

NB. ? Les rémunérations mniliaems peerfeoilnsnsls gtaerians

fixées par le teablaui ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région psienrniae (art. 5, § 2, de l'annexe IV de la cnnveioitn ctlvcleioe nationale).

## Avenant n 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; La FEDIMAG ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les tuax des indemnités ffrraatoiiis dnas les eprsntreis du tsrnaport rtiuoer de marchandises, des activités aailluixers du transport, du tarnporst de déménagement, du tpsrnatot de fnods et vruaels et des activités de ptioternass logistiques, jotins aiudt protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le telbaau annexé au présent avenant, à cptmoer du 1er jeanivr 2012.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent annveat est aiplbclae à ctmoer de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le pcolroote retilaf aux frias de déplacement du 30 airvl 1974, ccolnu en apacptiloïn de l'article 10 de la coineontvn clvloictee nationale, axnene I des toanstrprs riuertos et des activités aaxrilleius du transport, modifié par les aeavnnts nos 1 à 57, ce dineerr en dtae du 11 airvl 2011, est à nuavoeu modifié comme siut :

Le présent annvaet frea l'objet d'un dépôt à la driocietn générale du tiavral du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et d'une ndndamee d'extension dnas les coionindts fixées par les aerltics L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Annexe

Taux des indemnités du potolooe realtif aux fiars de déplacement des oirevrus au 1er jeavnr 2012

(En euros.)

### Avenant n 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; L'UNCP FO ; Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La cteonnovin ceviocllte nationale, anxene IV « Doitssipions particulières aux ingénieurs et craeds » en dtae du 30 ocotbre 1951, modifiée par les aenanvts n° 1 à 76, ce dernier, en dtae du 23 février 2011, est à nveouau modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les barèmes de rémunérations allunnees manimelis pefrlesesonlnios graanetis dnas les ereenitsprs de tpornarst rieur de vruyaegos en vguiuer snot revalorisés à cmpeotr du 1er avirl 2012, conformément au teablaui jnoit au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gpoure	Rémunération annuelle gnitaare (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel maiminl (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 135,44	2 185,16
		5 à 10 ans	30 592,21	2 294,42
		10 à 15 ans	32 048,98	2 403,67
		Après 15 ans	33 505,76	2 512,93
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 029,56	2 327,22
		5 à 10 ans	32 581,04	2 443,58
		10 à 15 ans	34 132,52	2 559,94
		Après 15 ans	35 683,99	2 676,30
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 922,91	2 469,22
		5 à 10 ans	34 569,06	2 592,68
		10 à 15 ans	36 215,20	2 716,14
		Après 15 ans	37 861,35	2 839,60
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 670,50	2 600,29
		5 à 10 ans	36 404,03	2 730,30
		10 à 15 ans	38 137,55	2 860,32
		Après 15 ans	39 871,08	2 990,33
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 458,33	2 884,37
		5 à 10 ans	40 381,25	3 028,59
		10 à 15 ans	42 304,16	3 172,81
		Après 15 ans	44 227,08	3 317,03

Nature des indemnités	Taux	Référence aux actliers du potolooe
Indemnité de rpaes	12,80	Art. 3, al. 1
Indemnité de raeps uniuqe	7,88	Art. 4
Indemnité de rapas unquie « niut »	7,67	Art. 12
Indemnité spéciale	3,47	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	6,94	Art. 5
Indemnité de gnard déplacement :		Art. 6
1 rapas puls 1 découcher	40,94	
2 repas puls 1 découcher	53,75	

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aavnent etrne en aicioatplpn à cmpeotr de la dtae de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt à la dtoceirin générale du taarivl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dmdneae d'extension dnas les cidtoinnos fixées par les acrliets L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

### Entreprises de tarsnport rieur de veoyaurgs

Ingénieurs et craeds

Rémunérations aenneluls miaelnims peslrnlfofoeeins garienats au 1er arvil 2012 (1)

(1) Puor 151,67 heures, iunlcnat les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le crade des lios sur la réduction du tmpes de travail.

(En euros.)

6	145	Jusqu'à 5 ans	42 245,96	3 168,45
		5 à 10 ans	44 358,26	3 326,87
		10 à 15 ans	46 470,56	3 485,29
		Après 15 ans	48 582,85	3 643,71
7	Cadres supérieurs	Voir altrice 6.3 de la présente convention, anexe IV.		
NB. ? Les rémunérations miannseems preinsoseeolnfls gnariats fixées par le tbealau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pinirsanee (art. 5, al. 2).				

## Avenant n 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; L'UNCP FO ; Le STNAT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

La coovtnienn cleivoctle nationale, axnnee III « Dosiositpns particulières aux tennccihels et agnets de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les avneats n° 1 à 84, ce dernier, en dtae du 23 février 2011, est à nuoveau modifiée comme siut :

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Les barèmes des tuax hroerais et seaalris meluness gnritaas des teihcencnis et aentgs de maîtrise des eenrsipetrs de tnosrrpat rtouier de vaeouyrgrs en vuueigr snot revalorisés à ctpmoer du 1er avril 2012, conformément au tblaau jinot au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,3652	1 572,09	1 619,25	1 666,42	1 713,58	1 760,74	1 807,90
2	157,5	10,8810	1 650,32	1 699,83	1 749,34	1 798,85	1 848,36	1 897,87
3	165	11,4030	1 729,49	1 781,38	1 833,26	1 885,15	1 937,03	1 988,92
4	175	12,0985	1 834,98	1 890,03	1 945,08	2 000,13	2 055,18	2 110,23
5	185	12,7790	1 938,19	1 996,34	2 054,48	2 112,63	2 170,77	2 228,92
6	200	13,8142	2 095,20	2 158,06	2 220,91	2 283,77	2 346,62	2 409,48
7	215	14,8495	2 252,22	2 319,79	2 387,36	2 454,92	2 522,49	2 590,06
8	225	15,5447	2 357,66	2 428,39	2 499,12	2 569,85	2 640,58	2 711,31

Les motnatns des indemnités visées au paahraprge b de l'article 6 snot revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tabelau jnoit au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Le présent aenanvt enrte en alcaptipoin à cteopmr de la dtae de signature.

Article 4 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt à la ditercion générale du tirvaal du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dmdaene d'extension dnas les cdioontins fixées par les aiteclrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

### Entreprises de tronsnapt reutior de voyageurs

Techniciens et aentgs de maîtrise  
Salaires mlsneeus gnrtatais puor 151,67 hueres par mios au 1er avril 2012

(En euros.)

Traducteur : 138,35 ?.

Traducteur et rédacteur : 207,52 ?.

## Avenant n 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FCNR ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

La cotoenivnn cictllevoe nationale, anenxe II « Dsonoitipsis

particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les antavens n° 1 à 86, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à navoueu modifiée comme siut :

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les barèmes des tuax hroieras et siareals meusnels ginartas des employés des eisnerepts de topsanrrt roieutr de vruoayges en vuugeir snot revalorisés à cmopter du 1er airvl 2012, conformément au tbaaelu jiont au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les montatns des indemnités visées au pgrapraahe b de l'article 5 snot revalorisés à ctpomer du 1er airvl 2012, conformément au tblaau jiont au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aanvent etnre en aioalppcitt à ceoptmr de la dtae de

signature.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aaennvt frea l'objet d'un dépôt à la deiortcin générale du tvaialr du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demadne d'extension dnas les codnioitns fixées par les alerctis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

### Entreprises de tsrnpraot roieutr de voyageurs

Employés

Salaires mesnleus gainatrs puor 151,67 hereus par mios au 1er airvl 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
3	110	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
4	115	9,4900	1 439,35	1 482,53	1 525,71	1 568,89	1 612,07	1 655,25
5	120	9,4914	1 439,56	1 482,75	1 525,93	1 569,12	1 612,31	1 655,49
6	125	9,4925	1 439,73	1 482,92	1 526,11	1 569,30	1 612,49	1 655,69
7	132,5	9,5836	1 453,54	1 497,15	1 540,76	1 584,36	1 627,97	1 671,58
8	140	9,6698	1 466,62	1 510,62	1 554,62	1 598,61	1 642,61	1 686,61
9	148,5	10,2593	1 556,03	1 602,71	1 649,39	1 696,07	1 742,75	1 789,43

Traducteur : 136,67 ?.

Traducteur et rédacteur : 204,98 ?.

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,17 ?.

## Avenant n 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La cotvenionn cclevilote nationale, axenne I « Dpniistisoos particulières aux ouerirvs » en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les antvenas nos 1 à 100, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à novuaeu modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les barèmes des rémunérations cintvllneeeonnoes (taux hroaeirs et SMPG) des psrnneoes oirruevs des esneierrtps de trparosnt reioutr de vueruagys en veguir snot revalorisés à coeptmr du 1er airvl 2012, conformément au talabeu jniot au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Le présent anveant entre en aipalpoitcn à cemtpor de la dtae de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent anenvat frea l'objet d'un dépôt à la dioieitcrn générale du tiaravl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une ddemane d'extension dnas les coinoitns fixées par les airectls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

### Entreprises de toanpsrrt rioetur de voyageurs

Ouvriers

Salaires menselus gtnaiars puor 151,67 hereus par mios au 1er airvl 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
3	115 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
4	120 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
5	123 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
6	128 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
7	131 V	9,5437	1 447,49	1 476,44	1 505,39	1 534,34	1 563,29
	136 V	9,6256	1 459,91	1 489,11	1 518,31	1 547,51	1 576,71
7 bis	137 V	9,6563	1 464,57	1 493,86	1 523,15	1 552,45	1 581,74
8	138 V	9,8304	1 490,98	1 520,80	1 550,62	1 580,44	1 610,25
9	140 V	9,9021	1 501,85	1 531,89	1 561,93	1 591,96	1 622,00
9 bis	145 V	10,1069	1 532,91	1 563,57	1 594,23	1 624,89	1 655,55
10	150 V	10,3526	1 570,18	1 601,58	1 632,99	1 664,39	1 695,79

NB. ? En aciopatpin de la CNCA 1, à ceptmor du 1er avirl 2012, le tbelau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :  
? 3 % : quocifitlaain de mécanicien ou eeiscsnaur (art. 13 b et c) ;  
? 13,37 ? ou 26,74 ? : tvarail un juor férié (art. 7 ter) ;  
? 13,37 ? ou 26,74 ? : taarvil un dcarnihe (art. 7 quater).

## Avenant n 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cvlentnenoelions dnas les eirrnetstes de tsarprnot de déménagement modifié en dieernr leiu par l'avenant n° 6 du 12 nvmerobe 2009 est à neavouu modifié comme siut :

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

A l'article 3 « Raorvtioesilan des rémunérations clineenvntolneos », le pniot 1 et le point 2 snot remplacés par :

#### « 1. Tuax horaires

Les tuax hrraies cenntnioolnves des pesnonlres ouvriers, employés et thcinineecs et antges de maîtrise snot revalorisés à cemtpor du 1er arivil 2012, conformément aux tuaeablz jions au présent avenant.

#### 2. Rémunérations auleelnns garanties

Les rémunérations anenellus girnaeats des ponneeslrs ingénieurs et ceadrz snot revalorisées à comeptr du 1er arivil 2012, conformément aux tbulleaax jtoins au présent avenant. »

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Les telaaubx annexés au présent aanvnet sonert intégrés dnas les

CNCA 1, 2, 3 et 4.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Le présent aavnnet enrte en aaiipcplotn à la dtae fixée à l'article 1er ci-dessus.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Le présent aevannt frea l'objet d'un dépôt à la dtiiorcen générale du tarvail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dndmaee d'extension dnas les cidotinnos fixées par les artciels L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe I

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Entreprises de toasnrrprt de déménagement

### Rémunérations cnnventtelooines

#### Personnel oreuivr

Taux haroiers à cptmeor du 1er arivil 2012

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
120 D	9,23

128 D	9,32
138 D	9,48
150 D	9,95

En application de l'avenant n° 3, les taux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % pour les primes C1 relatives du permis de conduire C ;

? 2,00 % pour les primes C2 relatives du permis de conduire EC.

En application de la CCNA-1, les taux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou diurne ? art. 7 ou 7 quater) de : 10,01 ? ou 23,33 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,44 ?.

### Personnel employé

Taux horaires à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
105,110,115	9,27
120	9,34

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle brute	Paiement mensuel net
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 235,98	2 267,71
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 201,30	2 415,10
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 167,00	2 562,52
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 980,34	2 698,54
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 911,15	2 993,35
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 842,17	3 288,17

(1) Article 5, alinéa 4.

## Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FCNR ; La FGT CFTC L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent avenant aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale des salariés du transport, modifié par les avenants nos 1 à 58, ce dernier en date du 20 décembre 2011, est à nouveau modifié

125	9,40
132,50	9,48
140	9,59
148,50	9,67

### Personnel technique et agent de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	à l'embauche
1	150,00	10,00
2	157,50	10,10
3	165,00	10,39
4	175,00	11,00
5	185	11,64
6	200	12,59
7	215	13,54
8	225	14,18

### Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations mensuelles moyennes des salariés à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Le présent avenant s'applique aux salariés de la section II « Travaux de vaqueurs ».

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent avenant fixe les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de travaux de vaqueurs et dans les entreprises de travaux sanitaires, jadis au protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mai 2012.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2012*

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

**Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mai 2012)**

(En euros.)

## Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FGT CTCF ; L'UNCP FO,

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012*

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en direction de la loi par l'avenant n° 8 du 26 mars 2012 est à nouveau modifié comme suit :

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012*

A l'article 3 « Révisibilité des rémunérations conventionnelles », les points 1 et 2 sont remplacés par :

#### « 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

#### 2. Rémunérations auellnnes gatiannes

Les rémunérations auellnnes gatiannes des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Il est précisé que l'emploi aide-déménageur, coefficient 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en tant que déménageur (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les pourcentages saouicux souenlngt qu'ils pnenrnt soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012*

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,55	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de rapas unique	7,75	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,47	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,47	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	25,60	Art. 10, al. 1
Indemnité de poses journalières (chambre et casse-croûte)	28,81	Art. 11

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012*

Le présent avenant est en application à sa signature.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012*

Annexe

Barèmes des rémunérations conventionnelles au 1er décembre 2012

Personnel ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,41
128 D	9,45
138 D	9,55
150 D	10,00

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du premier de carrière C ;

? 2 % pour les personnels C2 titulaires du premier de carrière EC. En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 10,11 % ou 23,56 %.  
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,50 %.

Heure de temps de liaosn (accord du 22 sbtrepe 2005) : 6,50 ?.

(En euros.)

Personnel employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,41
120	9,45
125	9,50
132,50	9,55
140	9,65
148,50	9,75

Personnel tnicnceheis et atgens de maîtrises

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gopure (1)	Rémunération anelunle garantie	Paiement mseenul minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 538	2 290
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 523	2 439
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 509	2 588
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 340	2 725
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 310	3 023
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 280	3 321

(1) Atcilre 5, alinéa 4.

Le présent anvneat est abllpcpie à cotpmer de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent anavnt frea l'objet d'un dépôt à la dtoiciern générale du tirvaal du ministère du travail, de l'emploi, de la footamirn plinsfeelonsoe et du daiolgue social et d'une danmede d'extension dnas les cinodntios fixées par les aitrices L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Entreprises du traropsnt rteouir de marchandises, des activités aexiaillurs du transport, du tapnsrrot de déménagement, du tronspart de fnods et valreus et des activités de preatitnoss logistiques

### Taux des indemnités du ptocloore rtaief aux firas de déplacement des ouvriers

(en veigur à cpetomr du 1er jeivnar 2013)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
-----------------------	------	-------------------------------------

Les tuax des indemnités fraetoifiras dnas les eteirseprns du trsonrapt reiotar de marchandises, des activités auiirielxas du transport, du tsaorrnt de déménagement, du tnsorrpt de fnods et vuearlrs et des activités de poiarsettns logistiques, jtions auidt protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le tlaebau annexé au présent avenant, à cmotper du 1er javneir 2013.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

## Avenant n 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Syndicats signataires	La FCNR ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le portcoole rliaetf aux frias de déplacement du 30 arvil 1974, ccnolu en apapiociltnd de l'article 10 de la conivnoetn cvtllieicoe nationale, axenne I des tparrostns reotruis et des activités aaxuelriiis du transport, modifié par les antvaens nos 1 à 59, ce deirner en dtae du 9 mai 2012, est à nvoueau modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013



Indemnité de repas		
Indemnité de raeps unique	13,06 ?	
Indemnité de reaps uqinue « niut »	8,04 ?	Art. 3, al. 1
Indemnité spéciale	7,82 ?	Art. 4
Indemnité de casse-croûte	3,54 ?	Art. 12
Indemnité de gnrad	7,08 ?	Art. 7
déplacement :	41,76 ?	Art. 5
? 1 rapes + 1 découcher	54,83 ?	Art. 6
? 2 rpaes + 1 découcher		

## Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La FGT CFTC,

**Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération**  
Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniques et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.  
Ces différents tableaux sont intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 2 - Rémunérations annuelles garanties**  
Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Les rémunérations annuelles garanties des personnes ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er janvier 2013, et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.  
Ces différents tableaux sont intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 3 - Indemnités spécifiques**  
Le présent accord entre en application à compter de la date de sa

signature.

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de l'annexe I de la convention, à l'article 5 b de l'annexe II de la convention et à l'article 6 b de l'annexe III de la convention sont revalorisées à compter du 1er janvier 2013, et fixées conformément aux montants indiqués dans les tableaux annexés au présent accord.

**Article 4 - Entrée en application**  
Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

**Article 5 - Publicité et dépôt**  
Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

### Article - Annexe

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012*

#### Ouvriers rattachés et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844
128 M	9,51	9,7002	9,8904	10,0806	10,2708
138 M	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
150 M	9,79	9,9858	10,1816	10,3774	10,5732

? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,79 ?.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

Indemnités pour dimanche et jours fériés travaillés :

? durée du travail inférieure à 3 heures : 9,80 ? ;

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
-------------	--------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 677,87	18 031,42	18 384,98	18 738,54	19 092,10
128 M	17 827,84	18 184,39	18 540,95	18 897,51	19 254,06
138 M	17 865,33	18 222,64	18 579,94	18 937,25	19 294,56
150 M	18 352,74	18 719,79	19 086,85	19 453,90	19 820,96

Garanties antérieures de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 169 heures

(En euros.)

### Ouvriers roulants

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20 222,26	20 626,70	21 031,15	21 435,59	21 840,04
128 M	20 393,81	20 801,69	21 209,57	21 617,44	22 025,32
138 M	20 436,70	20 845,44	21 254,17	21 662,91	22 071,64
150 M	20 994,26	21 414,15	21 834,03	22 253,92	22 673,80

Garanties antérieures de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 200 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96
128 M	25 330,65	25 837,26	26 343,87	26 850,48	27 357,10
138 M	25 383,92	25 891,60	26 399,27	26 906,95	27 414,63
150 M	26 076,45	26 597,98	27 119,51	27 641,04	28 162,56

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

### Employés

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445
125	9,47	9,7541	10,0382	10,3223	10,6064	10,8905
132,5	9,51	9,7953	10,0806	10,3659	10,6512	10,9365
140	9,54	9,8262	10,1124	10,3986	10,6848	10,9710
148,5	9,79	10,0837	10,3774	10,6711	10,9648	11,2585

? technicien : 130,67 ? ;  
? technicien et rédacteur : 196,02 ?.

Garanties antérieures de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

Indemnités complémentaires :

? sténodactylographe ou sténotypiste : 32,67 ? ;

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	17 677,87	18 208,20	18 738,54	19 268,87	19 799,21	20 329,55
125	17 752,85	18 285,44	18 818,02	19 350,61	19 883,19	20 415,78
132,5	17 827,84	18 362,67	18 897,51	19 432,34	19 967,18	20 502,01
140	17 884,08	18 420,60	18 957,12	19 493,64	20 030,17	20 566,69
148,5	18 352,74	18 903,32	19 453,90	20 004,48	20 555,07	21 105,65

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

### Techniciens et atouts de maîtrise

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	9,91	10,2073	10,5046	10,8019	11,0992	11,3965
157,5	10,02	10,3206	10,6212	10,9218	11,2224	11,5230
165	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
175	11,14	11,4742	11,8084	12,1426	12,4768	12,8110
185	11,77	12,1231	12,4762	12,8293	13,1824	13,5355
200	12,72	13,1016	13,4832	13,8648	14,2464	14,6280
215	13,68	14,0904	14,5008	14,9112	15,3216	15,7320
225	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795

? teutuadrr et rédacteur : 198,47 ?.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

Indemnités complémentaires :

? tacudeturr : 132,32 ? ;

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 577,69	19 135,03	19 692,36	20 249,69	20 807,02	21 364,35
157,5	18 783,90	19 347,42	19 910,94	20 474,46	21 037,97	21 601,49
165	19 683,73	20 274,24	20 864,76	21 455,27	22 045,78	22 636,29
175	20 883,50	21 510,01	22 136,51	22 763,02	23 389,52	24 016,03
185	22 064,53	22 726,46	23 388,40	24 050,33	24 712,27	25 374,21
200	23 845,44	24 560,80	25 276,16	25 991,53	26 706,89	27 422,25
215	25 645,09	26 414,44	27 183,80	27 953,15	28 722,50	29 491,86
225	26 863,61	27 669,52	28 475,42	29 281,33	30 087,24	30 893,15

Rémunérations annuelles garanties et minima à compter du 1er janvier 2013  
(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

### Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	27 512,22	2 063,42
	5 à 10 ans	28 887,83	2 166,59
	10 à 15 ans	30 263,44	2 269,76
	Après 15 ans	31 639,05	2 372,93
106,5	Jusqu'à 5 ans	29 297,83	2 197,34
	5 à 10 ans	30 762,72	2 307,20
	10 à 15 ans	32 227,61	2 417,07
	Après 15 ans	33 692,50	2 526,94
113	Jusqu'à 5 ans	31 083,81	2 331,29
	5 à 10 ans	32 638,00	2 447,85
	10 à 15 ans	34 192,19	2 564,41
	Après 15 ans	35 746,38	2 680,98
119	Jusqu'à 5 ans	32 731,34	2 454,85
	5 à 10 ans	34 367,91	2 577,59
	10 à 15 ans	36 004,47	2 700,34
	Après 15 ans	37 641,04	2 823,08
132	Jusqu'à 5 ans	36 302,78	2 722,71
	5 à 10 ans	38 117,92	2 858,84
	10 à 15 ans	39 933,06	2 994,98
	Après 15 ans	41 748,20	3 131,11

145	Jusqu'à 5 ans	39 874,38	2 990,58
	5 à 10 ans	41 868,10	3 140,11
	10 à 15 ans	43 861,82	3 289,64
	Après 15 ans	45 855,54	3 439,17

Cadres supérieurs : voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.

## Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFD ; La FGT CTFC ; La SANTT CFE-CGC ; L'UNCP FO,

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositifs particuliers aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 77, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

**Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties**

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres dans les entreprises de travaux de voirie en vigueur sont révisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 572,47	2 217,94
		De 5 à 10 ans	31 051,09	2 328,83
		De 10 à 15 ans	32 529,72	2 439,73
		Après 15 ans	34 008,34	2 550,63
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 495,00	2 362,13
		De 5 à 10 ans	33 069,75	2 480,23
		De 10 à 15 ans	34 644,50	2 598,34
		Après 15 ans	36 219,25	2 716,44
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 416,75	2 506,26
		De 5 à 10 ans	35 087,59	2 631,57
		De 10 à 15 ans	36 758,43	2 756,88
		Après 15 ans	38 429,26	2 882,19
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 190,56	2 639,29
		De 5 à 10 ans	36 950,09	2 771,26
		De 10 à 15 ans	38 709,62	2 903,22
		Après 15 ans	40 469,14	3 035,19

NB. ? Les rémunérations minimales prévues ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 a, de l'annexe IV de la convention).

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

**Article 3 - Dépôt et publicité**

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

**Entreprises de travaux routiers de voirie**

Rémunérations minimales mensuelles prévues au 1er janvier 2013 (1)

Ingénieurs et cadres

(1) Pour 151,67 heures, il convient de tenir compte des éventuelles indéfinies différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

5	132	Jusqu'à 5 ans	39 035,20	2 927,64
		De 5 à 10 ans	40 986,96	3 074,02
		De 10 à 15 ans	42 938,72	3 220,40
		Après 15 ans	44 890,48	3 366,79
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 879,65	3 215,97
		De 5 à 10 ans	45 023,63	3 376,77
		De 10 à 15 ans	47 167,62	3 537,57
		Après 15 ans	49 311,60	3 698,37
7	Cadres supérieurs	Voir alircte 6.3 de la présente convention, aenxne IV.		

NB. ? Les rémunérations mlieainms pifenreolsoeslns gearaitns fixées par le talebau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pnniiresae (art. 5, al. 2).

## Avenant n 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le SATNT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

Le présent aveannt ertne en aitlopipacn à cmepotr de la dtae de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La coveonitnn ctlievolce nationale, aennxe III « Dpoositins particulières aux thinicecnes et agents de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aavnnets nos 1 à 85, ce dinreer en dtae du 16 arvil 2012, est à noevauu modifiée comme suit.

### Article 1er - Salaires mensuels garantis

Le présent anaenvt enrte en appcttilioan à cpmptre de la dtae de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les barèmes des tuax hireoras et salireas mnuleses gatiarns des tiecnhcenis et agents de maîtrise des eeitnesprrs de tranopst reutoir de vragueos en vguuier snot revalorisés à ctmoper du 1er jveanir 2013, conformément aux tbaulaex joints au présent avenant.

### Article 2 - Indemnités complémentaires

Le présent anaenvt etnre en aatciolppin à ctmpeor de la dtae de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les mnatnots des indemnités visées au parhpagare b de l'article 6 snot revalorisés à cmpteor du 1er jveanr 2013, conformément aux tlabeaux jotnis au présent avenant.

### Article 3 - Entrée en application

Le présent anvneat enrte en ataplciipon à ctpoemr de la dtae de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent aaenvnt enrte en apoaitilcpn à ctopenr de la dtae de signature.

### Article 4 - Dépôt et publicité

Le présent ananvet entre en atpalipcoïn à cpmetr de la dtae de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent aavnt frea l'objet d'un dépôt à la deiitroc n générale du taivral du ministère du travail, de l'emploi, de la froamotin pfsenolresinole et du dgiauloe saicol et d'une danedme d'extension dnas les cdtinioons fixées par les ailretcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

Le présent anvneat entre en aapitpoclin à cptmeor de la dtae de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

### Entreprises de tpraonrst ritouer de voyageurs

Techniciens et atengs de maîtrise

Salaires mslnuees gnaatirs puor 151,67 heerus par mios à ceotmpr du 1er jvinaer 2013

(En euros.)

GROUPE	COEF.	TUAX HORAIRE	AECNETINNE DNAS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,5207	1 595,67	1 643,54	1 691,41	1 739,28	1 787,15	1 835,02
2	157,5	11,0442	1 675,08	1 725,33	1 775,58	1 825,83	1 876,09	1 926,34
3	165	11,5740	1 755,44	1 808,10	1 860,76	1 913,42	1 966,09	2 018,75
4	175	12,2800	1 862,50	1 918,38	1 974,25	2 030,13	2 086,00	2 141,88
5	185	12,9707	1 967,26	2 026,28	2 085,30	2 144,32	2 203,34	2 262,35
6	200	14,0214	2 126,63	2 190,43	2 254,23	2 318,02	2 381,82	2 445,62
7	215	15,0722	2 286,01	2 354,59	2 423,17	2 491,75	2 560,33	2 628,91
8	225	15,7779	2 393,03	2 464,82	2 536,61	2 608,40	2 680,19	2 751,98

## Avenant n 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; L'UNCP FO,

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La convention collective nationale, annexée II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 87, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

### Article 1er - Salaires mensuels garantis

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

### Article 2 - Indemnités complémentaires

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

GROUPE	COEF.	TAUX HORAIRE	ATINNEEEN DNAS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
2	105	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
3	110	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
4	115	9,6324	1 460,94	1 504,77	1 548,59	1 592,42	1 636,25	1 680,08
5	120	9,6338	1 461,15	1 504,99	1 548,82	1 592,66	1 636,49	1 680,33
6	125	9,6349	1 461,32	1 505,16	1 549,00	1 592,84	1 636,68	1 680,52
7	132,5	9,7274	1 475,35	1 519,61	1 563,87	1 608,13	1 652,39	1 696,65
8	140	9,8148	1 488,62	1 533,28	1 577,93	1 622,59	1 667,25	1 711,91
9	148,5	10,4132	1 579,37	1 626,75	1 674,13	1 721,51	1 768,89	1 816,27

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

### Article 3 - Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

### Article 4 - Dépôt et publicité

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

### Entreprises de transport routier de voyageurs

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2013

Employés

(En euros.)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

## Avenant n 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; L'UNCP FO,

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

La convention collective nationale, annexée I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 101, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

### Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des professionnels des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent

avenant.

d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

#### Article 2 - Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

#### Article 3 - Dépôt et publicité

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale de l'évaluation du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande

## Article - Annexe

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

### Entreprises de transport routier de voyageurs

Ouvriers

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE				
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %	Après 15 ans 8 %
2	110 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
3	115 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
4	120 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
5	123 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
6	128 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
7	131 V	9,6869	1 469,21	1 498,59	1 527,97	1 557,36	1 586,74
	136 V	9,7700	1 481,81	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
7 bis	137 V	9,8011	1 486,54	1 516,27	1 546,00	1 575,73	1 605,46
8	138 V	9,9779	1 513,34	1 543,61	1 573,88	1 604,14	1 634,41
9	140 V	10,0506	1 524,38	1 554,87	1 585,35	1 615,84	1 646,33
9 bis	145 V	10,2585	1 555,91	1 587,03	1 618,14	1 649,26	1 680,38
10	150 V	10,5079	1 593,73	1 625,61	1 657,48	1 689,36	1 721,23

NB. ? En application de la CCN, annexe I, à compter du 1er janvier 2013, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de :  
? 3 % : coefficient de mécanicien ou essuieuse (art. 13 b et c) ;  
? 13,57 % ou 27,14 % : travail un jour férié (art. 7 ter) ;  
? 13,57 % ou 27,14 % : travail un dimanche (art. 7 quater).

## Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CDFT ; UNCP FO.

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2013*

Le présent avenant relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, inscrit en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités aéroportuaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 60, ce dernier en date du 19 décembre 2012 est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section 2 « Travaux routiers de voyageurs ».

#### Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2013*

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joliet aéroport, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

#### Article 2 - Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2013*

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

#### Article 3 - Publicité et dépôt

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2013*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale de l'évaluation du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2013*

**Taux des indemnités du poolcoltre reialtf aux faris de déplacement des oveurirs (en vguieur à cteompr du 1er mras 2013)**

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux altercis du protocole
-----------------------	------	-------------------------------------

**Avenant n 10 du 21 mars 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013**

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2013*

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations ceoellnnvtones dnas les eetrepirnss de trpsroant de déménagement modifié en dnireer leiu par l'avenant n° 9 du 21 nvbomere 2012 est à novuaeu modifié cmome suit.

**Article 1er**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2013*

A l'article 3 « Revaoraiolistn des rémunérations cnvlniooeenentls », le pniot 1 et le pniot 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax horaires

Les tuax hiaerors ceieonntnlovs des peneslrns ouvriers, employés, teniicchens et antges de maîtrise snot revalorisés à cotmepre du 1er mai 2013, conformément aux tlbuuax jtnois au présent avenant.

**2. Rémunérations alneunels garanties**

Les rémunérations alennlues gaenraits des plernnseos ingénieurs et cerdas snot revalorisées à ctmoepre du 1er mai 2013, conformément aux taealubx jnoits au présent avenant.

Il est précisé que l'emploi ?Aide déménageur?, cinifefceot 120 D, est réservé au peeosrnnl suos ctoarnt CDD d'usage en toarprnt de déménagement (saisonnier et/ou journalier), anisi qu'au pornenesl en CDI aanyt monis de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les prrtæiaens suociax sguennoilt qu'ils pennert soin, conformément aux dniotsiopss des arletics L. 2241-1 et satuivns du cdoe du travail, de tnerde à la seursopispn des écarts de rémunérations ernte les fmeems et les hommes, et de pvouomir l'objectif d'égalité pfrilneossnleoe entre les femems et les hommes. »

**Article 2**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2013*

Les tueabalx annexés au présent aaenvnt sroent intégrés dnas les anxnees I, II, III et IV de la cioennotvn collective.

**Article 3**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2013*

Le présent anvnaet etnre en aitpicalon à la dtae fixée à l'article 1er ci-dessus.

- Indemnité de repas
- Indemnité de rapes unique
- Indemnité spéciale
- Indemnité de casse-croûte
- Indemnité spéciale de peitt déjeuner
- Indemnité de crhbame et indemnité spéciale de piett déjeuner
- Indemnité de reops jniraoeulr

**Article 4**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2013*

Le présent anenvat frea l'objet d'un dépôt à la dcireoitn générale du tavrial du ministère du travail, de l'emploi, de la fiooarmtn pneesirlnofsloe et du digaoule socail et d'une dnmdae d'extension dnas les cdtnoiiins fixées par les altercis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

**Article - Annexe**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2013*

**Barème des rémunérations celoiotnenevlnns au 1er mai 2013**

Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux hriaore à l'embauche
120 D	9,44
128 D	9,52
138 D	9,66
150 D	10,14

En apaolpciitn de l'avenant n° 3, les tlauebax ci-dessus snot majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % puor les psrnoelens C1 tetiliaurs du pierms de cordinue C ;

? 2,00 % puor les peerslnns C2 trtlaiiues du pirmes de cndiuroe EC.

En aioitcaplpn de l'annexe I de la cenntooivn collective, les taealubx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,21 ? ou 23,80 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbeempte 2005) : 6,57 ?.

Heure de tpmes de lisoian (accord du 22 sperembte 2005) : 6,57 ?.

Employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horarie à l'embauche
105, 110, 115	9,50
120	9,54
125	9,60
132,50	9,65
140	9,75
148,50	9,85



Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,20
2	157,50	10,30
3	165	10,61
4	175	11,21

5	185	11,87
6	200	12,83
7	215	13,79
8	225	14,44

### Rémunérations annuelles maximales perçues par les salariés à compter du 1er mai 2013

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 843	2 313
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 848	2 463
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 854	2 614
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 703	2 752
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 713	3 053
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 723	3 354

(1) Article 5, alinéa 4.

## Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; FNAP ; FNST ; OTRE.
Syndicats signataires	FGT CTFC ; FGTE CFDT.

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Le présent avenant relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, inscrit en annexe de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des professions routières et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 61, ce dernier en date du 8 mars 2013, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de voyageurs et dans les entreprises du transport sanitaire, joints au présent protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er mai 2014.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mai 2014)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,94	Art. 8.1, alinéas 2 et 3, art. 9.10, alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	7,99	Art. 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,64	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,64	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	26,49	Art.10, alinéa 1
Indemnité de repas journalier (chambre et casse-croûte)	29,53	Art. 11

## Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif

## à l'annexe IV Ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le SNTAT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

La cideoonvtnn ceiolcltve nationale, aexnne IV « Dsisiotnipos particulières aux ingénieurs et cdares » en dtae du 30 otorcbe 1951, modifiée par les atvennas nos 1 à 79, ce dneierr en dtae du 13 février 2014, est à nvoeuau modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Les barèmes des rémunérations auennlls mlieamnis pinefoloesslrnes gaeitarns dnas les eerseprntis de taosprnt ruoiter de vroaugeys en vuguier snot revalorisés conformément au tbleaau joint au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Le présent anvaent etrne en aopaiitlcpn à cteompr du 1er jveianr 2015.

Article 3 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt à la dcreeioon générale du tavaril du ministère du travail, de l'emploi, de la fomoriatn prnslinfooeese et du duilaoge siaocl et d'une dndamee d'extension dnas les ctoodiins fixées par les areclits L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Entreprises de tnprorast reuoitr de voyageurs

Personnel ingénieur et cadre

Base : 151,67 heures, incalnut les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le carde des lios sur la réduction du tpmes de travail.

A cepmtor du 1er jivnaer 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimum (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 956,91	2 246,77
		De 5 à 10 ans	31 454,76	2 359,11
		De 10 à 15 ans	32 952,60	2 471,45
		Après 15 ans	34 450,45	2 583,78
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 904,44	2 392,83
		De 5 à 10 ans	33 499,66	2 512,47
		De 10 à 15 ans	35 094,88	2 632,12
		Après 15 ans	36 690,11	2 751,76
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 851,17	2 538,84
		De 5 à 10 ans	35 543,73	2 665,78
		De 10 à 15 ans	37 236,29	2 792,72
		Après 15 ans	38 928,85	2 919,66
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 648,04	2 673,60
		De 5 à 10 ans	37 430,44	2 807,28
		De 10 à 15 ans	39 212,84	2 940,96
		Après 15 ans	40 995,25	3 074,64
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 542,66	2 965,70
		De 5 à 10 ans	41 519,79	3 113,98
		De 10 à 15 ans	43 496,93	3 262,27
		Après 15 ans	45 474,06	3 410,55
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 437,09	3 257,78
		De 5 à 10 ans	45 608,94	3 420,67
		De 10 à 15 ans	47 780,80	3 583,56
		Après 15 ans	49 952,65	3 746,45
7	Cadres supérieurs	Voir ailcrte 6.3 de la présente convention, annexne IV		

N.B. ? Les rémunérations menlaimis poolenifslneres geirnaats fixées par le teaalbu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pnseiiarne (art. 5, al. 2).

## Avenant n 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III Techniciens et agents de

# maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le STNAT CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La cveiotonn cllieovcte nationale, axenne III « Dntiipsooss particulières aux tecnechiis et aentgs de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les anventas nos 1 à 87, ce drneer en dtae du 13 février 2014, est à nuaoveu modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les barèmes des tuax horiaers et des saerials mesleuns graantis des tnencihcies et anegts de maîtrise des ereieprsnts de trropasnt roituer de veayrgous en vuugeir snot revalorisés conformément au tealbu joint au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les mantotns des indemnités visées au pppaaarhre b de l'article 6

Groupe	Coefficient	Taux hiroare	Ancienneté dnas l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,6575	1 616,42	1 664,91	1 713,40	1 761,90	1 810,39	1 858,88
2	157,5	11,1878	1 696,85	1 747,76	1 798,66	1 849,57	1 900,47	1 951,38
3	165	11,7245	1 778,25	1 831,60	1 884,94	1 938,29	1 991,64	2 044,99
4	175	12,4396	1 886,72	1 943,32	1 999,92	2 056,53	2 113,13	2 169,73
5	185	13,1393	1 992,84	2 052,63	2 112,41	2 172,20	2 231,98	2 291,77
6	200	14,2037	2 154,27	2 218,90	2 283,53	2 348,16	2 412,78	2 477,41
7	215	15,2681	2 315,72	2 385,19	2 454,66	2 524,13	2 593,60	2 663,08
8	225	15,9830	2 424,14	2 496,87	2 569,59	2 642,32	2 715,04	2 787,77

Traducteur : 142,26 ?  
Traducteur et rédacteur : 213,37 ?.

## Avenant n 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II Employés

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La cntoeonvin coictvllée nationale, aennxe II « Dsiipootsnis particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aevtanns nos 1 à 89, ce dneier en dtae du 13 février 2014, est à navuoou modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les barèmes des tuax hreraois et des saliraes mleuesns graantis des employés des epneirsrets de trspnroat reotuir de vyugeoras en viugeur snot revalorisés conformément au tblaau joint au présent avenant.

snot revalorisés conformément au tlaabeu jinot au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aevannt enrte en apitlcoaipn à cpometr du 1er jeivnar 2015.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aevannt frea l'objet d'un dépôt à la dcrotien générale du trviaal du ministère du travail, de l'emploi, de la ftamoirn pnooesnilrlfse et du digualoe sioacl et d'une demadne d'extension dnas les cdoiotinns fixées par les acteils L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Salaires menulses ganartis puor 151,67 hereus par mois, au 1er jaeinvr 2015

(En euros.)

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les mtontnas des indemnités visées au papaarhrge b de l'article 5 snot revalorisés conformément au talaebu joint au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aevnant enrte en aicpaltipon à ceotmpr du 1er jinvear 2015.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt à la dorteciin générale du tiarval du ministère du travail, de l'emploi, de la fomiatorn posfleileorsnne et du duoliage social et d'une deanmde d'extension dnas les cidtioonnns fixées par les aeirctls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

Salaires mnleeeuss garntias puor 151,67 hreues par mois, au 1er jnaievr 2015

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Tuax horaire	Ancienneté dnas l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
3	110	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
4	115	9,7576	1 479,94	1 524,34	1 568,73	1 613,13	1 657,53	1 701,93
5	120	9,7590	1 480,15	1 524,56	1 568,96	1 613,37	1 657,77	1 702,18
6	125	9,7602	1 480,32	1 524,73	1 569,14	1 613,55	1 657,96	1 702,37
7	132,5	9,8539	1 494,53	1 539,37	1 584,21	1 629,04	1 673,88	1 718,71
8	140	9,9424	1 507,96	1 553,20	1 598,44	1 643,68	1 688,92	1 734,16
9	148,5	10,5486	1 599,90	1 647,90	1 695,90	1 743,89	1 791,89	1 839,89

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,13 ?.

Traducteur : 140,52 ?.

Traducteur et rédacteur : 210,75 ?.

## Avenant n 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I Ouvriers

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La ciooetvnnn cvioclelte nitaoalne anenxe I « Dootpsinsiis particulières aux ouivres » en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les atravnes nos 1 à 104, ce denreir en dtae du 12 décembre 2014, est à nauvevu modifiée comme suit.

Article 1er - Barème des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les barèmes des rémunérations cinnnlvetnooeles (taux haroeirs et SMPG) des peronnels oirverus des ensrpeites de tosrarnpt rteieur de vuyegoras en veuiugr snot revalorisés conformément au tleaabu jinot au présent avenant.

Le présent annevat ertne en aitpacploin à cpotmer du 1er javiner 2015.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la dorceitin générale du tivaral du ministère du travail, de l'emploi, de la fimtooran proeisloeslfne et du douiagle siacol et d'une dademne d'extension dnas les citnodnois fixées par les atricles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Salaires mulesnes granitas puor 151,67 hreues par mois, au 1er jnaievr 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux harroie	Ancienneté dnas l'entreprise				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
3	115 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
4	120 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
5	123 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
6	128 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
7	131 V	9,8128	1 488,31	1 518,08	1 547,84	1 577,61	1 607,38
	136 V	9,8970	1 501,08	1 531,10	1 561,12	1 591,14	1 621,17
7 bis	137 V	9,9285	1 505,86	1 535,97	1 566,09	1 596,21	1 626,33
8	138 V	10,1076	1 533,02	1 563,68	1 594,34	1 625,00	1 655,66
9	140 V	10,1813	1 544,19	1 575,08	1 605,96	1 636,84	1 667,73
9 bis	145 V	10,3919	1 576,13	1 607,66	1 639,18	1 670,70	1 702,22
10	150 V	10,6445	1 614,45	1 646,74	1 679,03	1 711,32	1 743,61

N.B. ? En aitaacoppiln de la CCN, anenxe I, à cemotpr du 1er jaienvr 2015, le tbaaleu ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

? 3 % : qiicalatofiun de mécanicien ou d'encaisseur (art. 13, b et c) ;  
? 13,75 ? ou 27,49 ? : tairval un juor férié (art. 7 ter) ;  
? 13,75 ? ou 27,49 ? : tiraval un dacihmne (art. 7 quater).

## Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; L'OTRE ; Le TLF ; La FNTR,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le STANT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015*

Les tuax haerros cnvennneltioos et les gainetras aneeulns de rémunération (GAR) des pnenoselrs ouvriers, employés, teneiinhccs et antegs de maîtrise visés par le présent accrod snot revalorisés à cetmpor du 1er jienvar 2016 et fixés conformément aux tlaeuabx annexés au présent accord.

Ces différents tebuaalx seonrt intégrés dnas les axeenns I à III de la cotnivonen cleoclvitie nltionaae des tpstanrros reuritos et des activités aeralxiuiis du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015*

Les rémunérations auelnelns gnaaeirts des polnnesres ingénieurs et creads visés par le présent arcocd snot revalorisées à copmetr du 1er jnviear 2016 et fixées conformément aux tabluex annexés au présent accord.

Ces différents tlubaeax snroet intégrés dnas l'annexe IV de la ctneoinvon colelvtce nnloatae des tsrpartnos rrtioeus et des

## Avenant n 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; CSD ; FEDESFI ; FNTR ; FEDIMAG.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016*

Le pootcolre riltaef aux firas de déplacement du 30 arvil 1974, clcnou en aptpoiliacn de l'article 10 de la cvitoeonn ctlcoelvie nationale, annexe I, des tnporatss roeiuits et des activités auixilares du transport, modifié par les atavnnes nos 1 à 63, ce dnier en dtae du 10 jiun 2015, est à nuoaevu modifié comme siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016*

Les tuax des indemnités fiotrriaeafs dnas les etnprsreeis du tsoapnrt reoutir de marchandises, des activités axraleiuiis du transport, du trponarst de déménagement, du traropnst de fonds et de vrlaues et des activités de pottrnsaies logistiques, jonits

activités auxireailis du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015*

Les indemnités spécifiques visées aux aretlcis 7 ter et 7 qetaur de l'annexe I, à l'article 5 b de l'annexe II et à l'article 6 b de l'annexe III snot revalorisées à cemotpr du 1er javier 2016 et fixées conformément aux mtatonns indiqués suos les teablaux annexés au présent accord.

Article 4 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015*

Le présent acocrd etnre en apoaiiclptn à ctmpeor de la dtae de sa signature.

Article 5 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015*

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt à la dioctrien générale du tvaial du ministère du travail, de l'emploi, de la ftraimoon proisnleenslfe et du dlugioae social et d'une dmendae d'extension dnas les cdooiitns fixées par les alictes L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015*

(Tableaux non reproduits, clbealounsts en linge sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rqbrouie BO Cvoetnnoin collective.)  
[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc\\_20150050\\_0000\\_0024.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc_20150050_0000_0024.pdf)

aiudt protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le taableu annexé au présent avenant, à ceotpmr du 1er février 2016.

Article 2 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016*

Le présent anenavt est alabclppie à cpmetor de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016*

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt à la doritrien générale du tivaarl du ministère du travail, de l'emploi, de la fiormaotn pfollenieossnre et du dilgouae sciaol et d'une ddmeane d'extension dnas les cioonndtis fixées par les aclitres L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016*

**Taux des indemnités du ploootcre rliaetf aux frais de déplacement des ourviers (en vgueur à cetmpor du 1er février 2016)**

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux artelcis du protocole
Indemnité de repas	13,32	Art. 3, alinéa 1
Indemnité de reaps unique	8,20	Art. 4

## Avenant n 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	CSD ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FGTE CFDT.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cnenlnleeivotos dnas les etrrrpnies de tsanorprt de déménagement, modifié en deinerr leiu par l'avenant n° 12 du 29 arvil 2015, est à nvaoueu modifié comme siut :

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

A l'article 3 « Rloavisroiaten des rémunérations coeteienlvnnolns », le ponit 1 et le piont 2 sont remplacés par :

#### « 1. Tuax hreaoris

Les tuax hriroaes citnnnelvoenos des ponerensls ouvriers, employés et thiccineens et agtnes de maîtrise snot revalorisés conformément aux tlueabax jtnios au présent avenant, à ceotpmr de la dtae indiquée dnas l'article 3 du présent avenant.

#### 2. Rémunérations anellenus gatneiras

Les rémunérations allunnees grnaetats des prelnosens ingénieurs et cadres snot revalorisées conformément aux taaelubx jntois au présent avenant, à comeptre de la dtae indiquée dnas l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Adie déménageur » coeiefcinf 120 D est réservé au peenonsrl suos ctnoart CDD d'usage en trrnoapst de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), asini qu'au pnreoesnl en CDI anayt moins de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les piaraetrnes saiocux sloneniugt qu'ils pnnnreet soin, conformément aux doosintsipis des alceirts L. 2241-1 et suaivnts du cdoe du travail, de tnerde à la sisrpspouen des écarts de rémunération etrne les fmmees et les hommes, et de povmouoir l'objectif d'égalité psoseloinefrnle etrne les fmeems et les hommes. »

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Les taubalex annexés au présent aneavnt sernot intégrés dnas les axneens I, II, III et IV de la convention.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent aaennvt enrte en alopcipiatn le pmrieer juor suavint la praoutuin au Jrnoual oicffiel de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jlileut 2016.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Indemnité de rapes uiuqne « niut »	7,98	Art. 12
Indemnité spéciale	3,61	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	7,22	Art. 5

Indemnité de ganrd déplacement :  
1 rpeas + 1 découcher

Le présent avnanet frea l'objet d'un dépôt à la doercitin générale du tarival du ministère du travail, de l'emploi, de la foitomran plefrsoinlseno et du dluioage saciol et d'une dnemade d'extension dnas les ctnooiinds fixées par les alrteics L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

### Annexe I

#### Ouvriers

Taux hraoires aliecbppas à ceptomr du piemerr juor suavit l'extension et au puls trad le 1er julelit 2016

(En euros.)

Coefficient	Taux hrraioe à l'embauche
120 D	9,68
128 D	9,82
138 D	10,00
150 D	10,50

En aipticpolan de l'avenant n° 3, les taauebly ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les poernnsles C1 taetulriis du pmires de curindoe C ;

? 2,00 % puor les plenrnseos C2 tielartuis du peirms de cniuoдре EC.

En aclatioippn de l'annexe I, les teabluax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,50 ? ou 24,49 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 stmprbee 2005) : 6,76 ?.

Heure de tmpes de liaosn (accord du 22 sepmbtrtee 2005) : 6,76 ?.

#### Employés

Taux hoarreis aaeicplblps à cemptor du pmrieer juor suavint l'extension et au puls trad le 1er jeuillt 2016

(En euros.)

Coefficient	Taux hroaire à l'embauche
105, 110, 115	9,81
120	9,85
125	9,91
132,50	9,97
140	10,07
148,50	10,17

#### Techniciens et agntes de maîtrise

Taux hierraos ablilppeacs à cmeptor du pirmeer juor sivunat l'extension et au puls trad le 1er jleuillt 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,52
2	157,50	10,62
3	165	10,96
4	175	11,57
5	185	12,26
6	200	13,25

7	215	14,23
8	225	14,91

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties  
Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant  
l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Groupe	Coef.	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans?	31 840,70	2 388,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans?	33 910,13	2 543,26
3	113	Jusqu'à 5 ans?	35 980,56	2 698,54
4	119	Jusqu'à 5 ans?	37 889,71	2 841,73
5	132	Jusqu'à 5 ans?	42 029,57	3 152,22
6	145	Jusqu'à 5 ans?	46 168,42	3 462,63

(1) Article 5, alinéa 4.

## Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV Ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le STANT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2016

La convention collective nationale annexe IV « Dispositifs particuliers aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 80, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2016

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garantis dans les établissements de transports routiers de voyageurs en vigueur sont révalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2016

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2016  
Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimum (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 136,65	2 260,25
		De 5 à 10 ans	31 643,48	2 373,26
		De 10 à 15 ans	33 150,32	2 486,27
		Après 15 ans	34 657,15	2 599,29
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 095,87	2 407,19
		De 5 à 10 ans	33 700,66	2 527,55
		De 10 à 15 ans	35 305,45	2 647,91
		Après 15 ans	36 910,25	2 768,27
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 054,28	2 554,07
		De 5 à 10 ans	35 756,99	2 681,77
		De 10 à 15 ans	37 459,70	2 809,48
		Après 15 ans	39 162,42	2 937,18

4	119	Jusqu'à 5 ans	35 861,93	2 689,64
		De 5 à 10 ans	37 655,02	2 824,13
		De 10 à 15 ans	39 448,12	2 958,61
		Après 15 ans	41 241,22	3 093,09
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 779,92	2 983,49
		De 5 à 10 ans	41 768,91	3 132,67
		De 10 à 15 ans	43 757,91	3 281,84
		Après 15 ans	45 746,90	3 431,02
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 697,71	3 277,33
		De 5 à 10 ans	45 882,60	3 441,19
		De 10 à 15 ans	48 067,48	3 605,06
		Après 15 ans	50 252,37	3 768,93
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		
NB. ? Les rémunérations minimales pleines sont tenues fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).				

## Avenant n 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III techniciens et agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Syndicats signataires	La FTGE CDFD ; Le STANT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La convention collective notariale annexe III « Dipsiioots particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 88, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les barèmes des taux horaires et saels mulneses gians des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vue de réajustement conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,7214	1 626,12	1 674,91	1 723,69	1 772,47	1 821,26	1 870,04
2	157,5	11,2549	1 707,03	1 758,25	1 809,46	1 860,67	1 911,88	1 963,09
3	165	11,7948	1 788,92	1 842,59	1 896,26	1 949,93	2 003,60	2 057,26
4	175	12,5142	1 898,03	1 954,98	2 011,92	2 068,86	2 125,80	2 182,74
5	185	13,2181	2 004,79	2 064,94	2 125,08	2 185,23	2 245,37	2 305,51
6	200	14,2889	2 167,20	2 232,22	2 297,23	2 362,25	2 427,26	2 492,28
7	215	15,3597	2 329,61	2 399,50	2 469,38	2 539,27	2 609,16	2 679,05
8	225	16,0789	2 438,69	2 511,85	2 585,01	2 658,17	2 731,33	2 804,49

Traducteur : 143,10 ?  
Traducteur et rédacteur : 214,65 ?

## Avenant n 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II Employés

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Syndicats signataires	La FTGE CDFD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016  
Salaires mensuels gagnés pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2016

(En euros.)



La convention collective nationale annexée II « Dossiers particuliers aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 90, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

**Article 1er - Salaires mensuels garantis**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les barèmes des taux horaires et saillies mensuelles garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 2 - Indemnités complémentaires**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 3 - Entrée en application**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

**Article 4 - Dépôt et publicité**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

**Article - Annexe**

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe  
Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
2	105	9,8136	1 488,43	1 533,09	1 577,74	1 622,39	1 667,05	1 711,70
3	110	9,8136	1 488,43	1 533,09	1 577,74	1 622,39	1 667,05	1 711,70
4	115	9,8161	1 488,81	1 533,48	1 578,14	1 622,81	1 667,47	1 712,14
5	120	9,8176	1 489,03	1 533,70	1 578,37	1 623,04	1 667,71	1 712,38
6	125	9,8188	1 489,21	1 533,89	1 578,56	1 623,24	1 667,92	1 712,59
7	132,5	9,9130	1 503,51	1 548,61	1 593,72	1 638,82	1 683,93	1 729,03
8	140	10,0021	1 517,01	1 562,52	1 608,03	1 653,54	1 699,05	1 744,56
9	148,5	10,6119	1 609,51	1 657,79	1 706,08	1 754,36	1 802,65	1 850,93

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,41 ?  
Traducteur : 141,64 ?  
Traducteur et rédacteur : 212,46 ?

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

**Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I Ouvriers**

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Syndicats signataires	La FTGE CFTD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La convention collective nationale annexe I « Dossiers particuliers aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 105, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit :

**Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des entreprises ouvrières des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 2 - Entrée en application**

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

**Article 3 - Dépôt et publicité**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

**Article - Annexe**

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Entreprises de transport routier de voyageurs  
Ouvriers  
Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise			
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %

2	110 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
3	115 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
4	120 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
5	123 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
6	128 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
7	131 V	9,8717	1 497,24	1 527,18	1 557,13	1 587,07	1 617,02
	136 V	9,9564	1 510,08	1 540,29	1 570,49	1 600,69	1 630,89
7 bis	137 V	9,9881	1 514,89	1 545,19	1 575,49	1 605,78	1 636,08
8	138 V	10,1682	1 542,22	1 573,06	1 603,91	1 634,75	1 665,60
9	140 V	10,2424	1 553,46	1 584,53	1 615,60	1 646,67	1 677,74
9 bis	145 V	10,4543	1 585,60	1 617,31	1 649,02	1 680,73	1 712,44
10	150 V	10,7084	1 624,14	1 656,62	1 689,10	1 721,59	1 754,07

NB. ? En apaliptocn de la CCN, aexnne I, à cmpeotr du 1er jaiwner 2016, le taebtau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :  
? 3 % : quicifitlioaan de mécanicien ou eaicsenusr (art. 13, b et c) ;  
? 13,83 ? ou 27,66 ? : tiaavrl un juor férié (art. 7 ter) ;  
? 13,83 ? ou 27,66 ? : tiavarl un dhnimcae (art. 7 quater).

## Avenant n 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	Entre : L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La FEDIMAG,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le SATNT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2016*

Le poloorcte d'accord rlaief aux cinidotnos spécifiques d'emploi des pelsonrens des eeistnrpes exerçant des activités de ptsronitaes liogqteusis du 30 juin 2004, modifié en dneirer leiu par l'avenant n° 8 du 17 mras 2015, est à naeuovu modifié cmome siut :

Article 1er - Rémunérations conventionnelles  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2016*

Les tuax hrriaoes clnonneinovtes et les graaniets aunenells de rémunération des pnerelosns ouvriers, employés, teiehncnis et agntes de maîtrise asini que les rémunérations aueennlls giaretnas des pesroenlns ingénieurs et caerds des eeeprsrints

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 6 MOIS	Après 2 ANS	Après 5 ANS	Après 10 ANS	Après 15 ANS
110 L	Opérateur, emballeur	9,69	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
	Manutentionnaire logistique	9,69	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
115 L	Préparateur de commandes	9,70	9,81	10,0062	10,2024	10,3986	10,5948
	Agent logistique	9,70	9,81	10,0062	10,2024	10,3986	10,5948
120 L	Contrôleur, flasheur	9,72	9,86	10,0572	10,2544	10,4516	10,6488
	Agent de minetancnae d'entrepôt logistique	9,72	9,86	10,0572	10,2544	10,4516	10,6488
125 L	Cariste en petasirotn loqisutgie (1)	9,74	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136

exerçant des activités de paorsneitts liueostgqis snot revalorisés à cmpeotr du 1er juin 2016, conformément aux tblueaux jitnos en aennxe au présent avenant.

Ces différents tabauelx snroet intégrés dnas les CNCA 1 à 4 de la cteiovnnon cicleoltve natioalte des taprtnsros ruireots et des activités ailxriaeus du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rarptatgae des tuax hraiors des mniima ceoonvinelntns de cnrtiaes cnciofetefis des tblueaux joints par le tuax hraoire du Smic, il est rappelé que c'est le tuax hirorae du Smic qui s'applique et qui fuigre dnas les gleilrs en leiu et pclae du tuax conventionnel.

Article 2 - Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2016*

Les doniipostiss du présent aveannt enertnt en vugeuir dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 3 mai 2016*

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dcriteoin générale du taarvil du ministère du travail, de l'emploi, de la fiaootrmn peneorilnfssoe et du doulgiae socail et d'une ddename d'extension dnas les cntioiods fixées par les aierltcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2016*

Personnels ouvriers  
Taux haeirors aelbipclpas à cotepmr du 1er juin 2016

(En euros.)

138 L	Opérateur de ligne	9,76	9,98	10,1796	10,3792	10,5788	10,7784
(1) Pour les caisters 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reetporr aux barèmes des rémunérations cleonelntionvens des oreruvis du TRM et des AAT.							

Garanties aenulnels de rémunération ailealbpcps à cotpmer du  
1er juin 2016 (pour 151,67 hueers mensuelles)

Personnels ouvriers

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ANS	Après 5 ANS	Après 10 ANS	Après 15 ANS	
110 L	Opérateur, emballer	18 667,03	19 040,37	19 413,71	19 787,05	20 160,39	
	Manutentionnaire logistique	18 667,03	19 040,37	19 413,71	19 787,05	20 160,39	
115 L	Préparateur de commandes	18 826,29	19 202,82	19 579,34	19 955,87	20 332,39	
	Agent logistique	18 826,29	19 202,82	19 579,34	19 955,87	20 332,39	
120 L	Contrôleur, flasheur	18 906,45	19 284,58	19 662,71	20 040,84	20 418,97	
	Agent de mnainentace d'entrepôt logistique	18 906,45	19 284,58	19 662,71	20 040,84	20 418,97	
125 L	Cariste en psitareotn logistique?(1)	19 034,30	19 414,99	19 795,67	20 176,36	20 557,04	
138 L	Opérateur de ligne	19 111,94	19 494,18	19 876,42	20 258,66	20 640,90	
(1) Pour les ctesairs 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rpteoerr aux barèmes des rémunérations cneveoelltnoins des oeruvirs du TRM et des AAT.							

Personnels employés  
Taux hoairres acleipabps à coemptr du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 MOIS	Après 3 ANS	Après 6 ANS	Après 9 ANS	Après 12 ANS	Après 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	9,76	9,92	10,2176	10,5152	10,8128	11,1104	11,4080
120 L	Employé d'ordonnancement	9,81	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770
	Agent asrmaniitdtif logistique	9,81	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770

Garanties alelnneus de rémunération alalpibcps à cmtoper du  
1er juin 2016 puor 151,67 heerus mensuelles

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ANS	Après 6 ANS	Après 9 ANS	Après 12 ANS	Après 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	19 000,71	19 570,73	20 140,75	20 710,77	21 280,80	21 850,82
120 L	Employé d'ordonnancement	19 112,22	19 685,59	20 258,95	20 832,32	21 405,69	21 979,05
	Agent ainittadrsmif logistique	19 112,22	19 685,59	20 258,95	20 832,32	21 405,69	21 979,05

Personnels technichneis et angets de maîtrise  
Taux hoerriars appilblaecs à cemoptr du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de meaicnnaatne d'entrepôt logistique	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Gestionnaire de stocks	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Correspondant du rlsepsnbae meemanangt de la qualité	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Responsable ou seusurpveir de lignes	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
165 L	Chef de quai logistique	11,62	11,9686	12,3172	12,6658	13,0144	13,3630
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsablemaintenance d'entrepôt logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735

	Responsable sivrere cielnt logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsable cdonnoeimteint à façon	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735

Garanties aulenles de rémunération aipalblpces à cpmetor du  
1er jiu 2016 (pour 151,67 hereus mensuelles)

(En euros.)

Personnels tncienhecs et aegnts de maîtrise

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mncanaetine d'entrepôt logistique	21 342,34	21 982,61	22 622,88	23 263,15	23 903,42	24 543,69
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Gestionnaire de stocks	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Correspondant du rsnolapebe mamegennat de la qualité	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Responsable ou seiupsvuer de lignes	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
165 L	Chef de qai logistique	22 301,30	22 970,34	23 639,38	24 308,42	24 977,46	25 646,50
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable mtcannnieae d'entrepôt logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable sceivre celnit logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable centmidionnoent à façon	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75

Rémunérations alluneens getriaans aplpbeialcs à cpmeotr du  
1er jiu 2016 (pour 151,67 hueres mensuelles)

(En euros.)

Personnels ingénieurs et cadres

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération anluenele garantie	Paiement mneusel minimum	Rémunération anllneue garantie	Paiement msnuuel minimum	Rémunération alenlune garantie	Paiement muesenl minimum	Rémunération aeulnlne garantie	Paiement munesel minimum
100 L	Responsable maemannget de la qualité	33 937,73	2 545,33	35 634,62	2 672,60	37 331,50	2 799,86	39 028,39	2 927,13
	Chef de projet	36 152,13	2 711,41	37 959,74	2 846,98	39 767,34	2 982,55	41 574,95	3 118,12
	Responsable sécurité	36 152,13	2 711,41	37 959,74	2 846,98	39 767,34	2 982,55	41 574,95	3 118,12
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 350,12	2 876,26	40 267,63	3 020,07	42 185,13	3 163,88	44 102,64	3 307,70
	Directeur méthode logistique	38 350,12	2 876,26	40 267,63	3 020,07	42 185,13	3 163,88	44 102,64	3 307,70
119 L	Directeur ceieonimndntot à façon	40 105,25	3 007,89	42 110,51	3 158,29	44 115,78	3 308,68	46 121,04	3 459,08
	Directeur de stie logistique	40 105,25	3 007,89	42 110,51	3 158,29	44 115,78	3 308,68	46 121,04	3 459,08
132 L	Directeur de seits logistiques	44 812,90	3 360,97	47 053,55	3 529,02	49 294,19	3 697,06	51 534,84	3 865,11

## Avenant n 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	FNAA FNST OTRE CNSA
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'accord sur les rémunérations centtieonelnvns des psnreoneles

aelnumbircas des epsnerirets de tsnrropat sinatarie du 16 février 2004 modifié en deerinr état par avanent n° 3 du 2 juin 2009 est une nvleuloe fios modifié cmome siut :

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent annevat est isncsbaiidloe de l'accord du 16 juin 2016 raieltf à la durée et à l'organisation du tiaavrl dnas les activités du trropasnt siarniate s'inscrivant dnas le carde de luer nevuou modèle soaicl et prntaot aeavnnt à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de taviral des pnnsreloes des eepstrrenis de troarsnpt sanitaire, dnot il cinstuote le volet salarial.

Les tuax herorais des plesoenrns abcuemiarnls snot revalorisés conformément au tlaebau jonit au présent avenant.

Ce telbaau srea intégré dnas la CCNA1 de la ctœoivvnn ccivtoelle natlnaioe des ttosrnpars ruteris et des activités aixliarielus du transport.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent ananvet enrte en apalicioptn le 1er jiluliet 2016, dnas les cindotoins ci-dessous.

La première étape de rvriotsaeiaion des tuax haeoirrs fixés par le teabalu jnoit au présent avnnaet entre en appioltacin à cette même date.

Les étapes 2 et 3 de rstoeoaalriivn des tuax hrirorais fixés par le tableau jniot au présent aavennt eenntrt en aoplpctcin aux première et sdnecoe dtaes d'anniversaire de la première étape, suos réserve que l'extension de l'accord du 16 juin 2016 rtleaf à la durée et à l'organisation du trvaial dnas les activités du tapsonrrt saniirtae s'inscrivant dnas le cdrae de luer nuaveou modèle sicaol et portnat annvaet à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tepms de traiaavl des pelernnsos des eiesprtrens de trronaspt siarante snot inentervue

avant la dtae du piemerr de ces duex anniversaires.

A défaut, l'entrée en aptpicioaln de l'étape 2 itievenrnt à la dtae du primeer juor du mios qui siut l'extension de l'accord du 16 juin 2016 rtleaf à la durée et à l'organisation du tvarail dnas les activités du tsaronprt siinatarie s'inscrivant dnas le cdrae de luer neavou modèle soaicl et ptoarnt avnanet à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de tviaarl des prneeslons des etesperinrs de tsparonrt srtaiane snot ienrnevue avant la dtae du pimeerr de ces duex anniversaires, et l'étape 3 à la dtae aensaivnrrie de l'application de l'étape 2.

(2) Acitlre étendu suos réserve de l'application des dipooisntss de l'article L. 2241-1 du cdoe du tvraail qui isenmpot que les pinareaters sacuiox se réunissent, au moins, une fios par an puor négocier les salaires.

(Arrêté du 6 décembre 2016 - art. 1)

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt à la dtiecorin générale du taivarl du ministère du travail, de l'emploi, de la frmiaoton pleorsnflislonée et du doguliae saocil et d'une dmnaede d'extension dnas les citoodinns fixées par les acrliets L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

#### Personnels ambulanciers Taux horaires gntraiax à l'embauche

(En euros.)

	Taux horaire garanti à l'embauche	Ambulancier 1er degré groupe A	Ambulancier 2e degré gupore B
Etape 1	A cetpomr du 1er jilulet 2016	9,7176	10,3130
Etape 2	A la dtae du 1er anniversaire de l'étape 1(*)	9,9042	10,5110
Etape 3	A la dtae du 2e anniversaire de l'étape 1(**)	10,0943	10,7129

(\*) A défaut d'extension de l'accord du 16 juin 2016 rltaiet à la durée et à l'organisation du taivarl dnas les activités du trsrnapot stnrriaae s'inscrivant dnas le crdae de luer navuoou modèle scioal et ptonrat anavent à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de traiaavl des poernslens des etprrisenes de tposnrart snaairtie à la dtae avrearinnsie de l'étape 1, l'étape 2 etnre en appiociatin à cotepmr de la dtae du pirem juor du mios qui siut l'extension de cet accord.

(\*\*) A défaut d'extension de l'accord du 16 juin 2016 rtielaf à la durée et à l'organisation du tvarail dnas les activités du tnpsaort snitaire s'inscrivant dnas le crade de luer nvaouu modèle scaoil et potnrat aenanvt à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tepms de travial des perenosnls des eristenrpes de tnpsroat siaaitnre à la dtae avsnriaie de l'étape 1, l'étape 3 etnre en atiaicplpon à la dtae anrrainsie de la dtae d'application de l'étape 2.

Le mnnot des indemnités puor taravil des dnamciehs et jours

fériés des psenloenrs anacleirubms est fixé à :

? 19,99 ? à cptomor de l'entrée en atloipcpian de l'étape 1 ;

? 20,37 ? à cepmtor de l'entrée en aipilpocatn de l'étape 2 ;

? 20,76 ? à cmetopr de l'entrée en aotcliapin de l'étape 3.

## Avenant n 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers annexe I

Le pootoclrle retalif aux frias de déplacement du 30 avril 1974, clncou en aatpcoipiln de l'article 10 de la cnnoteoivn ctolcevlie nltnioaae aennxe I des tatnpsosrs retoieurs et des activités axaeiriuls du transport, modifié par les anaevnts n° 1 à 64, ce deerinr en dtae du 7 jvenair 2016, est à nueavou modifié comme siut :

Signataires	
Patrons signataires	FNAA FNST OTRE CNSA
Syndicats signataires	FGTE CFTD

*En vigueur étendu en date du 1 août 2016*

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires

*En vigueur étendu en date du 1 août 2016*

Les tuax des indemnités fiftairoeras dnas les esrtnpieres du tpsarnrot rteuor de vgyuoreas et dnas les eresinrptes du toprrnsat sanitaire, jntios adiut protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le taeablu annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Le présent avenant entre en application le 1er août 2016.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D.2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Annexe I  
Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des personnes ouvrières (chiffres en vigueur à compter du 1er août 2016)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,04	Art. 8.1, alinéa 2 et 3, art. 9.10 alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	8,05	Art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,65	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,65	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	27,53	Art. 10, alinéa 1
Indemnité de repas (chambre et casse-croûte)	30,56	Art. 11

## Avenant n° 14 du 13 décembre 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; CSD,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CGC ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 13 du 12 février 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

À l'article 3 « Rémunérations des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnes ouvrières, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

### 2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnes ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parents sociaux se voient garantir qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de prendre en compte les écarts de

rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2017.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe 1  
Entreprises de transport de déménagement  
Personnel ouvrier  
Taux horaire

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros.)

Coefficient	taux horaire à l'embauche
120 D	9,77
128 D	9,88
138 D	10,06
150 D	10,56

En atipapcioln de l'avenant n° 3, les teablaux ci-dessus snot majorés le cas échéant de :  
 ? 1,50 % puor les pslnneoes C1 tiutraiels du pemris de cnodurie C  
 ? 2,00 % puor les peonrlness C2 tiitluears du pmiers de cridoune EC  
 En aptcoapilin de la CCNA-1, les taebalx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de : 10,56 ? ou 24,64 ?.  
 Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 semprbtee 2005) : 6, 80 ?.  
 Heure de tmpes de liisoan (accord du 22 srbpmeete 2005) : 6, 80 ?.

Personnel employé

Taux horaire

À coemptr du 1er juor snuvait l'extension et au puls trad le 1er avril 2017.

(En euros.)

Coefficient	taux hrriaoe à l'embauche
105, 110, 115	9,87
120	9,91
125	9,97
132,50	10,03
140	10,13

Groupe	Coefficient	Ancienneté dnas le gorupe (1)	Rémunération annellue garantie	Paiement musneel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32?031,74	2?402,38
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34?113,59	2?558,52
3	113	Jusqu'à 5 ans	36?196,44	2?714,73
4	119	Jusqu'à 5 ans	38?117,05	2 858,78
5	132	Jusqu'à 5 ans	42?281,75	3?171,13
6	145	Jusqu'à 5 ans	46?445,43	3?483,41

(1) Atrclie 5 alinéa 4.

## Avenant n 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	UFT UNOSTRA FEDIMAG
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Le prtcooloe rtileaf aux frais de déplacement du 30 aivrl 1974, ccnolu en aopalctiipn de l'article 10 de la cntvoinoen cecitlvloe nlnoitaae anenxe I des trnsaprtos rouitres et des activités aaiuxiirels du transport, modifié par les aetnavns n° 1 à 65, ce deenir en dtae du 5 jelluit 2016, est à neavouu modifié cmmoe siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
 En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Les tuax des indemnités frfaeatiiros dnas les epsetirerns du tasopnrrt rtioeur de marchandises, des activités aeilxariuis du transport, du tsrraopnt de déménagement, du torrspannt de fdnos et vaeurls et des activités de psntitaores logistiques, jnotis aiudt protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le telaabu

148,50	10,23
--------	-------

Personnel tiecnihecn et anegt de maîtrise  
 Taux horaire

À ctmpeor du 1er juor snuvait l'extension et au puls trad le 1er avril 2017.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	taux haoirre à l'embauche
1	150	10,58
2	157,50	10,68
3	165	11,03
4	175	11,64
5	185	12,33
6	200	13,33
7	215	14,32
8	225	15,00

Personnel ingénieur et cadre  
 Rémunérations alenlnues manmliies pnleolrnnssoifees garanties

À cmpoter du 1er juor sunivat l'extension et au puls trad le 1er avril 2017.

(En euros)

annexé au présent avenant, à copetmr du 1er juor du mios sauinvt la signature.

Article 2 - Entrée en application  
 En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Le présent aevnant est acaplplibe à ceompnr de sa signature, dnas le respect des daets mentionnées ci-dessus.

Article 3 - Publicité et dépôt  
 En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Le présent ananvet frea l'objet d'un dépôt à la diicteorn générale du taarvil du ministère du travail, de l'emploi, de la farmtoion pooinnlfrselsee et du duoialge saicol et d'une deamnde d'extension dnas les condointis fixées par les aciretels L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Annexe  
 Taux des indemnités du pcoootrle rletiaf aux fiars de déplacement des oiuevrns (chiffres en veiuigur à cpemtor du 1er juor du mios savniut la signature)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux alicrets du protocole
Indemnité de repas	13,40	Article 3, alinéa 1

Indemnité de rpaes unique	8,25	Article 4
Indemnité de reaps unuqie « niut »	8,03	Article 12
Indemnité spéciale	3,63	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,26	Article 5
Indemnité de gnard déplacement :		Article 6
? 1 rpaes + 1 découcher	42,86	
? 2 reaps + 1 découcher	56,26	

## Accord du 7 avril 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UFT UNOSTRA OTRE TLF FNTR
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Les taux horaires conventionnels et les gtiareans alnuneels de rémunération (GAR) des psoennlers ouvriers, employés, tcncieienhs et agetns de maîtrise visés par le présent accord snot revalorisés à copmetr du 1er mai 2017 et fixés conformément aux tlbaeux annexés au présent accord.

Ces différents taubalex senort intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la cnetvnoion ccletoivle naitnoae des tartpsros rutoiers et des activités arlueiiaixs du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Les rémunérations anuneels giaeartns des pensnlroes ingénieurs et cdears visés par le présent acorcd snot revalorisées à ceoptmr du 1er mai 2017 et fixées conformément aux tlbeaux annexés au présent accord.

Ces différents tueabalx seonrt intégrés dnas la CNCA 4 de la cnvtoioen ccletoivle ntanaiole des tprroastns roiteurs et des activités aiaieruxlis du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,77	9,9654	10,1608	10,3562	10,5516
128 M	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
138 M	9,82	10,0164	10,2128	10,4092	10,6056
150 M	10,06	10,2612	10,4624	10,6636	10,8648

Indemnités puor dimehcnas et jrous fériés travaillés :  
? durée du tvaairl inférieure à 3 hueers : 10,07 ??;  
? durée du triaval égale ou supérieure à 3 herues : 23,42 ?.

Garanties anenlleus de rémunération à ceptmor du 1er juor du mios svauint la signature

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	18?315,24	18?681,55	19?047,85	19?414,16	19?780,46
128 M	18?371,48	18?738,91	19?106,34	19?473,77	19?841,20
138 M	18?408,98	18?777,16	19?145,34	19?513,52	19?881,69
150 M	18?858,89	19?236,07	19?613,25	19?990,42	20?367,60

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Les indemnités spécifiques visées aux atirlces 7 ter et 7 quatr de la CNCA 1, 5 § b de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 snot revalorisées à comtepr du 1er mai 2017 et fixées conformément aux mnttaons indiqués suos les taeulabx annexés au présent accord.

Article 4 - Entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Le présent acrcod ernte en atciloipapn à cepmtor du 1er juor du mios snuavit la signature, dnas les rcspet des dates mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la dtoriiecn générale du tavaril du ministère du travail, de l'emploi, de la fotmraoin poielsolfsrnnée et du dolaugie sciaol et d'une dnmaede d'extension dnas les cnooitnds fixées par les alctiers L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Annexe

Personnels oevriurs ranoutls et sédentaires

Taux hrraeois à cpmeotr du 1er juor du mios svaunit la signature

(En euros.)



Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du (En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20?930,85	21?349,46	21?768,08	22?186,70	22?605,31
128 M	20?995,12	21?415,02	21?834,92	22?254,82	22?674,73
138 M	21?037,96	21?458,72	21?879,48	22?300,24	22?721,00
150 M	21?552,13	21?983,17	22?414,21	22?845,26	23?276,30

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	26?023,18	26?543,64	27?064,10	27?584,57	28?105,03
128 M	26?103,08	26?625,15	27?147,21	27?669,27	28?191,33
138 M	26?156,36	26?679,48	27?202,61	27?725,74	28?248,86
150 M	26?795,61	27?331,53	27?867,44	28?403,35	28?939,26

(En euros.)

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er jour du mois suivant la signature

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,77	10,0631	10,3562	10,6493	10,9424	11,2355
125	9,78	10,0734	10,3668	10,6602	10,9536	11,2470
132,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
140	9,83	10,1249	10,4198	10,7147	11,0096	11,3045
148,5	10,06	10,3618	10,6636	10,9654	11,2672	11,5690

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

Indemnités complémentaires :

? sténodactylographe ou sténotypiste : 33,57 ??;

? tuuedcart : 134,27 ??;

? ttercuaur et rédacteur : 201,43 ?.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	18?315,24	18?864,70	19?414,16	19?963,62	20?513,07	21?062,53
125	18?333,99	18?884,01	19?434,03	19?984,05	20?534,07	21?084,09
132,5	18?371,48	18?922,63	19?473,77	20?024,92	20?576,06	21?127,21
140	18?427,72	18?980,55	19?533,39	20?086,22	20?639,05	21?191,88
148,5	18?858,89	19?424,66	19?990,42	20?556,19	21?121,96	21?687,72

(En euros.)

Personnels techniques et atges de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er jour du mois suivant la signature

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,18	10,4854	10,7908	11,0962	11,4016	11,7070
157,5	10,30	10,6090	10,9180	11,2270	11,5360	11,8450
165	10,79	11,1137	11,4374	11,7611	12,0848	12,4085
175	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
185	12,09	12,4527	12,8154	13,1781	13,5408	13,9035
200	13,07	13,4621	13,8542	14,2463	14,6384	15,0305
215	14,05	14,4715	14,8930	15,3145	15,7360	16,1575
225	14,73	15,1719	15,6138	16,0557	16,4976	16,9395

Indemnités complémentaires :  
 ? tadecturur : 135,97 ??;  
 ? tuarudtecr et rédacteur : 203,95 ?.

Garanties alennuels de rémunération à cptmeor du 1er juor du mios sauivnt la signature

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19?083,85	19?656,36	20?228,88	20?801,39	21?373,91	21?946,42
157,5	19?308,80	19?888,07	20?467,33	21?046,60	21?625,86	22?205,13
165	20?227,38	20?834,20	21?441,02	22?047,84	22?654,66	23?261,49
175	21?464,64	22?108,58	22?752,52	23?396,46	24?040,40	24?684,34
185	22?664,41	23?344,34	24?024,28	24?704,21	25?384,14	26?064,07
200	24?501,56	25?236,61	25?971,65	26?706,70	27?441,75	28?176,79
215	26?338,71	27?128,87	27?919,03	28?709,19	29?499,35	30?289,52
225	27?613,46	28?441,87	29?270,27	30?098,68	30?927,08	31?755,48

Durée melnuesle de référence : 151,67 heures.

Personnels ingénieurs et cadres  
 Rémunérations aelulenns genraatis et pmtnaiees mlueness  
 mniima à ctomepr du 1er juor du mios svuanit la signature

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération anellune garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28?271,25	2?120,34
	5 à 10 ans	29?684,81	2?226,36
	10 à 15 ans	31?098,38	2?332,38
	Après 15 ans	32?511,94	2?438,40
106,5	Jusqu'à 5 ans	30?106,12	2?257,96
	5 à 10 ans	31?611,43	2?370,86
	10 à 15 ans	33?116,73	2?483,75
	Après 15 ans	34?622,04	2?596,65
113	Jusqu'à 5 ans	31?941,38	2?395,60
	5 à 10 ans	33?538,45	2?515,38
	10 à 15 ans	35?135,52	2?635,16
	Après 15 ans	36?732,59	2?754,94
119	Jusqu'à 5 ans	33?634,35	2?522,58
	5 à 10 ans	35?316,07	2?648,71
	10 à 15 ans	36?997,79	2?774,83
	Après 15 ans	38?679,50	2?900,96
132	Jusqu'à 5 ans	37?304,33	2?797,82
	5 à 10 ans	39?169,55	2?937,72
	10 à 15 ans	41?034,76	3?077,61
	Après 15 ans	42?899,98	3?217,50
145	Jusqu'à 5 ans	40?974,46	3?073,08
	5 à 10 ans	43?023,18	3?226,74
	10 à 15 ans	45?071,91	3?380,39
	Après 15 ans	47?120,63	3?534,05
Cadres supérieurs	Voir atlrice 6.3 de la présente cionevnotn annexe 4		
N. B. : les rémunérations meainlmis pionleolefesnrss gtareians fixées par le tlaebau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région psaeinirne (art. 5 § 2 de la CNCA 4).			

## Avenant n 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV Ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La ctnonveoin clllvietoe ntoialnae anexne IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 ocobre 1951, modifiée par les aveantns nos 1 à 81, ce deinerr en dtae du 4 arivil 2016, est à nvuaeou modifiée cmome suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les barèmes de rémunérations auelenlns mmieianls psnoieenrloesfs graitans dnas les eenisrprets de tanoprst router de vyeguaros en vieuugr snot revalorisés conformément aux tluaeabx jitnos au présent avenant.

Le présent anveeat ernte en apcialpiotn à cmpoetr du pmreier juor du mios siaunvt la signature.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe IV  
Personnel ingénieur et cadre

Le présent anveeat frea l'objet d'un dépôt à la dcitioern générale du tiraavl du ministère du travail, de l'emploi, de la foimrtoan pfnneseloislore et du dulaoige saicol et d'une daednme d'extension dnas les ciitndoons fixées par les atiecrls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Pour 151,67 hereus inalucnt les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdrae des lios sur la réduction du tmeprs de travail.  
À ctopenm du pmreier juor du mios siunvat la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annlluee gaartine (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30?257,20	2?269,29
		5 à 10 ans	31?770,06	2?382,75
		10 à 15 ans	33?282,92	2?496,22
		15 à 20 ans	34?795,78	2?609,68
		20 à 25 ans	35?400,92	2?655,07
		25 à 30 ans	35?854,78	2?689,11
		Après 30 ans	36?308,64	2?723,15
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32?224,25	2?416,82
		5 à 10 ans	33?835,46	2?537,66
		10 à 15 ans	35?446,68	2?658,50
		15 à 20 ans	37?057,89	2?779,34
		20 à 25 ans	37?702,37	2?827,68
		25 à 30 ans	38?185,74	2?863,93
		Après 30 ans	38?669,10	2?900,18
3	113	Jusqu'à 5 ans	34?190,50	2?564,29
		5 à 10 ans	35?900,03	2?692,50
		10 à 15 ans	37?609,55	2?820,72
		15 à 20 ans	39?319,08	2?948,93
		20 à 25 ans	40?002,89	3?000,22
		25 à 30 ans	40?515,74	3?038,68
		Après 30 ans	41?028,60	3?077,15
4	119	Jusqu'à 5 ans	36?005,38	2?700,40
		5 à 10 ans	37?805,65	2?835,42
		10 à 15 ans	39?605,92	2?970,44
		15 à 20 ans	41?406,19	3?105,46
		20 à 25 ans	42?126,29	3?159,47
		25 à 30 ans	42?666,38	3?199,98
		Après 30 ans	43?206,46	3?240,48
5	132	Jusqu'à 5 ans	39?939,04	2?995,43
		5 à 10 ans	41?935,99	3?145,20
		10 à 15 ans	43?932,94	3?294,97
		15 à 20 ans	45?929,90	3?444,74
		20 à 25 ans	46?728,68	3?504,65
		25 à 30 ans	47?327,76	3?549,58
		Après 30 ans	47?926,85	3?594,51
6	145	Jusqu'à 5 ans	43?872,50	3?290,44
		5 à 10 ans	46?066,13	3?454,96
		10 à 15 ans	48?259,75	3?619,48
		15 à 20 ans	50?453,38	3?784,00
		20 à 25 ans	51?330,83	3?849,81
		25 à 30 ans	51?988,91	3?899,17
		Après 30 ans	52?647,00	3?948,53

7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.
---	-------------------	--

N. B. : les rémunérations mensuelles des personnes gérées

## Avenant n 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III Techniciens et agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La convention collective nationale annexe III (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 89, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport de voyageurs et de maîtrise des véhicules au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2). En application de l'article 5, CNCA IV, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe III  
Entreprises de transport routier de voyageurs  
Personnel technique et agent de maîtrise

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	10,7643	17632,62	17681,60	17730,58	17779,56	17828,54	17877,51	17910,17	17934,66	17959,15
2	157,5	11,2999	17713,86	17765,27	17816,69	17868,10	17919,52	17970,93	18005,21	18030,92	18056,63
3	165	11,8420	17796,08	17849,96	17903,84	17957,72	18011,61	18065,49	18101,41	18128,35	18155,29
4	175	12,5643	17905,63	17962,80	18019,97	18077,13	18134,30	18191,47	18229,58	18258,17	18286,75
5	185	13,2710	18012,81	18073,20	18133,58	18193,97	18254,35	18314,73	18354,99	18385,18	18415,38
6	200	14,3461	18175,87	18241,15	18306,43	18371,70	18436,98	18502,25	18545,77	18578,41	18611,05
7	215	15,4211	18338,92	18409,09	18479,25	18549,42	18619,59	18689,76	18736,53	18771,62	18806,70
8	225	16,1432	18448,44	18521,89	18595,35	18668,80	18742,25	18815,71	18864,67	18901,40	18938,13

Traducteur : 143,67 ?.

## Avenant n 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II Employés

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La convention collective nationale annexe II (dispositions

Traducteur et rédacteur : 215,51 ?.

N. B. : en application de l'article 4, CNCA III, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.

particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 91, ce dernier en date du 4 avril 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

prévisions de l'annexe I et de l'annexe II et d'une détermination d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

## Article - Annexe

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe II  
Personnel employé

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	9,8529	1494,39	1539,22	1584,05	1628,88	1673,72	1718,55	1748,44	1770,85	1793,27
3	110	9,8529	1494,39	1539,22	1584,05	1628,88	1673,72	1718,55	1748,44	1770,85	1793,27
4	115	9,8554	1494,77	1539,61	1584,45	1629,30	1674,14	1718,98	1748,88	1771,30	1793,72
5	120	9,8569	1495,00	1539,85	1584,70	1629,55	1674,40	1719,25	1749,15	1771,57	1794,00
6	125	9,8581	1495,18	1540,03	1584,89	1629,74	1674,60	1719,45	1749,36	1771,79	1794,21
7	132,5	9,9527	1509,53	1554,81	1600,10	1645,38	1690,67	1735,95	1766,15	1788,79	1811,43
8	140	10,0421	1523,09	1568,78	1614,47	1660,16	1705,86	1751,55	1782,01	1804,86	1827,70
9	148,5	10,6543	1615,94	1664,42	1712,89	1761,37	1809,85	1858,33	1890,65	1914,89	1939,13

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,55 ?  
Traducteur : 142,20 ?

Traducteur et rédacteur : 213,30 ?

N. B. : en application de l'article 3 CNCA II, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG coennoteés à l'embauche.

## Avenant n° 108 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe I Salaires ouvriers

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFTD FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La convention collective nationale annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 107, ce dernier en date du 13 décembre 2016, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SPMG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

Article 3 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une détermination d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe I  
Entreprises de transport routier de voyageurs  
Personnel ouvrier

À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	9,7600	1480,30	1509,91	1569,12	1598,72	1628,33	1687,54	1731,95	1776,36
3	115 V	9,7600	1480,30	1509,91	1569,12	1598,72	1628,33	1687,54	1731,95	1776,36

4	120 V	9,7600	1?480,30	1?509,91	1?569,12	1?598,72	1?628,33	1?687,54	1?731,95	1?776,36
5	123 V	9,7600	1?480,30	1?509,91	1?569,12	1?598,72	1?628,33	1?687,54	1?731,95	1?776,36
6	128 V	9,7600	1?480,30	1?509,91	1?569,12	1?598,72	1?628,33	1?687,54	1?731,95	1?776,36
7	131 V	9,9112	1?503,23	1?533,30	1?593,43	1?623,49	1?653,55	1?713,68	1?758,78	1?803,88
	136 V	9,9962	1?516,12	1?546,45	1?607,09	1?637,41	1?667,74	1?728,38	1?773,86	1?819,35
7 bis	137 V	10,0281	1?520,96	1?551,38	1?612,22	1?642,64	1?673,06	1?733,90	1?779,53	1?825,15
8	138 V	10,2089	1?548,38	1?579,35	1?641,29	1?672,25	1?703,22	1?765,16	1?811,61	1?858,06
9	140 V	10,2834	1?559,68	1?590,88	1?653,26	1?684,46	1?715,65	1?778,04	1?824,83	1?871,62
	142 V	10,3862	1?575,27	1?606,78	1?669,79	1?701,30	1?732,80	1?795,81	1?843,07	1?890,33
9 bis	145 V	10,4961	1?591,94	1?623,78	1?687,46	1?719,30	1?751,14	1?814,82	1?862,57	1?910,33
10	150 V	10,7512	1?630,63	1?663,25	1?728,47	1?761,09	1?793,70	1?858,92	1?907,84	1?956,76

N. B. : en application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13, CNCA I, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG ciltvnoenonnes à l'embauche.

## Avenant n° 15 du 15 mai 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE CSD
Syndicats signataires	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC FO UNCP FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

il est convenu ce qui suit :  
L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 14 du 13 décembre 2016, est à nouveau modifié comme suit :

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

A l'article 3 « Rôles des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

#### 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

#### 2. Rémunérations annuelles gréguaires

Les rémunérations annuelles gréguaires des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « aide déménageur » concerne 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en tant que déménageur (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les personnels sociaux sont revalorisés qu'ils exercent leur fonction, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants

En application de la CNCA I, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du premier jour du mois suivant la signature :

? de 3 % qualifié de mécanicien ou esclave (art. 13, b et c) ;

? 13,89 ? ou 27,77 ? : travail un jour férié (art. 7 ter) ;

? 13,89 ? ou 27,77 ? : travail d'homme (art. 7-quater).

du cadre du travail, de tenir à la disposition des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er octobre 2017.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Annexe I  
Entreprises de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

A compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2017

(En euros.)

Coefficient	taux horaire à l'embauche
120 D	9,77
128 D	9,92

138 D	10,10
150 D	10,61

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :  
 ? 1,50 % pour les personnes C1 titulaires du premier de carrière ;  
 ? 2,00 % pour les personnes C2 titulaires du permis de carrière EC.

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche d c 1	A l'embauche d c 2
120 D	9,92	9,97
128 D	10,07	10,12
138 D	10,25	10,30
150 D	10,76	10,82

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche ? art. 7 ou 7 quater) de : 10,67 % ou 24,89 %.  
 Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,87 %.  
 Heure de temps de loisir (accord du 22 septembre 2005) : 6,87 %.

Personnel employé

Taux horaires

À compter du 1er janvier suivant l'extension et au plus tard le 1er octobre 2017.

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche
-------------	--------------

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 223,93	2 416,80
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 250,05	2 568,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 413,62	2 731,02
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 269,52	2 870,21
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 535,44	3 190,16
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 631,21	3 497,34

(1) Article 5 alinéa 4.

## Avenant n° 10 du 30 juin 2017 relatif à la rémunération des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	UFT UNOSTRA OTRE FEDIMAG
Syndicats signataires	FGTE CFTD SNATT CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2017

105 110 115	9,91
120	9,97
125	10,01
132,50	10,09
140	10,17
148,50	10,27

Personnel technique et anet de maîtrise

Taux horaire

À compter du 1er janvier suivant l'extension et au plus tard le 1er octobre 2017.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	A l'embauche
1	150	10,65
2	157,50	10,73
3	165	11,09
4	175	11,69
5	185	12,41
6	200	13,38
7	215	14,40
8	225	15,06

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles médianes des salariés gérants (en euros, pour 169 heures)

À compter du 1er janvier suivant l'extension et au plus tard le 1er octobre 2017.

(En euros.)

Le présent accord a été conclu aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 9 du 3 mai 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Rémunérations conventionnelles  
 En vigueur étendu en date du 1 juillet 2017

Les taux horaires des personnes et les grilles annuelles de rémunération des personnes ouvrières, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles des personnes ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés à compter du 1er juillet 2017 conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 4 de la

convoinetn ccotlvilee noiltaane des ttrarnposs rioutres et des activités axlureiaais du transport.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Dans l'hypothèse d'un éventuel rgtarapate des tuax hiroears des minima cnenovlentois de cianetrs ctefoinciefs des tuabelax jitnos par le tuax hiarore du Smic, il est rappelé que c'est le tuax hirroae du Smic qui s'appliqueet qui fugrie dnas les gleilrs en leiu et place du tuax conventionnel(1).

Le présent aveannt frea l'objet d'un dépôt à la dcorteiin générale du tiaarvl du ministère du travail, et d'une dmdenae d'extension dnas les coiodtnnis fixées par les aitrelcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

(1) Au drenier alinéa de l'article 1, les tmeres « et qui frguie dnas les gîrlels en leiu et place du tuax ctooeninnvel » snot elucxs de l'extension en tnat qu'ils snot coaritenrs à l'article L. 3231-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 5 jienavr 2018 - art. 1)

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Article 2 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Annexe 1

Personnels ouvriers

Le présent aevnnt etrne en aptcliaoiipn à ctoempr du 1er juor du mios suivnat la signature.

Taux hirareos acplebplais à cotmper du 1er jeullt 2017

(En euros.)

Article 3 - Dépôt et publicité

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	9,76	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
	Manutentionnaire logistique	9,76	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
115 L	Préparateur de commandes	9,76	9,88	10,0776	10,2752	10,4728	10,6704
	Agent logistique	9,76	9,88	10,0776	10,2752	10,4728	10,6704
120 L	Contrôleur/flasheur	9,77	9,93	10,1286	10,3272	10,5258	10,7244
	Agent de manentincae d'entrepôt logistique	9,77	9,93	10,1286	10,3272	10,5258	10,7244
125 L	Cariste en pasioiretnn liqtuogise (1)	9,79	9,99	10,1898	10,3896	10,5894	10,7892
138 L	Opérateur de ligne	9,81	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540

(1) Puor les ctiesars 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reotrepr aux barèmes des rémunérations cvenonoileentns des orivrues du TRM et des AAT.

1er jiluelt 2017 (pour 151,67 herues mensuelles)

Garanties aeelnuns de rémunération aableppicls à cpetomr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	18?779,03	19?154,61	19?530,19	19?905,77	20?281,35
	Manutentionnaire logistique	18?779,03	19?154,61	19?530,19	19?905,77	20?281,35
115 L	Préparateur de commandes	18?939,25	19?318,04	19?696,82	20?075,61	20?454,39
	Agent logistique	18?939,25	19?318,04	19?696,82	20?075,61	20?454,39
120 L	Contrôleur/flasheur	19?019,89	19?400,29	19?780,69	20?161,08	20?541,48
	Agent de mtaencianne d'entrepôt logistique	19?019,89	19?400,29	19?780,69	20?161,08	20?541,48
125 L	Cariste en pesoatritn lgiqoitsue (1)	19?148,51	19?531,48	19?914,45	20?297,42	20?680,39
138 L	Opérateur de ligne	19?226,61	19?611,14	19?995,67	20?380,21	20?764,74

(1) Puor les cretais 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rptoerer aux barèmes des rémunérations ceentnoiveonlls des oiruvrs du TRM et des AAT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Personnels employés

Annexe 2

Taux hroeiars alplbaipces à cptmeor du 1er julliet 2017

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,81	9,99	10,2897	10,5894	10,8891	11,1888	11,4885



120 L	Employé d'ordonnancement	9,86	10,05	10,3515	10,6530	10,9545	11,2560	11,5575
	Agent administratif logistique	9,86	10,05	10,3515	10,6530	10,9545	11,2560	11,5575

1er juillet 2017 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties antérieures de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19?114,71	19?688,15	20?261,59	20?835,03	21?408,48	21?981,92
120 L	Employé d'ordonnancement	19?226,89	19?803,70	20?380,50	20?957,31	21?534,12	22?110,92
	Agent administratif logistique	19?226,89	19?803,70	20?380,50	20?957,31	21?534,12	22?110,92

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Personnels ticheceniens et atgnes de maîtrise  
Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2017

Annexe 3

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de manutention d'entrepôt logistique	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Gestionnaire de stocks	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Correspondant du responsable manutention de la qualité	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Responsable ou superviseur de lignes	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
165 L	Chef de quai logistique	11,70	12,0510	12,4020	12,7530	13,1040	13,4550
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable manutention d'entrepôt logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable service client logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable maintenance à façon	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885

Garanties antérieures de rémunération applicables à compter du  
1er juillet 2017 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de manutention d'entrepôt logistique	21?491,74	22?136,49	22?781,24	23?426,00	24?070,75	24?715,50
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21?626,50	22?275,30	22?924,09	23?572,89	24?221,68	24?870,48
	Gestionnaire de stocks	21?626,50	22?275,30	22?924,09	23?572,89	24?221,68	24?870,48
	Correspondant du responsable manutention de la qualité	21?626,50	22?275,30	22?924,09	23?572,89	24?221,68	24?870,48
	Responsable ou superviseur de lignes	21?626,50	22?275,30	22?924,09	23?572,89	24?221,68	24?870,48
165 L	Chef de quai logistique	22?457,41	23?131,13	23?804,85	24?478,58	25?152,30	25?826,02
200 L	Chef d'exploitation logistique	26?481,25	27?275,69	28?070,13	28?864,56	29?659,00	30?453,44
	Responsable manutention d'entrepôt logistique	26?481,25	27?275,69	28?070,13	28?864,56	29?659,00	30?453,44
	Responsable service client logistique	26?481,25	27?275,69	28?070,13	28?864,56	29?659,00	30?453,44
	Responsable maintenance à façon	26?481,25	27?275,69	28?070,13	28?864,56	29?659,00	30?453,44

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Rémunérations antérieures gagnées applicables à compter du  
1er juillet 2017 (pour 151,67 heures mensuelles)

Annexe 4

(En euros.)

Personnels ingénieurs et cadres

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable manutention de la qualité	34?175,29	2?563,15	35?884,05	2?691,30	37?592,82	2?819,46	39?301,58	2?947,62

106,5 L	Chef de projet	36?405,19	2?730,39	38?225,45	2?866,91	40?045,71	3?003,43	41?865,97	3?139,95
	Responsable Sécurité	36?405,19	2?730,39	38?225,45	2?866,91	40?045,71	3?003,43	41?865,97	3?139,95
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38?618,57	2?896,39	40?549,50	3?041,21	42?480,43	3?186,03	44?411,36	3?330,85
	Directeur méthode logistique	38?618,57	2?896,39	40?549,50	3?041,21	42?480,43	3?186,03	44?411,36	3?330,85
119 L	Directeur cdnoetinmneoit à façon	40?385,99	3?028,95	42?405,29	3?180,40	44?424,59	3?331,84	46?443,89	3?483,29
	Directeur de stie logistique	40?385,99	3?028,95	42?405,29	3?180,40	44?424,59	3?331,84	46?443,89	3?483,29
132 L	Directeur de sites logistiques	45?129,59	3?384,72	47?386,07	3?553,96	49?642,55	3?723,19	51?899,03	3?892,43

## Avenant n 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe IV

Les présentes dispositions s'appliquent à compter de la date de signature de l'avenant, sous réserve qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 2018.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La présente annexe IV (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 82, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres des entreprises de moins de 50 salariés en vigueur s'appliquent conformément au tableau ci-dessous au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures en l'absence des éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er janvier 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 620,29	2 296,52
		5 à 10 ans	32 151,30	2 411,35
		10 à 15 ans	33 682,32	2 526,17
		15 à 20 ans	35 213,33	2 641,00
		20 à 25 ans	35 825,74	2 686,93
		25 à 30 ans	36 285,04	2 721,38
		Après 30 ans	36 744,35	2 755,83

2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 610,94	2 445,82
		5 à 10 ans	34 241,49	2 568,11
		10 à 15 ans	35 872,03	2 690,40
		15 à 20 ans	37 502,58	2 812,69
		20 à 25 ans	38 154,80	2 861,61
		25 à 30 ans	38 643,96	2 898,30
		Après 30 ans	39 133,13	2 934,98
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 600,79	2 595,06
		5 à 10 ans	36 330,83	2 724,81
		10 à 15 ans	38 060,87	2 854,57
		15 à 20 ans	39 790,91	2 984,32
		20 à 25 ans	40 482,92	3 036,22
		25 à 30 ans	41 001,94	3 075,15
		Après 30 ans	41 520,95	3 114,07
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 437,44	2 732,81
		5 à 10 ans	38 259,31	2 869,45
		10 à 15 ans	40 081,18	3 006,09
		15 à 20 ans	41 903,06	3 142,73
		20 à 25 ans	42 631,80	3 197,39
		25 à 30 ans	43 178,37	3 238,38
		Après 30 ans	43 724,93	3 279,37
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 418,31	3 031,37
		5 à 10 ans	42 439,23	3 182,94
		10 à 15 ans	44 460,14	3 334,51
		15 à 20 ans	46 481,06	3 486,08
		20 à 25 ans	47 289,42	3 546,71
		25 à 30 ans	47 895,70	3 592,18
		Après 30 ans	48 501,97	3 637,65
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 398,97	3 329,92
		5 à 10 ans	46 618,92	3 496,42
		10 à 15 ans	48 838,87	3 662,92
		15 à 20 ans	51 058,82	3 829,41
		20 à 25 ans	51 946,79	3 896,01
		25 à 30 ans	52 612,78	3 945,96
		Après 30 ans	53 278,76	3 995,91
7	Cadres supérieurs	Voir alirtce 6.3 de la présente convention, annxee IV		

N. B. ? Les rémunérations milianmes perlnenoseifols gaianrtes fixées par le telbaau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la

région pnirsneiae (art. 5, al. 2). En ailoiaptcpn de l'article 5 CCNA4, les mjrjoaaotns puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hearoris et les SPMG civoonntnnees à l'embauche.

## Avenant n 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe III

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

La cetnioovnn cvlilotece natonliae axenne n° III (Dispositions particulières aux tniecehncs et antges de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les antveans n° 1 à 90, ce driener en dtae du 18 avril 2017, est à nueovau modifiée cmme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les barèmes des tuax hroearis et sarieals mslueens gnaitars des tcnneeichs et atnegs de maîtrise des erprenetiss de tarsornpt riteour de vgoreyuas en vuiegur snot revalorisés conformément au tebaalu jiont au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les motatnns des indemnités visées au prhpagaare b de l'article 6 snot revalorisés conformément au tabeau jinot au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les présentes dionpsoiists snot apeplcblias quel que snot l'effectif de l'entreprise snas qu'il snot nécessaire de prévoir de doitnisoisps spécifiques puor les eetsineprrs de mnois de 50

salariés.

2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

## Article - Annexe

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2018.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Personnel technique et agent de maîtrise

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D.

À compter du 1er janvier 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	10,8935	1 652,22	1 701,78	1 751,35	1 800,92	1 850,48	1 900,05	1 933,09	1 957,88	1 982,66
2	157,5	11,4355	1 734,42	1 786,45	1 838,49	1 890,52	1 942,55	1 994,59	2 029,27	2 055,29	2 081,31
3	165	11,9841	1 817,63	1 872,16	1 926,69	1 981,22	2 035,74	2 090,27	2 126,63	2 153,89	2 181,15
4	175	12,7151	1 928,50	1 986,35	2 044,21	2 102,06	2 159,92	2 217,77	2 256,34	2 285,27	2 314,20
5	185	13,4303	2 036,97	2 098,08	2 159,19	2 220,30	2 281,41	2 342,52	2 383,26	2 413,81	2 444,37
6	200	14,5183	2 201,99	2 268,05	2 334,11	2 400,17	2 466,23	2 532,29	2 576,33	2 609,36	2 642,39
7	215	15,6062	2 366,99	2 438,00	2 509,01	2 580,02	2 651,03	2 722,04	2 769,38	2 804,89	2 840,39
8	225	16,3369	2 477,82	2 552,15	2 626,49	2 700,82	2 775,16	2 849,49	2 899,05	2 936,21	2 973,38

Traducteur : 145,39 ?.

Traducteur et rédacteur : 218,10 ?.

## Avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe II

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La convention collective nationale année n° II (Dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 92, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

N. B. ? En application de l'article 4 CCNA3, les modalités pour l'ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG dès l'embauche.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2018.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Personnel employé

À compter du 1er janvier 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire meneust gtaarni puor 151,67 heeurs par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	9,9711	1 512,32	1 557,69	1 603,06	1 648,43	1 693,79	1 739,16	1 769,41	1 792,10	1 814,78
3	110	9,9711	1 512,32	1 557,69	1 603,06	1 648,43	1 693,79	1 739,16	1 769,41	1 792,10	1 814,78
4	115	9,9737	1 512,71	1 558,09	1 603,47	1 648,86	1 694,24	1 739,62	1 769,87	1 792,56	1 815,25
5	120	9,9752	1 512,94	1 558,33	1 603,71	1 649,10	1 694,49	1 739,88	1 770,14	1 792,83	1 815,53
6	125	9,9764	1 513,12	1 558,51	1 603,91	1 649,30	1 694,70	1 740,09	1 770,35	1 793,05	1 815,74
7	132,5	10,0721	1 527,64	1 573,46	1 619,29	1 665,12	1 710,95	1 756,78	1 787,33	1 810,25	1 833,16
8	140	10,1626	1 541,36	1 587,60	1 633,84	1 680,08	1 726,32	1 772,57	1 803,39	1 826,51	1 849,63
9	148,5	10,7822	1 635,34	1 684,40	1 733,46	1 782,52	1 831,58	1 880,64	1 913,34	1 937,87	1 962,40

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,98 ?.

Traducteur et rédacteur : 215,86 ?.

Traducteur : 143,91 ?.

N. B. ? En acopiapltn de l'article 3 CCNA2, les majaoitnos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrrioraes et les SPMG cneveiontnols à l'embauche.

## Avenant n 109 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe I

Les présentes dpinsootiis snot aelpiaplcls quel que snot l'effectif de l'entreprise snas qu'il snot nécessaire de prévoir de dpissoonitis spécifiques puor les etpeerrnsis de mions de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFE ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 3 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aannvet enrte en atolpcpiian à cmoetpr du 1er jievnar 2018.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt à la dteriiocn générale du tiavral du ministère du traivavl et d'une denadme d'extension dnas les ctoiiionds fixées par les alitcers L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoo du travail.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La citoonenvn cieovtclle nlotniaae anenxe n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les anneatvs n° 1 à 108, ce drnieer en dtae du 18 arivl 2017, est à naeouvu modifiée cmome suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les barèmes des rémunérations ceelolnevniotns (taux heriroas et SMPG) des pleorsnens oeirvrus des etesernips de trapsnot riteour de vureayogs en vieuugr snot revalorisés conformément au tlabeau jniot au présent avenant.

Annexe

Personnel ouvrier

À cpmeotr du 1er jeniavr 2018

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire muenesl gnatrai puor 151,67 heeurs par mois								
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %	
3	115 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20	
4	120 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20	
5	123 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20	
6	128 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20	
7	131 V	10,0301	1 521,27	1 551,69	1 612,54	1 642,97	1 673,39	1 734,24	1 779,88	1 825,52	
	136 V	10,1162	1 534,32	1 565,01	1 626,38	1 657,07	1 687,76	1 749,13	1 795,16	1 841,19	
7 bis	137 V	10,1484	1 539,21	1 569,99	1 631,56	1 662,34	1 693,13	1 754,70	1 800,87	1 847,05	
8	138 V	10,3314	1 566,96	1 598,30	1 660,98	1 692,32	1 723,66	1 786,34	1 833,35	1 880,36	
9	140 V	10,4068	1 578,40	1 609,97	1 673,10	1 704,67	1 736,24	1 799,38	1 846,73	1 894,08	
	142 V	10,5109	1 594,19	1 626,07	1 689,84	1 721,72	1 753,61	1 817,37	1 865,20	1 913,03	
9 bis	145 V	10,6221	1 611,05	1 643,27	1 707,72	1 739,94	1 772,16	1 836,60	1 884,93	1 933,26	
10	150 V	10,8802	1 650,20	1 683,20	1 749,21	1 782,22	1 815,22	1 881,23	1 930,73	1 980,24	
	155 V	11,4255	1 732,91	1 767,56	1 836,88	1 871,54	1 906,20	1 975,51	2 027,50	2 079,49	

N. B. ? En aipcpltaon de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 arivl 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mtaoojinras puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hioreras et les SPMG cvoietotnenlnns à l'embauche.

En apcilaipon de la CNCA 1, le taelbau ci-dessus est majoré, le cas échéant, à coemtr du 1er jivnear 2018.  
14,06 ? ou 28,10 ? : tiraavl un juor férié (art. 7 ter).

14,06 ? ou 28,10 ? : tarival un dnamchie (art. 7 quater).

# Accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles

aux mnttonas indiqués suos les taulbaex annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO-UNCP,

Les présentes dptisoonsis snot abeipcllaps qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doiotisipsns spécifiques puor les eetsrenirps de minos de 50 salariés.

Par ailleurs, les ptireraanes soauicx afiremnt luer atmhetacet à l'égalité pirlnneeolssfoe enrte les fmemes et les hmomes et, conformément aux diitiospsns des aeritcls L. 2241-1 et suvnatis du cdoe du travail, s'engagent à tndree à la sprssopiuen des écarts de rémunérations et à pioormuovr l'objectif d'égalité pirlssofeonene entre les fmemes et les hommes.

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les tuax harreois cnotnnelnievos et les geniartas aeennluls de rémunération (GAR) des plresnones ouvriers, employés, tinicehncés et atengs de maîtrise visés par le présent accrd snot revalorisés à cetmopr du 1er aivr 2018 et fixés conformément aux tlbæaux annexés au présent accord.

Article 5 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent arcocd etrne en apolaitcpin à ctpmoer du 1er juor du mios sinuvat la signature, dnas le respect des detas mentionnées ci-dessus.

Ces différents tbeaulax snoret intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la cotniovenn cvotliecle nnatiloæ des tapsrotnrs rrituoes et des activités alrxiaueiis du transport.

Article 6 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la doiicrten générale du trvaail du ministère du tvairal et d'une dedmnae d'extension dnas les cioondtnis fixées par les aertlcis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les rémunérations annlueles gtaienars des pleronesns ingénieurs et careds visés par le présent accrd snot revalorisées à cmpoter du 1er avril 2018 et fixées conformément aux telaubax annexés au présent accord.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Ces différents tblaueax sonret intégrés dnas la CNCA 4 de la ciovetnnon clctovilee nnaoatile des taptnrsros rreouits et des activités aueailrixis du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe

Personnels ovureirs ronulats et sédentaires. Tuax herarois à ctemopr du 1er avril 2018(1)

Les indemnités spécifiques visées aux arieclts 7 ter et 7 gateur de la CNCA 1, 5 § b de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 snot revalorisées à cetpmor du 1er avril 2018 et fixées conformément

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M 118 M ? 120 M	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
128 M	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
138 M	9,97	10,1694	10,3688	10,5682	10,7676
150 M	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268

Indemnités puor dhiemancs et jours fériés travaillés :  
? durée du traavil inférieure à 3 herues : 10,22 ? ;  
? durée du taiavr l égale ou supérieure à 3 hruees : 23,77 ?.

Personnels oirrvues rtonuvas et sédentaires. Gaaetnirs aulnleens de rémunération à cptoemr du 1er arivl 2018(1)

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M 118 M ? 120 M	18 596,44	18 968,37	19 340,30	19 712,23	20 084,16
128 M	18 652,68	19 025,73	19 398,79	19 771,84	20 144,89
138 M	18 690,17	19 063,98	19 437,78	19 811,58	20 185,39
150 M	19 140,09	19 522,89	19 905,69	20 288,49	20 671,29

Personnels orvueris roulants. Gitenraas aleulnens de rémunération à cpemotr du 1er aivr 2018

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	21 252,20	21 677,24	22 102,29	22 527,33	22 952,38
128 M	21 316,47	21 742,80	22 169,13	22 595,46	23 021,79
138 M	21 359,32	21 786,50	22 213,69	22 640,88	23 068,06
150 M	21 873,48	22 310,95	22 748,42	23 185,89	23 623,36

  

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	26 422,71	26 951,17	27 479,62	28 008,08	28 536,53
128 M	26 502,62	27 032,67	27 562,73	28 092,78	28 622,83
138 M	26 555,89	27 087,01	27 618,13	28 149,25	28 680,36
150 M	27 195,15	27 739,05	28 282,96	28 826,86	29 370,76

Personnels employés. Tuax haoriers à cemtor du 1er airvl 2018(1)

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 15 ? 120	9,92	10,2176	10,5152	10,8128	11,1104	11,4080
125	9,93	10,2279	10,5258	10,8237	11,1216	11,4195
132,5	9,95	10,2485	10,5470	10,8455	11,1440	11,4425
140	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770
148,5	10,21	10,5163	10,8226	11,1289	11,4352	11,7415

Indemnités complémentaires :  
 ? sténodactylographe ou sténotypiste : 34,07 ? ;  
 ? tracuedutr : 136,28 ? ;  
 ? tautrucder et rédacteur : 204,45 ?.

Personnels employés. Gitaraens anlenelus de rémunération à cpotmer du 1er airvl 2018(1)

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 115 ? 120	18 596,44	19 154,33	19 712,23	20 270,12	20 828,01	21 385,91
125	18 615,19	19 173,64	19 732,10	20 290,55	20 849,01	21 407,47
132,5	18 652,68	19 212,26	19 771,84	20 331,42	20 891,00	21 450,58
140	18 708,92	19 270,19	19 831,45	20 392,72	20 953,99	21 515,26
148,5	19 140,09	19 714,29	20 288,49	20 862,69	21 436,90	22 011,10

Personnels ticecneinhs et aegnts de maîtrise. Tuax heroairs à cmeotr du 1er arivil 2018

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,33	10,6399	10,9498	11,2597	11,5696	11,8795
157,5	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
165	10,95	11,2785	11,6070	11,9355	12,2640	12,5925
175	11,62	11,9686	12,3172	12,6658	13,0144	13,3630
185	12,27	12,6381	13,0062	13,3743	13,7424	14,1105
200	13,27	13,6681	14,0662	14,4643	14,8624	15,2605
215	14,26	14,6878	15,1156	15,5434	15,9712	16,3990
225	14,95	15,3985	15,8470	16,2955	16,7440	17,1925

Indemnités complémentaires :  
 ? turcutdear : 138,01 ? ;  
 ? taucudertr et rédacteur : 207,01 ?.

Personnels tcehnceiis et anegts de maîtrise. Giaarents alunelnes de rémunération à cptoemr du 1er arivil 2018

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

150	19 365,04	19 945,99	20 526,95	21 107,90	21 688,85	22 269,80
157,5	19 590,00	20 177,70	20 765,40	21 353,10	21 940,80	22 528,50
165	20 527,32	21 143,14	21 758,96	22 374,78	22 990,60	23 606,42
175	21 783,33	22 436,83	23 090,33	23 743,83	24 397,33	25 050,83
185	23 001,85	23 691,90	24 381,96	25 072,01	25 762,07	26 452,12
200	24 876,49	25 622,78	26 369,08	27 115,37	27 861,67	28 607,96
215	26 732,38	27 534,36	28 336,33	29 138,30	29 940,27	30 742,24
225	28 025,89	28 866,66	29 707,44	30 548,22	31 388,99	32 229,77

Personnels ingénieurs et cadres. Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er avril 2018

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28 695,32	2 152,15
	5 à 10 ans	30 130,09	2 259,76
	10 à 15 ans	31 564,85	2 367,36
	Après 15 ans	32 999,62	2 474,97
106,5	Jusqu'à 5 ans	30 557,71	2 291,83
	5 à 10 ans	32 085,60	2 406,42
	10 à 15 ans	33 613,48	2 521,01
	Après 15 ans	35 141,37	2 635,60
113	Jusqu'à 5 ans	32 420,50	2 431,54
	5 à 10 ans	34 041,53	2 553,11
	10 à 15 ans	35 662,55	2 674,69
	Après 15 ans	37 283,58	2 796,27
119	Jusqu'à 5 ans	34 138,87	2 560,42
	5 à 10 ans	35 845,81	2 688,44
	10 à 15 ans	37 552,76	2 816,46
	Après 15 ans	39 259,70	2 944,48
132	Jusqu'à 5 ans	37 863,89	2 839,79
	5 à 10 ans	39 757,08	2 981,78
	10 à 15 ans	41 650,28	3 123,77
	Après 15 ans	43 543,47	3 265,76
145	Jusqu'à 5 ans	41 589,08	3 119,18
	5 à 10 ans	43 668,53	3 275,14
	10 à 15 ans	45 747,99	3 431,10
	Après 15 ans	47 827,44	3 587,06
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention axenne IV		

NB : Les rémunérations mensuelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CNCA 4).

(1) Les grilles de taux horaires ci-dessous sont issues des

## Avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

ouvriers ruraux et sédentaires et des personnes employées non étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par le décret n° 2018-100 du 19 avril 2018 relatif à la mise en œuvre de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la croissance et à l'emploi (Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations des salariés dans les entreprises de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 15 mai 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

À l'article 3 « Rituel de travail des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

1. Taux horaires

Les taux horaires des salariés des entreprises de déménagement, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter



de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

## 2. Rémunérations aux salariés

Les rémunérations des salariés des professions d'ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « aide déménageur » inscrit au 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en tant que salarié de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tenir à la disposition des salariés des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail soit étendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail. (Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)*

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er septembre 2018.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale

Coefficient	À l'embauche DC	À l'embauche DC 1	À l'embauche DC 2
120 D	9,96	10,04	10,09
128 D	10,15	10,22	10,27
138 D	10,33	10,41	10,46
150 D	10,85	10,93	10,98

Les modalités DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche ? art. 7 ou 7 quater) de : 10,83 % ou 25,26 %.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,97 %.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,97 %.

Personnel employés

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er

septembre 2018.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Annexe I

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvriers (1)

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er septembre 2018.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,89
128 D	10,07
138 D	10,25
150 D	10,77

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

? 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du premier de grade C ;

? 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du premier de grade EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC », recrutés en tant que « déménageurs titulaires sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC ».

(En euros.)

septembre 2018.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche
105,110 et 115	10,06
120	10,12
125	10,14
132,50	10,24
140	10,30
148,50	10,42

Personnel techniques et agents de maîtrise

Taux horaires

À compter du 1er juin suivant l'extension et au plus tard le 1er septembre 2018.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
1	150	10,81
2	157,50	10,87
3	165	11,26
4	175	11,84
5	185	12,60

6	200	13,55
7	215	14,62
8	225	15,26

Personnel ingénieurs et cadres

Rémunérations alenlunes mnliames pfrseeoeniolnlss ganeitras (en euros, pour 169 heures)

À compter du 1er juin suivant l'extension et au plus tard le 1er septembre 2018.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle gartnaie	Paiement mensuel mumniim
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 707,29	2 453,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 695,30	2 602,15
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 959,82	2 771,99
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 767,02	2 907,53
5	132	Jusqu'à 5 ans	43 173,47	3 238,01
6	145	Jusqu'à 5 ans	47 237,42	3 542,81

(1) Aitclre 5 alinéa 4.

(1) Les gruels de taux hireraos cvnenninotleos du psneoren orvierus snot étendues suos réserve de l'application des

dtsoipnosiis règlementaires prantot faoxitin du salriae minimum insfosnpietreonrl de croissance. (Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

## Avenant n 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le pourlotce realtif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, clconu en aapotpicin de l'article 10 de la cvtenionon ctevoclile nloatniae aenxne 1 des tatsnoprps retiuros et des activités arixeuilias du transport, modifié par les antenavs n° 1 à 66, ce driener en dtae du 13 mras 2017, est à nauvoeu modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les taux des indemnités fraeriatiofs dnas les erpntreeiss du tsrranpot rtieour de marchandises, des activités auxeiialris du transport, du topnrsat de déménagement, du tasnport de fdons et vlaures et des activités de ptietsoanrs logistiques, jtinos audit protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le taelabu annexé au présent avenant, à cmtoper du 1er mai 2018.

Article 2 - Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le présent aneanvt est acbpilpale à coempr du 1er juin du mios suinvat la signature, dnas le rpesct des detas mentionnées ci-dessus.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

## Avenant n 68 du 6 juillet 2018 relatif

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt à la deitoricn générale du tariavl du ministère du travail, et d'une ddmnaee d'extension dnas les coiodntnis fixées par les ailcetrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Annexe

CCNA 1

Protocole rletatif aux frias de déplacement

Entreprises du topsrnt roiter de marchandises, des activités auxireials du transport, du tnprorsat de dé-ménagement, du tosarrnpt de fdons et vurlaes et des activités de ptnieorsats logistiques

Taux des indemnités du polocorte riltaef aux frais de déplacement des ouvriers  
Chiffres en vueuigr à ctomper du 1er mai 2018

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux arelctis du protocole
Indemnité de repas	13,56 ?	Article 3 ? alinéa 1
Indemnité de rpaes unique	8,35 ?	Article 4
Indemnité de raeps uqunie « niut »	8,13 ?	Article 12
Indemnité spéciale	3,67 ?	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,35 ?	Article 5
Indemnité de ganrd déplacement		Article 6
? 1 rapas + 1 découcher	43,37 ?	
? 2 rpaes + 1 découcher	56,94 ?	

## aux frais de déplacements des

# ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités aéroportuaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 67, ce dernier en date du 4 avril 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le tableau fixe les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er août 2018.

Les présentes dispositions s'appliquent à compter de la date de signature de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le présent avenant est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans la mesure où il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Publicité et dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale

## Avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux rémunérations des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018*

Le présent accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 30 juin 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er  
*En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018*

Les taux horaires normatifs et les grilles de rémunération des personnels ouvriers, employés, théâtraux et

du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Annexe

CCNA 1

Protocole relatif aux frais de déplacement

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er août 2018

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,20 ?	Article 8.1 ? alinéa 2 et 3 ; article 9.10 ? alinéa 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,15 ?	Article 8.1 ? alinéa 1
Indemnité spéciale	3,69 ?	Article 8.2 ? alinéa 2 ; article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68 ?	Article 12
Indemnité spéciale de piéton déjeuner	3,69 ?	Article 10 ? alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de piéton déjeuner	27,86 ?	Article 10 ? alinéa 1
Indemnité de roepj lanoieur (chambre et casse-croûte)	30,85 ?	Article 11

agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles des ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'appliquent en deux étapes (1er juillet 2018 et 1er décembre 2018) conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités aéroportuaires du transport.

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018*

Le présent avenant entre en application dès la signature dans la mesure où il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les présentes dispositions s'appliquent à compter de la date de signature de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à teneur de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à teneur de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3  
*En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018*

## Article - Annexe

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 30 juillet 2018

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballleur	9,88	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
	Manutentionnaire logistique	9,88	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
115 L	Préparateur de commandes	9,88	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000
	Agent logistique	9,88	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000
120 L	Contrôleur/flasheur	9,89	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	9,89	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
125 L	Cariste en petastroin lsutiogoige (1)	9,91	10,11	10,3122	10,5144	10,7166	10,9188
138 L	Opérateur de ligne	9,93	10,17	10,3734	10,5768	10,7802	10,9836
(1) Pour les coefficients 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations en vigueur des ouvriers du TRM et des AAT.							

1er juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballleur	19 004,38	19 384,47	19 764,56	20 144,64	20 524,73
	Manutentionnaire logistique	19 004,38	19 384,47	19 764,56	20 144,64	20 524,73
115 L	Préparateur de commandes	19 166,52	19 549,85	19 933,18	20 316,51	20 699,84
	Agent logistique	19 166,52	19 549,85	19 933,18	20 316,51	20 699,84
120 L	Contrôleur/flasheur	19 248,13	19 633,09	20 018,06	20 403,02	20 787,98
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	19 248,13	19 633,09	20 018,06	20 403,02	20 787,98
125 L	Cariste en petastroin lsuiogtqi (1)	19 378,29	19 765,86	20 153,42	20 540,99	20 928,55
138 L	Opérateur de ligne	19 457,33	19 846,48	20 235,62	20 624,77	21 013,92
(1) Pour les coefficients 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations en vigueur des ouvriers du TRM et des AAT.						

Taux hiérarchisés applicables à compter du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballleur	9,91	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
	Manutentionnaire logistique	9,91	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
115 L	Préparateur de commandes	9,91	10,03	10,2306	10,4312	10,6318	10,8324
	Agent logistique	9,91	10,03	10,2306	10,4312	10,6318	10,8324
120 L	Contrôleur/flasheur	9,92	10,08	10,2816	10,4832	10,6848	10,8864
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	9,92	10,08	10,2816	10,4832	10,6848	10,8864
125 L	Cariste en petastroin lsuiogtqi (1)	9,94	10,14	10,3428	10,5456	10,7484	10,9512
138 L	Opérateur de ligne	9,96	10,20	10,4040	10,6080	10,8120	11,0160
Pour les coefficients 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations en vigueur des ouvriers du TRM et des AAT.							

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballeur	19 061,39	19 442,62	19 823,85	20 205,07	20 586,30
	Manutentionnaire logistique	19 061,39	19 442,62	19 823,85	20 205,07	20 586,30
115 L	Préparateur de commandes	19 224,02	19 608,50	19 992,98	20 377,46	20 761,94
	Agent logistique	19 224,02	19 608,50	19 992,98	20 377,46	20 761,94
120 L	Contrôleur/flasheur	19 305,87	19 691,99	20 078,10	20 464,22	20 850,34
	Agent de mnateanicne d'entrepôt logistique	19 305,87	19 691,99	20 078,10	20 464,22	20 850,34
125 L	Cariste en pitretaasn lisuiogqte (1)	19 436,43	19 825,16	20 213,89	20 602,62	20 991,34
138 L	Opérateur de ligne	19 515,70	19 906,01	20 296,33	20 686,64	21 076,96

(1) Pour les ctasirs 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se rrtpeor aux barèmes des rémunérations  
cvleienonltonens des oerurivs du TRM et des AAT.

Taux hroiaers aecipilbas à comptper du 1er juielt 2018

Personnels Employés

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,93	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
120 L	Employé d'ordonnancement	9,98	10,17	10,4751	10,7802	11,0853	11,3904	11,6955
	Agent amridiitnastf logistique	9,98	10,17	10,4751	10,7802	11,0853	11,3904	11,6955

1er jliuelt 2018 (pour 151,67 hruees mensuelles)

Garanties anlenlues de rémunération albapcipels à ceopmtr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 344,09	19 924,41	20 504,74	21 085,06	21 665,38	22 245,70
120 L	Employé d'ordonnancement	19 457,61	20 041,34	20 625,07	21 208,79	21 792,52	22 376,25
	Agent admansirtiitf logistique	19 457,61	20 041,34	20 625,07	21 208,79	21 792,52	22 376,25

Taux hareoirs allpecpaibs à cpmeotr du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	,96	10,14	10,4442	10,7484	11,0526	11,3568	11,6610
120 L	Employé d'ordonnancement	10,01	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300
	Agent amrsiitdnif logistique	10,01	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300

1er décembre 2018 (pour 151,67 hereus mensuelles)

Garanties aleneunls de rémunération acpelplalis à cmtoper du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 402,12	19 984,18	20 566,25	21 148,31	21 730,37	22 312,44
120 L	Employé d'ordonnancement	19 515,99	20 101,47	20 686,95	21 272,43	21 857,91	22 443,39
	Agent aismrdntitaif logistique	19 515,99	20 101,47	20 686,95	21 272,43	21 857,91	22 443,39

Taux hairreos aipbecalpls à ceotmtr du 1er jjiellut 2018

Personnels tncicneeihis et anegts de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
-------------	--------	--------------	-------------	-------------	-------------	--------------	--------------

150 L	Technicien de manœuvres d'entrepôt logistique	11,33	11,6699	12,0098	12,3497	12,6896	13,0295
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Gestionnaire de stocks	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Correspondant du rnpbsesale menneaagmt de la qualité	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Responsable ou siesuprveur de lignes	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
165 L	Chef de qai logistique	11,84	12,1952	12,5504	12,9056	13,2608	13,6160
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable mniectaanne d'entrepôt logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable svecrie cenlit logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable cdooiemntnnt à façon	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840

1er juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties prévues de rémunération abcajppils à cotepmr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de manœuvres d'entrepôt logistique	21 749,64	22 402,13	23 054,62	23 707,11	24 359,60	25 012,09
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Gestionnaire de stocks	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Correspondant du rssaonebple mamneaengt de la qualité	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Responsable ou sruivseuepr de lignes	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
165 L	Chef de qai logistique	22 726,90	23 408,71	24 090,51	24 772,32	25 454,13	26 135,94
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable mtnannaicee d'entrepôt logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable sericve cnleit logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable cidtenniomnt à façon	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88

Taux hiéras acpleilpabs à ctmvoer du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de manœuvres d'entrepôt logistique	11,36	11,7008	12,0416	12,3824	12,7232	13,0640
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Gestionnaire de stocks	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Correspondant du rseapolsne maenmanegt de la qualité	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Responsable ou suepsvierur de lignes	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
165 L	Chef de qai logistique	11,88	12,2364	12,5928	12,9492	13,3056	13,6620
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable mataennncie d'entrepôt logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable scviere clneit logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable cmeiootendinnnt à façon	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300

1er décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties annuels de rémunération acpblapeils à ceopmtr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de manœuvres d'entrepôt logistique	21 814,89	22 469,34	23 123,78	23 778,23	24 432,68	25 087,12

157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Gestionnaire de stocks	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Correspondant du rrsbonealpe mnegmaeat de la qualité	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Responsable ou seuvpeieurs de lignes	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
165 L	Chef de qauil logistique	22 795,08	23 478,93	24 162,78	24 846,64	25 530,49	26 214,34
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable mnaticennae d'entrepôt logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable srecive client logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable cnnnmitoiedoent à façon	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33

Rémunérations aneelles giteanras aalpebcplis à cmoepr du 1er jeillut 2018 (pour 151,67 heerus mensuelles)

Personnels Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération anlelune garantie	Paiement msenuel minimum	Rémunération aennulle garantie	Paiement msnuuel minimum	Rémunération aelnlnue garantie	Paiement msueenl minimum	Rémunération alunlnee garantie	Paiement meseunl minimum
100 L	Responsable mgnmeaaent de la qualité	34 585,39	2 593,90	36 314,66	2 723,60	38 043,93	2 853,29	39 773,20	2 982,99
106,5 L	Chef de projet	36 842,05	2 763,15	38 684,15	2 901,31	40 526,26	3 039,47	42 368,36	3 177,63
	Responsable Sécurité	36 842,05	2 763,15	38 684,15	2 901,31	40 526,26	3 039,47	42 368,36	3 177,63
113 L	Directeur d'exploitation logistique	39 081,99	2 931,15	41 036,09	3 077,71	42 990,19	3 224,26	44 944,29	3 370,82
	Directeur méthode logistique	39 081,99	2 931,15	41 036,09	3 077,71	42 990,19	3 224,26	44 944,29	3 370,82
119 L	Directeur cioennndnotmeint à façon	40 870,62	3 065,30	42 914,15	3 218,56	44 957,68	3 371,83	47 001,21	3 525,09
	Directeur de stie logistique	40 870,62	3 065,30	42 914,15	3 218,56	44 957,68	3 371,83	47 001,21	3 525,09
132 L	Directeur de steis logistiques	45 671,15	3 425,34	47 954,71	3 596,60	50 238,27	3 767,87	52 521,82	3 939,14

1er décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

Rémunérations anleuens genriaats aipcballeps à cempotr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération anleulne garantie	Paiement mneseul minimum	Rémunération anlulene garantie	Paiement mesenuel minimum	Rémunération aunlelne garantie	Paiement musenel minimum	Rémunération alnleune garantie	Paiement mnseul minimum
100 L	Responsable maanegmnet de la qualité	34 689,15	2 601,69	36 423,61	2 731,77	38 158,07	2 861,85	39 892,52	2 991,94
106,5 L	Chef de projet	36 952,58	2 771,44	38 800,21	2 910,02	40 647,84	3 048,59	42 495,47	3 187,16
	Responsable sécurité	36 952,58	2 771,44	38 800,21	2 910,02	40 647,84	3 048,59	42 495,47	3 187,16
113 L	Directeur d'exploitation logistique	39 199,24	2 939,94	41 159,20	3 086,94	43 119,16	3 233,94	45 079,13	3 380,93
	Directeur méthode logistique	39 199,24	2 939,94	41 159,20	3 086,94	43 119,16	3 233,94	45 079,13	3 380,93

119 L	Directeur cnodeoeiminnntt à façon	40 993,23	3 074,49	43 042,89	3 228,22	45 092,55	3 381,94	47 142,21	3 535,67
	Directeur de stie logistique	40 993,23	3 074,49	43 042,89	3 228,22	45 092,55	3 381,94	47 142,21	3 535,67
132 L	Directeur de sties logistiques	45 808,16	3 435,61	48 098,57	3 607,39	50 388,98	3 779,17	52 679,38	3 950,95

## Avenant n 111 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe I

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et Entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La convention collective nationale annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants 1 à 110, ce dernier en date du 12 juin 2018, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les barèmes des rémunérations des salariés (taux hiérarchiques et SMPG) des salariés des entreprises de moins de 50 salariés en vigueur s'appliquent conformément aux dispositions du présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe  
Entreprise de transport routier de voyageurs

Personnel ouvrier

À compter du 1er janvier 2019

(Taux en euros.)

Salaire mensuel brut pour 151,67 heures par mois										
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
				2 %	6 %	8 %	10 %	14 %	17 %	20 %
2	110 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
3	115 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
4	120 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
5	123 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
6	128 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
7	131 V	10,2307	1 551,69	1 582,72	1 644,79	1 675,83	1 706,86	1 768,93	1 815,48	1 862,03
	136 V	10,3185	1 565,01	1 596,31	1 658,91	1 690,21	1 721,51	1 784,11	1 831,06	1 878,01
7 bis	137 V	10,3514	1 570,00	1 601,40	1 664,20	1 695,60	1 727,00	1 789,80	1 836,90	1 884,00
8	138 V	10,5380	1 598,30	1 630,27	1 694,20	1 726,16	1 758,13	1 822,06	1 870,01	1 917,96



9	140 V	10,6149	1 609,96	1 642,16	1 706,56	1 738,76	1 770,96	1 835,35	1 883,65	1 931,95
	142 V	10,7211	1 626,07	1 658,59	1 723,63	1 756,16	1 788,68	1 853,72	1 902,50	1 951,28
9 bis	145 V	10,8345	1 643,27	1 676,14	1 741,87	1 774,73	1 807,60	1 873,33	1 922,63	1 971,92
10	150 V	11,0978	1 683,20	1 716,86	1 784,19	1 817,86	1 851,52	1 918,85	1 969,34	2 019,84
	155 V	11,6540	1 767,56	1 802,91	1 873,61	1 908,96	1 944,32	2 015,02	2 068,05	2 121,07

N.B. :  
 En aicoptilpan de l'article 26, alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mraontjoais puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hioarers et les SPMG contonnevliens à l'embauche.  
 En aotlcipipan de la CNCA 1, le tebalau ci-dessus est majoré le cas échéant à cemptor du 1er jevnair 2019 de 3 % : qtcifiiaaloun de mécanicien ou einsaesucr (article 13, b et c) ;  
 14,34 ? ou 28,66 ? : tvaaril un juor férié (article 7 ter)  
 14,34 ? ou 28,66 ? : triavall un dcianhme (article 7 quater)

## Avenant n 94 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe II

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les présentes diinstoopis snot aeibcplpas quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diipiosotsns spécifiques puor les eernpesirts de mions de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFE ; UNCP FO ; FGT CFTC,

Article 4 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aenvnt est cconlu puor une durée indéterminée.

Le présent avanent etrne en actilpoipan à cpmeotr du 1er jnaievr 2019.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La cvioentnn ctelovlce ntaloinae aexnne II (dispositions particulières aux employés) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les antnaves 1 à 93, ce denirer en dtae du 15 décembre 2017, est à nvaoueu modifiée cmme suit.

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la driteicon générale du tvarail du ministère du tariavl d'une dnaedme d'extension dnas les cntidonois fixées par les aircetls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 1er - Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les barèmes des tuax horieras et sraaleis menleuss gnriaats des employés des eepetsnirrs de toarnrspt reuiotr de vuyraegos en vueuigr snot revalorisés conformément aux tlabaux jtions au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les mntnaons des indemnités visées au paaparhgre b de l'article 5 snot revalorisés conformément aux tlabaux jinots au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Entreprises de traropsnt rioteur de voyageurs

Personnel employé

À cptmoer du 1er jenavir 2019

(Taux en euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	Salaire mensesul ganrtai puor 151,67 hueers par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,1705	1 542,56	1 588,84	1 635,11	1 681,39	1 727,67	1 773,94	1 804,80	1 827,93	1 851,07
3	110	10,1705	1 542,56	1 588,84	1 635,11	1 681,39	1 727,67	1 773,94	1 804,80	1 827,93	1 851,07
4	115	10,1732	1 542,97	1 589,26	1 635,55	1 681,84	1 728,13	1 774,42	1 805,27	1 828,42	1 851,56
5	120	10,1747	1 543,20	1 589,50	1 635,79	1 682,09	1 728,38	1 774,68	1 805,54	1 828,69	1 851,84
6	125	10,1759	1 543,38	1 589,68	1 635,98	1 682,28	1 728,59	1 774,89	1 805,75	1 828,91	1 852,06

7	132,5	10,2735	1 558,18	1 604,93	1 651,67	1 698,42	1 745,16	1 791,91	1 823,07	1 846,44	1 869,82
8	140	10,3659	1 572,20	1 619,37	1 666,53	1 713,70	1 760,86	1 808,03	1 839,47	1 863,06	1 886,64
9	148,5	10,9978	1 668,04	1 718,08	1 768,12	1 818,16	1 868,20	1 918,25	1 951,61	1 976,63	2 001,65

Sténodactylographe et sténotypiste : 36,70 ?

Traducteur : 146,79 ?

Traducteur et rédacteur : 220,18 ?

N.B. : En l'absence de l'article 3 CCNA2, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux hiérarchiques et les SPMG collectives à l'embauche

## Avenant n 92 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe III

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La convention collective nationale annexe III (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants 1 à 91, ce dernier en date du 15 décembre 2017 est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les barèmes des taux hiérarchiques et saeculaires mesurés gratuits des techniciens et agents de maîtrise des établissements de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2019.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L.2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Entreprise de transport routier de voyageurs

Personnel technique et agent de maîtrise

À compter du 1er janvier 2019

(Taux en euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	Salaire mensuel brut pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,1114	1 685,27	1 735,83	1 786,39	1 836,94	1 887,50	1 938,06	1 971,77	1 997,04	2 022,32
2	157,5	11,6642	1 769,11	1 822,18	1 875,26	1 928,33	1 981,40	2 034,48	2 069,86	2 096,40	2 122,93
3	165	12,2238	1 853,98	1 909,60	1 965,22	2 020,84	2 076,46	2 132,08	2 169,16	2 196,97	2 224,78
4	175	12,9694	1 967,07	2 026,08	2 085,09	2 144,11	2 203,12	2 262,13	2 301,47	2 330,98	2 360,48
5	185	13,6989	2 077,71	2 140,04	2 202,37	2 264,70	2 327,04	2 389,37	2 430,92	2 462,09	2 493,25
6	200	14,8087	2 246,04	2 313,42	2 380,80	2 448,18	2 515,56	2 582,95	2 627,87	2 661,56	2 695,25
7	215	15,9183	2 414,33	2 486,76	2 559,19	2 631,62	2 704,05	2 776,48	2 824,77	2 860,98	2 897,20
8	225	16,6636	2 527,37	2 603,19	2 679,01	2 754,83	2 830,65	2 906,48	2 957,02	2 994,93	3 032,84

Traducteur : 148,30 ?

Traducteur et rédacteur : 226,46 ?

N.B. : En l'absence de l'article 4 CCNA3, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux hiérarchiques et les SPMG collectives à l'embauche

## Avenant n 84 du 19 décembre 2018

## relatif aux rémunérations

# conventionnelles annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

La ctionevnon ccvltleioe naantiloee anexe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 ortcobe 1951, modifiée par les antanevs 1 à 83, ce dnireer en dtae du 15 décembre 2017, est à nveuaou modifiée cmome suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les barèmes de rémunérations aeeunllns mienalmls poeolsefnesrnlis girtaanes dnas les eteenrspris de trpsarnot rietuor de vaeuygors en vugieur snot revalorisés conformément aux tbauelax jiotns au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les présentes disnosptiois snot aplcbeilpas quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diisoistnops spécifiques puor les epneerstirs de minos de 50

salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent anenvat est clncou puor une durée indéterminée.

Le présent annaevt etrne en apiiatploen à cetmpor du 1er jneavr 2019.

Article 4 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent ananevt frea l'objet d'un dépôt à la dicoreitn générale du tavaril du ministère du taavril et d'une ddanmee d'extension dnas les coiinodtns fixées par les atierlcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Annexe

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures

(incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdare des lios sur la réduction du tmepts de travail)

À ctmpeor du 1er javnrier 2019

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération alelnune garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 232,70	2 342,45
		5 à 10 ans	32 794,34	2 459,58
		10 à 15 ans	34 355,97	2 576,70
		15 à 20 ans	35 917,61	2 693,82
		20 à 25 ans	36 542,26	2 740,67
		25 à 30 ans	37 010,75	2 775,81
		Après 30 ans	37 479,24	2 810,94
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 263,16	2 494,74
		5 à 10 ans	34 926,32	2 619,47
		10 à 15 ans	36 589,48	2 744,21
		15 à 20 ans	38 252,63	2 868,95
		20 à 25 ans	38 917,90	2 918,84
		25 à 30 ans	39 416,84	2 956,26
		Après 30 ans	39 915,79	2 993,68
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 292,81	2 646,96
		5 à 10 ans	37 057,45	2 779,31
		10 à 15 ans	38 822,09	2 911,66
		15 à 20 ans	40 586,73	3 044,00
		20 à 25 ans	41 292,59	3 096,94
		25 à 30 ans	41 821,98	3 136,65
		Après 30 ans	42 351,37	3 176,35

4	119	Jusqu'à 5 ans	37 166,19	2 787,46
		5 à 10 ans	39 024,50	2 926,84
		10 à 15 ans	40 882,81	3 066,21
		15 à 20 ans	42 741,12	3 205,58
		20 à 25 ans	43 484,44	3 261,33
		25 à 30 ans	44 041,94	3 303,15
		Après 30 ans	44 599,43	3 344,96
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 226,68	3 092,00
		5 à 10 ans	43 288,01	3 246,60
		10 à 15 ans	45 349,35	3 401,20
		15 à 20 ans	47 410,68	3 555,80
		20 à 25 ans	48 235,22	3 617,64
		25 à 30 ans	48 853,62	3 664,02
		Après 30 ans	49 472,02	3 710,40
6	145	Jusqu'à 5 ans	45 286,95	3 396,52
		5 à 10 ans	47 551,30	3 566,35
		10 à 15 ans	49 815,65	3 736,17
		15 à 20 ans	52 079,99	3 906,00
		20 à 25 ans	52 985,73	3 973,93
		25 à 30 ans	53 665,04	4 024,88
		Après 30 ans	54 344,34	4 075,83
7	cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

N.B. Les rémunérations mensuelles pleines fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, alinéa 2). En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux hiérarchiques et les SPMG connexes à l'embauche.

## Accord du 15 mai 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2019

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er juin 2019 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 3 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er juin 2019 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans la CNCA 4 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3 - Indemnités Spécifiques

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CNCA 1, 5 § b, de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 sont revalorisées à compter du 1er juin 2019 et fixées conformément aux montants indiqués dans les tableaux annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les parties s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er juin de la mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 6 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

Taux horaires ceniotnneolvnns et geiaanrts annlleues de rémunération (GAR)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Personnels oeurrivrs rtlouans et sédentaires

Annexe

Taux hiraore à cpemotr du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M ? 118 M ? 120 M	10,10	10,3020	10,5040	10,7060	10,9080
128 M	10,13	10,3326	10,5352	10,7378	10,9404
138 M	10,15	10,3530	10,5560	10,7590	10,9620
150 M	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212

Indemnités puor dicanemhs et juors fériés travaillés :  
? durée du tirvaal inférieure à 3 heures : 10,40 ? ;  
? durée du traavil égale ou supérieure à 3 hueres : 24,20 ?.

Garanties alnueunes de rémunération à cpmoter du 1er juin 2019

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M ? 118 M ? 120 M	18 933,88	19 312,55	19 691,23	20 069,91	20 448,59
128 M	18 990,12	19 369,92	19 749,72	20 129,52	20 509,32
138 M	19 027,61	19 408,16	19 788,71	20 169,26	20 549,82
150 M	19 477,52	19 867,07	20 256,62	20 646,17	21 035,72

Personnels oreurvis roulants

2019

Garanties aeunllnes de rémunération à ceptmor du 1er juin

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	21 637,82	22 070,58	22 503,34	22 936,09	23 368,85
128 M	21 702,09	22 136,14	22 570,18	23 004,22	23 438,26
138 M	21 744,94	22 179,84	22 614,74	23 049,64	23 484,54
150 M	22 259,11	22 704,29	23 149,47	23 594,65	24 039,84

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	26 902,16	27 440,20	27 978,24	28 516,29	29 054,33
128 M	26 982,07	27 521,71	28 061,35	28 600,99	29 140,63
138 M	27 035,34	27 576,04	28 116,75	28 657,46	29 198,16
150 M	27 674,60	28 228,09	28 781,58	29 335,07	29 888,56

Personnels employés

Taux hoarres à coemtrp du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 - 120	10,10	10,4030	10,7060	11,0090	11,3120	11,6150
125	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
132,5	10,13	10,4339	10,7378	11,0417	11,3456	11,6495
140	10,16	10,4648	10,7696	11,0744	11,3792	11,6840
148,5	10,39	10,7017	11,0134	11,3251	11,6368	11,9485

Indemnités complémentaires :

Garanties alennlues de rémunération à ctmeopr du 1er juin 2019

? sténodactylographe ou sténotypiste : 34,67 ? ;  
? tudrucater : 138,67 ? ;  
? tauertdcur et rédacteur : 208,01 ?.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 - 120	18 933,88	19 501,89	20 069,91	20 637,92	21 205,94	21 773,96
125	18 952,62	19 521,20	20 089,78	20 658,36	21 226,94	21 795,52
132,5	18 990,12	19 559,82	20 129,52	20 699,23	21 268,93	21 838,63
140	19 046,35	19 617,75	20 189,14	20 760,53	21 331,92	21 903,31
148,5	19 477,52	20 061,85	20 646,17	21 230,50	21 814,82	22 399,15

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,52	10,8356	11,1512	11,4668	11,7824	12,0980
157,5	10,64	10,9592	11,2784	11,5976	11,9168	12,2360
165	11,15	11,4845	11,8190	12,1535	12,4880	12,8225
175	11,83	12,1849	12,5398	12,8947	13,2496	13,6045
185	12,49	12,8647	13,2394	13,6141	13,9888	14,3635
200	13,51	13,9153	14,3206	14,7259	15,1312	15,5365
215	14,52	14,9556	15,3912	15,8268	16,2624	16,6980
225	15,22	15,6766	16,1332	16,5898	17,0464	17,5030

Indemnités complémentaires :

? tuteur : 140,41 ? ;

? tuteur et rédacteur : 210,62 ?.

Garanties aléatoires de rémunération à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19 721,23	20 312,86	20 904,50	21 496,14	22 087,77	22 679,41
157,5	19 946,18	20 544,57	21 142,95	21 741,34	22 339,72	22 938,11
165	20 902,25	21 529,32	22 156,38	22 783,45	23 410,52	24 037,59
175	22 177,01	22 842,32	23 507,63	24 172,94	24 838,25	25 503,56
185	23 414,27	24 116,70	24 819,12	25 521,55	26 223,98	26 926,41
200	25 326,40	26 086,19	26 845,99	27 605,78	28 365,57	29 125,36
215	27 219,79	28 036,38	28 852,98	29 669,57	30 486,17	31 302,76
225	28 532,04	29 388,00	30 243,96	31 099,92	31 955,88	32 811,84

Personnels ingénieurs et cadres

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération aléatoire garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	29 211,84	2 190,89
	5 à 10 ans	30 672,43	2 300,43
	10 à 15 ans	32 133,02	2 409,98
	après 15 ans	33 593,61	2 519,52
106,5	Jusqu'à 5 ans	31 107,75	2 333,08
	5 à 10 ans	32 663,14	2 449,74
	10 à 15 ans	34 218,52	2 566,39
	après 15 ans	35 773,91	2 683,04
113	Jusqu'à 5 ans	33 004,07	2 475,31
	5 à 10 ans	34 654,28	2 599,07
	10 à 15 ans	36 304,48	2 722,84
	après 15 ans	37 954,68	2 846,60
119	Jusqu'à 5 ans	34 753,37	2 606,50
	5 à 10 ans	36 491,03	2 736,83
	10 à 15 ans	38 228,71	2 867,15
	après 15 ans	39 966,37	2 997,48

132	Jusqu'à 5 ans	38 545,44	2 890,91
	5 à 10 ans	40 472,71	3 035,45
	10 à 15 ans	42 399,99	3 180,00
	après 15 ans	44 327,25	3 324,54
145	Jusqu'à 5 ans	42 337,68	3 175,33
	5 à 10 ans	44 454,56	3 334,09
	10 à 15 ans	46 571,45	3 492,86
	après 15 ans	48 688,33	3 651,62
Cadres supérieurs		Voir article 6.3 de la présente convention axenne 4	

NB : Les rémunérations mensuelles individuelles sont

fixées par le tableau ci-dessus et majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, § 2, de la CNCA 4).

## Avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 16 du 4 mai 2018, est à nouveau modifié comme suit :

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

À l'article 3 « Répartition des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

#### « 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des salariés ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 5 du présent avenant.

#### 2. Rémunérations aielulens garanties

Les rémunérations mensuelles garanties des ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est rappelé que l'emploi de salarié déménageur est réservé au salarié titulaire d'un contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au salarié en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les entreprises doivent garantir qu'elles prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-9 du code du travail, de réduire à la source les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Dans une optique de clarification et de clarification, les dispositions relatives à l'application de l'accord du 4 mai 2018 pntroa mersioandton des csaioatnacliifs des emilpos dans les entreprises de transport de déménagement sera entré en application.

Ils repnaellt que, dans l'article 4 de l'accord du 4 mai 2018 susvisé, les parties signataires ont prévu que les dispositions relatives à l'extension de l'accord s'appliqueraient au 1er jour du mois suivant l'extension de l'accord, avec une période transitoire allant jusqu'au 1er jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, penettmrat aux esipretnes et aux salariés des entreprises de déménagement de s'approprier le nouveau dispositif.

Ces dispositions sont annexées au présent accord et sont intégrées dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article Annexe I - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Annexe I

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche
120 D	10,04
128 D	10,27
138 D	10,46
150 D	10,99

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche « DC »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
120 D	10,12	10,19	10,24
128 D	10,35	10,42	10,48
138 D	10,54	10,62	10,67
150 D	11,07	11,15	11,21

Les matrices DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dominical ? art. 7 ou 7 quater) de : 11,05 % ou 25,77 %.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 %.

Heure de temps de loisir (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 %.

Personnel employé

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche
105, 110 et 115	10,28
120	10,34
125	10,34
132,50	10,47
140	10,51
148,50	10,65

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 524,97	2 514,37
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	35 389,21	2 654,19
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 883,82	2 841,29
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 542,36	2 965,68
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 252,81	3 318,96
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 182,17	3 613,66

(1) Article 5, alinéa 4.

Ouvrier

(En euros.)

Taux horaires

À compter du 1er jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 conclu entre les représentants des salariés des entreprises de déménagement, et au plus tard le 1er jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

? 1,50 % pour les personnes C1 titulaires du premier de grade C ;  
? 2,00 % pour les personnes C2 titulaires du premier de grade EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnes dites « DC », recrutés en tant que « Déménageurs agréés sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC ».

Technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
1	150	11,08
2	157,50	11,09
3	165	11,54
4	175	12,08
5	185	12,92
6	200	13,82
7	215	14,99
8	225	15,57

Ingénieur et cadre

Rémunérations aléatoires des personnes exerçant les fonctions (Pour 169 heures)

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,04
5	1 B DEM	10,27
6	1 C DEM	10,46
7	1 D DEM	10,99



En optilpiacn de l'avenant n° 3, les tuax des taeulbax ci-dessus snot majorés le cas échéant de :  
 ? 1,50 % puor les plsreenos C1 ttelirauis du pmries de cndurioe C ;  
 ? 2,00 % puor les pnreelnsos C2 titerluais du pmeris de cdonirue EC.

Les tuax des telauabx ci-dessus snot également désormais majorés de 0,75 % puor les prnoeesns dtis « DC », recrutés en

tnat que « Déménageurs cuturecnods sur VUL ».

Par ailleurs, hroims en cas de smilpe déplacement d'un véhicule, et dnas le repscet de la législation en vigueur, toute huere de cotudnie sur VUL réalisée puor une opération de toarrpnst de déménagement à la dademne de l'employeur srea rémunérée sur la bsae du tuax hoiarre du « DC ».

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche « DC »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1 A DEM	10,12	10,19	10,24
1 B DEM	10,35	10,42	10,48
1 C DEM	10,54	10,62	10,67
1 D DEM	11,07	11,15	11,21

Les mrnjioaatos DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cuumlnt pas.

En aptilpaoen de la CCNA-1, les tlaeaubx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dnaimhce ? art. 7 ou 7 quater) de : 11,05 ? ou 25,77 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbepembre 2005) : 7,11 ?.

Heure de temps de lsaoiin (accord du 22 smetepbre 2005) : 7,11 ?.

Employé

Taux horaires

À cotpemp du 1er juor du mios saunvit l'extension de l'accord du 4 mai 2018 paornnt mdnotirsaeon des ctfcaasoiinss des elmiops dnas les errstepneis de tnprsoat de déménagement, et au puls trad le 1er juor du 6e mios svuaint la pbiiculotan de l'arrêté d'extension dduit accord.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,28
5/6	2 B DEM	10,34
7/8	2 C DEM	10,51
9	2 D DEM	10,65

Technicien et aengt de maîtrise

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gopure (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	35 389,21	2 654,19
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	39 542,36	2 965,68
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	48 182,17	3 613,66

(1) Alrtcie 5, alinéa 4.

## Avenant n 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Taux horaires

À coetpmr du 1er juor du mios sinvat l'extension de l'accord du 4 mai 2018 pantort msoiraotednn des cscaifnialtos des elipoms dnas les eepritrnses de tnrapost de déménagement, et au puls trad le 1er juor du 6e mios sniuvat la plciboutian de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,09
4	3 B DEM	12,08
6	3 C DEM	13,82
8	3 D DEM	15,57

Ingénieur et cadre

Rémunérations aelennlus mlemiains prioonefeslesnls gtanieras (Pour 169 heures)

À comtepr du 1er juor du mios saunvit l'extension de l'accord du 4 mai 2018 potarnt msetoiaornidn des csiftaiciaoslns des epiomls dnas les epetriernss de tsnaport de déménagement, et au puls trad le 1er juor du 6e mios sunivat la poiitcaubln de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

Le proooltce rtailef aux frais de déplacement du 30 aivr 1974, cclonu en optcliapin de l'article 10 de la cntioveonn cloevclte nliinaatoe anenxe I des tsptnrroas rtreouis et des activités auaiერილxs du transport, modifié par les avntnaes n° 1 à 68, ce deriner en dtae du 6 juelilt 2018, est à nauvoeu modifié cmmoe siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le taalebu fnxait les tuax des indemnités fiifrtareoas dnas les errnptseies de tnrapost sanitaire, jinot aidut protocole, est remplacé par le neuavou telabau annexé au présent avenant, à copemtr du 1er juor du mios sniuvat la stnuraige ddiut avenant.

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés qui ne sont pas bénéficiaires de l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés.

Article 2 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour du mois suivant sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Entreprises de transport routier de voyageurs et épaves de transport sanitaire

### Avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale I des transporteurs routiers et des activités aéronautiques du transport, modifié par les avenants n° 1 à 69, ce dernier en date du 24 juin 2019, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de marchandises, des activités aériennes de transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, jont été actualisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant sa signature.

Article 2 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er jour du mois suivant sa signature.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés qui ne sont pas bénéficiaires de l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de

CCNA1

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 2019

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,38	Article 8.1 alinéa 2 et 3 ; article 9.10 alinéa 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,26	Article 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,74	Article 8.2 alinéa 2 ; article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,74	Article 10 alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	28,40	Article 10 alinéa 1
Indemnité de repas journalier (chambre et casse-croûte)	31,33	Article 11

dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Entreprises de transport routier de marchandises, des activités aériennes de transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques

CCNA1

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 2019

(En euros)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,78	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,48	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,26	Article 12
Indemnité spéciale	3,73	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,47	Article 5
Indemnité de grand déplacement		Article 6
? 1 repas + 1 découcher	44,06	
? 2 repas + 1 découcher	57,84	

# Avenant n 113 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mars 2020 annexe I

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFP ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 112, ce dernier en date du 19 avril 2019, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des professionnels ouvriers des entreprises de moins de 50 salariés en vigueur sont révalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 3 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mars 2020.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Annexe I  
Entreprises de moins de 50 salariés de l'industrie manufacturière  
À compter du 1er mars 2020.

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires meslés garnis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
				2 %	6 %	8 %	10 %	14 %	17 %	20 %
2	110 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
3	115 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
4	120 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
5	123 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
6	128 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
7	131 V	10,4046	1 578,07	1 609,63	1 672,75	1 704,32	1 735,88	1 799,00	1 846,34	1 893,68
	136 V	10,4939	1 591,61	1 623,44	1 687,11	1 718,94	1 750,77	1 814,44	1 862,18	1 909,93
7 bis	137 V	10,5274	1 596,69	1 628,62	1 692,49	1 724,43	1 756,36	1 820,23	1 868,13	1 916,03
8	138 V	10,7171	1 625,46	1 657,97	1 722,99	1 755,50	1 788,01	1 853,02	1 901,79	1 950,55
9	140 V	10,7954	1 637,34	1 670,09	1 735,58	1 768,33	1 801,07	1 866,57	1 915,69	1 964,81
	142 V	10,9034	1 653,72	1 686,79	1 752,94	1 786,02	1 819,09	1 885,24	1 934,85	1 984,46
9 bis	145 V	11,0187	1 671,21	1 704,63	1 771,48	1 804,91	1 838,33	1 905,18	1 955,32	2 005,45
10	150 V	11,2865	1 711,82	1 746,06	1 814,53	1 848,77	1 883,00	1 951,47	2 002,83	2 054,18
	155 V	11,8521	1 797,61	1 833,56	1 905,47	1 941,42	1 977,37	2 049,28	2 103,20	2 157,13

N.B. ? En aciatpoin de l'article 26, alinéa 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 de la CCNA1, les maranoijots puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrriaeos et les SPMG cienvtolnonns à l'embauche.

## Avenant n 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 annexe II

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UNCP,

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

La cvononeitn cvtiollece nianltaoe annxee II « Dpnissojotis particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aeantnvs n° 1 à 94, ce deinrer en dtae du 19 décembre 2018, est à nuavoou modifiée cmmoie siut :

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Les barèmes des tuax herraios et sirealas mnuesels gnaarits des employés des eiprtesenrs de trnosprat rtoeiu de vauyogres en viuuégr snot revalorisés conformément aux tblueaax jontis au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Les monantts des indemnités visées au pahagarppe b de l'article 5 snot revalorisés conformément aux tabeaux jntois au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires muenlss gairatns puor 151,67 hurees par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,3434	1 568,78	1 615,84	1 662,91	1 709,97	1 757,03	1 804,10	1 835,47	1 859,00	1 882,54
3	110	10,3434	1 568,78	1 615,84	1 662,91	1 709,97	1 757,03	1 804,10	1 835,47	1 859,00	1 882,54
4	115	10,3461	1 569,19	1 616,27	1 663,34	1 710,42	1 757,49	1 804,57	1 835,95	1 859,49	1 883,03
5	120	10,3477	1 569,44	1 616,52	1 663,61	1 710,69	1 757,77	1 804,86	1 836,24	1 859,79	1 883,33
6	125	10,3489	1 569,62	1 616,71	1 663,80	1 710,89	1 757,97	1 805,06	1 836,46	1 860,00	1 883,54
7	132,5	10,4481	1 584,66	1 632,20	1 679,74	1 727,28	1 774,82	1 822,36	1 854,05	1 877,82	1 901,59
8	140	10,5421	1 598,92	1 646,89	1 694,86	1 742,82	1 790,79	1 838,76	1 870,74	1 894,72	1 918,70
9	148,5	11,1848	1 696,40	1 747,29	1 798,18	1 849,08	1 899,97	1 950,86	1 984,79	2 010,23	2 035,68

Sténodactylographe et sténotypiste : 37,32 ?  
Traducteur : 149,29 ?  
Traducteur et rédacteur : 223,92 ?

## Avenant n 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 annexe III

En aaiopitclpn de la CCNA1, le tlaaeu ci-dessus est majoré, le cas échéant, à cmoepr du 1er mras 2020 de 3 % : qualocifiatn de mécanicien ou esiensucar (art. 13, b et c) :  
? 14,58 ? ou 29,15 ? : tvaialr un juor férié (art. 7 ter) ;  
? 14,58 ? ou 29,15 ? : taraivl un dncmiahe (art. 7 quater).

de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Les présentes diintpioosss snot aipclepabs quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dponisstois spécifiques puor les etinseerprs de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Le présent avenant est ccnolu puor une durée indéterminée.

Le présent anevnat ernte en alpptaicoïn à cmoter du 1er mras 2020.

Article 5 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt à la dicitoeirn générale du tivaral du ministère du tavaral d'une damdnee d'extension dnas les cidniootns fixées par les acltreis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

### Annexe II

Entreprises de tornasprt rieotur de vryoeuags pnesnorel employé

À comepr du 1er mras 2020.

(En euros.)

N.B. ? En alicptioan de l'article 3 de la CCNA2, les matnojoiras puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrriaeos et les SPMG cnolnneeiotnvs à l'embauche.

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

La cinvoneton cillocevté nilatnoae axnnee III « Dotinsiopsis particulières aux tcieehcnns et aetngs de maîtrise » en dtae du

30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 92, ce décret en date du 19 décembre 2018 est à nouveau modifié comme suit :

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mars 2020.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dès qu'il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Annexe III  
Entreprises de transport routier de voyageurs passagers  
titulaires et agents de maîtrise

À compter du 1er mars 2020.

Article 4 - Durée et entrée en application

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,3003	1 713,92	1 765,34	1 816,76	1 868,17	1 919,59	1 971,01	2 005,29	2 031,00	2 056,70
2	157,5	11,8625	1 799,19	1 853,17	1 907,14	1 961,12	2 015,09	2 069,07	2 105,05	2 132,04	2 159,03
3	165	12,4316	1 885,50	1 942,07	1 998,63	2 055,20	2 111,76	2 168,33	2 206,04	2 234,32	2 262,60
4	175	13,1899	2 000,51	2 060,53	2 120,54	2 180,56	2 240,57	2 300,59	2 340,60	2 370,60	2 400,61
5	185	13,9318	2 113,04	2 176,43	2 239,82	2 303,21	2 366,60	2 430,00	2 472,26	2 503,95	2 535,65
6	200	15,0604	2 284,21	2 352,74	2 421,26	2 489,79	2 558,32	2 626,84	2 672,53	2 706,79	2 741,05
7	215	16,1889	2 455,37	2 529,03	2 602,69	2 676,35	2 750,01	2 823,68	2 872,78	2 909,61	2 946,44
8	225	16,9469	2 570,34	2 647,45	2 724,56	2 801,67	2 878,78	2 955,89	3 007,30	3 045,85	3 084,41

Traducteur : 150,82 ?  
Traducteur et rédacteur : 230,31 ?

N.B. ? En application de l'article 4 de la CCNA3, les montants pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG cumulés à l'embauche.

## Avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1er mars 2020 annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	TLF, FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC, FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La convention collective nationale année IV « Titulaires particuliers aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 84, ce décret en date du 19 décembre 2018, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales des titulaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dès qu'il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mars 2020.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Pour 151,67 heures illicites les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.  
À compter du 1er mars 2020.

## Article - Annexe

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimum (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 763,66	2 382,27
		5 à 10 ans	33 351,84	2 501,39
		10 à 15 ans	34 940,02	2 620,50
		15 à 20 ans	36 528,21	2 739,62
		20 à 25 ans	37 163,48	2 787,26
		25 à 30 ans	37 639,93	2 822,99
		après 30 ans	38 116,39	2 858,73
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 828,63	2 537,15
		5 à 10 ans	35 520,07	2 664,01
		10 à 15 ans	37 211,50	2 790,86
		15 à 20 ans	38 902,92	2 917,72
		20 à 25 ans	39 579,50	2 968,46
		25 à 30 ans	40 086,93	3 006,52
		après 30 ans	40 594,36	3 044,58
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 892,79	2 691,96
		5 à 10 ans	37 687,43	2 826,56
		10 à 15 ans	39 482,07	2 961,16
		15 à 20 ans	41 276,70	3 095,75
		20 à 25 ans	41 994,56	3 149,59
		25 à 30 ans	42 532,95	3 189,97
		après 30 ans	43 071,34	3 230,35
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 798,02	2 834,85
		5 à 10 ans	39 687,92	2 976,59
		10 à 15 ans	41 577,82	3 118,34
		15 à 20 ans	43 467,72	3 260,08
		20 à 25 ans	44 223,68	3 316,78
		25 à 30 ans	44 790,65	3 359,30
		après 30 ans	45 357,62	3 401,82
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 927,53	3 144,56
		5 à 10 ans	44 023,91	3 301,79
		10 à 15 ans	46 120,29	3 459,02
		15 à 20 ans	48 216,66	3 616,25
		20 à 25 ans	49 055,22	3 679,14
		25 à 30 ans	49 684,13	3 726,31
		après 30 ans	50 313,04	3 773,48
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 056,83	3 454,26
		5 à 10 ans	48 359,67	3 626,98
		10 à 15 ans	50 662,52	3 799,69
		15 à 20 ans	52 965,35	3 972,40
		20 à 25 ans	53 886,49	4 041,49
		25 à 30 ans	54 577,35	4 093,30
		après 30 ans	55 268,19	4 145,11
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

N.B. ? Les rémunérations mensuelles sont les inférieures prévues par le tableau ci-dessus et majorées de 10 % dans la

région parisienne (art. 5, alinéa 2). En application de l'article 5 de la CCNA4, les modalités pour l'ancienneté s'appliquent sur

## Avenant n 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le plorcotoe raitlef aux faits de déplacement du 30 avril 1974, colcnu en aiaoatplpcn de l'article 10 de la cotnnevein coitcllvee niaonltae aexnne I des tprsrtnaos retrouis et des activités aiuiarexlis du transport, modifié par les aatnnves n° 1 à 70, ce diener en dtae du 26 juin 2019, est à naeuvu modifié cmmeo siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le tableu faxnit les tuax des indemnités feirfaoairts dnas les eepinterrss de tsaorpnrt rioetur de vroygeuas et dnas les esierpnters de tronspat sanitaire, jonit auidt protocole, est remplacé par le nevoau tbaealu annexé au présent avenant, à cmpoter du 1er juor du mios sviaunt la pbilcutiaon de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 au proocolte retailf aux faris de déplacement du 30 airvl 1974.

Les présentes dsinoitpisis snot abllecpaips quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diiotssniops spécifiques puor les eperrssintes de mnios de 50 salariés.

Article 2 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent anvneat est conclu puor une durée indéterminée et etnre en aiatopplcin le 1er juor du mios snaiuvt la pbialoctuin de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 au

## Avenant n 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Le plrcotoe d'accord rieltaf aux cindntoois spécifiques d'emploi des pesrneonls des eetnrseiprs exerçant des activités de ptaotisenrs lqotisiuges du 30 juin 2004, modifié en deernir leiu par l'avenant n° 11 du 30 jleuilt 2018, est à naeuvu modifié cmome siut :

pclrtoooe riltaef aux frais de déplacement du 30 avirl 1974.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt à la ditcreion générale du taairvl du ministère du travail, et d'une dmndae d'extension dnas les cdnttiioos fixées par les aelitrcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Annexe  
Taux des indemnités du pocrltoote riatlef aux faits de déplacement des ouvriers

Chiffres en veigur à ceoptmr du 1er juor du mios saunivt la pclabtiuiou de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux acirltes du protocole
Indemnité de repas	13,55	Article 8.1 al. 2 et 3 ; aicrlte 9.10 al. 1 ; ailrtce 11
Indemnité de reaps unique	8,37	Article 8.1 al. 1
Indemnité spéciale	3,79	Article 8.2 al. 2 ; aitrcle 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,70	Article 12
Indemnité spéciale de petit-déjeuner	3,79	Article 10 al. 2
Indemnité de cbmhare et indemnité spéciale de petit-déjeuner	28,76	Article 10 al. 1
Indemnité de rpoes jreualnoir (chambre et casse-croûte)	31,67	Article 1er

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Les tuax hoerrais conltnoeivnnes et les gaitaerns anlenules de rémunération des poelrsnes ouvriers, employés, thecnceiins et aetgns de maîtrise asni que les rémunérations allneunes gatneairs des pnrslones ingénieurs et cedras des eenstireprs exerçant des activités de pnrieoattss lqstiuoiges snot revalorisés conformément aux tlubaeax jntios en aennxe au présent avenant.

Ces différents taealubx seront intégrés dnas les CNCA 1 à 4 de la cntoveoinn coleivtlce nlioatae des tstnpraros reuitros et des activités aiarluiexs du transport.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Le présent aenvnat ertne en acpiltapoin dès sraitgnue dnas le rcepest des dsitispniops de son aicrlte 1er.

Les présentes ditosnpiioss snot aablppilces quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsopoistiins spécifiques puor les eirepetersns de minos de 50 salariés.

Par ailleurs, les pnrieteaas suocaix afmfenrit luer atecmehtat à l'égalité pilfesosnonerle entre les fmeems et les hemmos et, conformément aux doionstsiips des aecilrs L. 2241-1 et stunvais

du cdoe du travail, s'engagent à trndee à la sosepprisun des écarts de rémunérations et à pvoiuomror l'objectif d'égalité pefosesonlrinle etrne les fmemes et les hommes.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Article 3  
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Annexe

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la doeiticrn générale du taavril du ministère du trivaal et d'une denamde d'extension dnas les cdnoitions fixées par les aelircts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Personnels ouievr (CCNA 1)  
Taux hoiarres allppebacis à coepmtr du 1er nvroembe 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	10,17	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268
	Manutentionnaire logistique	10,17	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268
115 L	Préparateur de commandes	10,17	10,29	10,4958	10,7016	10,9074	11,1132
	Agent logistique	10,17	10,29	10,4958	10,7016	10,9074	11,1132
120 L	Contrôleur/flasheur	10,18	10,34	10,5468	10,7536	10,9604	11,1672
	Agent de miantnnacee d'entrepôt logistique	10,18	10,34	10,5468	10,7536	10,9604	11,1672
125 L	Cariste en petsitraon logistique[1]	10,20	10,40	10,6080	10,8160	11,0240	11,2320
138 L	Opérateur de ligne	10,22	10,47	10,6794	10,8888	11,0982	11,3076

[1] Puor les caeistrs 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se repteorr aux barèmes des rémunérations cneeneniotlnovs des orevuris du TRM et des AAT.

Garanties alunlnees de rémunération aeacpbplils à cmtoper du 1er nvbemore 2020 (pour 151,67 heerus mesnleleus en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	19 556,99	19 948,13	20 339,27	20 730,41	21 121,55
	Manutentionnaire logistique	19 556,99	19 948,13	20 339,27	20 730,41	21 121,55
115 L	Préparateur de commandes	19 723,84	20 118,32	20 512,79	20 907,27	21 301,75
	Agent logistique	19 723,84	20 118,32	20 512,79	20 907,27	21 301,75
120 L	Contrôleur/flasheur	19 807,82	20 203,98	20 600,13	20 996,29	21 392,45
	Agent de metnaancnie d'entrepôt logistique	19 807,82	20 203,98	20 600,13	20 996,29	21 392,45
125 L	Cariste en pratstieon logistique(1)	19 941,78	20 340,62	20 739,45	21 138,29	21 537,12
138 L	Opérateur de ligne	20 023,11	20 423,57	20 824,03	21 224,50	21 624,96

[1] Puor les crtiaess 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rrpoeer aux barèmes des rémunérations cnoeelinoentlnvs des ouvvrreis du TRM et des AAT.

Personnels employés (CCNA 2)

Taux hieorras aiplblpcaes à ceopmtr du 1er nerovmbe 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	10,22	10,40	10,7120	11,0240	11,3360	11,6480	11,9600
120 L	Employé d'ordonnancement	10,27	10,47	10,7841	11,0982	11,4123	11,7264	12,0405
	Agent aiitnadsmrif logistique	10,27	10,47	10,7841	11,0982	11,4123	11,7264	12,0405

Garanties aleenlnus de rémunération aiacplplebs à cepomtr du 1er nbemorve 2020 (pour 151,67 herues meeelsnlus en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 906,58	20 503,78	21 100,97	21 698,17	22 295,37	22 892,57
120 L	Employé d'ordonnancement	20 023,41	20 624,11	21 224,81	21 825,52	22 426,22	23 026,92
	Agent airttdimasinf logistique	20 023,41	20 624,11	21 224,81	21 825,52	22 426,22	23 026,92

Personnels tciiinheecns et atnges de maîtrise (CCNA 3)

Taux hrraoris aeclaplpbis à cempotr du 1er nevrboime 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mcaeaaintnne d'entrepôt logistique	11,66	12,0098	12,3596	12,7094	13,0592	13,4090



157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Gestionnaire de stocks	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Correspondant du rnpbaslesoe mngamenet de la qualité	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Responsable ou suseperiuvr de lignes	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
165 L	Chef de qauil logistique	12,19	12,5557	12,9214	13,2871	13,6528	14,0185
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable mncaatinnee d'entrepôt logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable srvicee cenilt logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable ciontdnmineet à façon	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555

Garanties annuelles de rémunération appliquées à compter du 1er novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de manutention d'entrepôt logistique	22 382,08	23 053,54	23 725,00	24 396,47	25 067,93	25 739,39
157,5 L	Chef d'équipe logistique	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Gestionnaire de stocks	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Correspondant du responsable mngamenet de la qualité	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Responsable ou superviseur de lignes	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
165 L	Chef de quai logistique	23 387,75	24 089,38	24 791,02	25 492,65	26 194,28	26 895,91
200 L	Chef d'exploitation logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable manutention d'entrepôt logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable service client logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable commissionnement à façon	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02

Personnels ingénieurs et cadres (CCNA 4)

Rémunérations annuelles garanties appliquées à compter du 1er novembre 2020 (pour 151,67 heures mensuelles en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable manutention de la qualité	35 591,07	2 669,33	37 370,62	2 802,80	39 150,18	2 936,26	40 929,73	3 069,73
106,5 L	Chef de projet	37 913,35	2 843,50	39 809,02	2 985,68	41 704,69	3 127,85	43 600,35	3 270,03
	Responsable sécurité	37 913,35	2 843,50	39 809,02	2 985,68	41 704,69	3 127,85	43 600,35	3 270,03
113 L	Directeur d'exploitation logistique	40 218,42	3 016,38	42 229,34	3 167,20	44 240,26	3 318,02	46 251,18	3 468,84
	Directeur méthode logistique	40 218,42	3 016,38	42 229,34	3 167,20	44 240,26	3 318,02	46 251,18	3 468,84
119 L	Directeur commissionnement à façon	42 059,05	3 154,43	44 162,00	3 312,15	46 264,96	3 469,87	48 367,91	3 627,59
	Directeur de site logistique	42 059,05	3 154,43	44 162,00	3 312,15	46 264,96	3 469,87	48 367,91	3 627,59
132 L	Directeur de sites logistiques	46 999,17	3 524,94	49 349,13	3 701,18	51 699,09	3 877,43	54 049,05	4 053,68

**Accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations**

**conventionnelles**

## Signataires

Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des pléniers ouvriers, employés, tneiehcics et agtes de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er novembre 2020 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 3 de la convention collective nationale des transporteurs et des activités auxiliaires du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Les rémunérations annuelles garanties des professionnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er novembre 2020 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans la CNCA 4 de la convention collective nationale des transporteurs et des activités auxiliaires du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CNCA 1, 5, paragraphes b de la CNCA 2 et 6, paragraphes b de la CNCA 3 sont revalorisées à compter du 1er novembre 2020 et fixées conformément aux montants indiqués dans les tableaux annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	10,20	10,4040	10,6080	10,8120	11,0160
128 M	10,23	10,4346	10,6392	10,8438	11,0484
138 M	10,25	10,4550	10,6600	10,8650	11,0700
150 M	10,49	10,6998	10,9096	11,1194	11,3292

Indemnités pour dommages et jours fériés travaillés :  
? durée du travail inférieure à 3 heures : 10,50 ? ;  
? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 24,43 ?.

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	19 121,34	19 503,77	19 886,19	20 268,62	20 651,05
128 M	19 177,58	19 561,13	19 944,68	20 328,23	20 711,79
138 M	19 215,07	19 599,37	19 983,67	20 367,97	20 752,28
150 M	19 664,99	20 058,29	20 451,59	20 844,89	21 238,19

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés qui ont l'effectif de l'entreprise au 1er novembre 2020 et qui ont l'effectif de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les entreprises de moins de 50 salariés s'engagent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature.

Article 6 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020*

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires  
Taux horaires (en euros) à compter du 1er novembre 2020

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	21 852,06	22 289,10	22 726,14	23 163,18	23 600,22
128 M	21 916,33	22 354,66	22 792,98	23 231,31	23 669,64
138 M	21 959,18	22 398,36	22 837,55	23 276,73	23 715,91
150 M	22 473,34	22 922,81	23 372,27	23 821,74	24 271,21

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	27 168,52	27 711,89	28 255,26	28 798,63	29 342,00
128 M	27 248,42	27 793,39	28 338,36	28 883,33	29 428,29
138 M	27 301,70	27 847,73	28 393,77	28 939,80	29 485,84
150 M	27 940,95	28 499,77	29 058,59	29 617,41	30 176,23

Personnels employés

Taux horaires (en euros) à ctpomr du 1er nvmerobe 2020

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300
125	10,21	10,5163	10,8226	11,1289	11,4352	11,7415
132,5	10,23	10,5369	10,8438	11,1507	11,4576	11,7645
140	10,26	10,5678	10,8756	11,1834	11,4912	11,7990
148,5	10,49	10,8047	11,1194	11,4341	11,7488	12,0635

Indemnités complémentaires :  
? sténodactylographe ou sténotypiste : 35,02 ? ;  
? tduructaer : 140,06 ? ;  
? tedactuurr et rédacteur : 210,09 ?.

Garanties aulneels de rémunération (en euros) à cpmteor du 1er nmvoebre 2020

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	19 121,34	19 694,98	20 268,62	20 842,26	21 415,90	21 989,54
125	19 140,09	19 714,29	20 288,50	20 862,70	21 436,90	22 011,10
132,5	19 177,58	19 752,91	20 328,23	20 903,56	21 478,89	22 054,22
140	19 233,82	19 810,83	20 387,85	20 964,86	21 541,88	22 118,89
148,5	19 664,99	20 254,94	20 844,89	21 434,84	22 024,79	22 614,74

Personnels tieciehnns et aegtns de maîtrise

Taux hrieoras (en euros) à cmtepor du 1er nbmoerve 2020

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,63	10,9489	11,2678	11,5867	11,9056	12,2245
157,5	10,75	11,0725	11,3950	11,7175	12,0400	12,3625
165	11,26	11,5978	11,9356	12,2734	12,6112	12,9490
175	11,95	12,3085	12,6670	13,0255	13,3840	13,7425
185	12,61	12,9883	13,3666	13,7449	14,1232	14,5015
200	13,65	14,0595	14,4690	14,8785	15,2880	15,6975
215	14,67	15,1101	15,5502	15,9903	16,4304	16,8705
225	15,37	15,8311	16,2922	16,7533	17,2144	17,6755

Indemnités complémentaires :  
? tetaurcudr : 141,81 ? ;  
? tueacurdtr et rédacteur : 212,73 ?.

Garanties alneules de rémunération (en euros) à cpometr du 1er nbevrome 2020

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19 927,44	20 525,26	21 123,09	21 720,91	22 318,73	22 916,56

157,5	20 152,39	20 756,96	21 361,53	21 966,11	22 570,68	23 175,25
165	21 108,46	21 741,71	22 374,97	23 008,22	23 641,48	24 274,73
175	22 401,96	23 074,02	23 746,08	24 418,14	25 090,2	25 762,25
185	23 639,23	24 348,41	25 057,58	25 766,76	26 475,94	27 185,11
200	25 588,85	26 356,52	27 124,18	27 891,85	28 659,51	29 427,18
215	27 500,99	28 326,02	29 151,05	29 976,08	30 801,11	31 626,14
225	28 813,24	29 677,64	30 542,03	31 406,43	32 270,83	33 135,23

Personnels ingénieurs et cadres  
Rémunérations aleunlnes gnaiearts et petnmaies meuensls

minmia (en euros) à cptomer du 1er nebmorve 2020 (Durée mneulelse de référence : 151,67 heures.)

Coefficients	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération alnenule garantie	Paiement msensual minimum
100	Jusqu'à 5 ans	29 503,96	2 212,80
	5 à 10 ans	30 979,16	2 323,44
	10 à 15 ans	32 454,35	2 434,08
	après 15 ans	33 929,55	2 544,72
106,5	Jusqu'à 5 ans	31 418,83	2 356,41
	5 à 10 ans	32 989,77	2 474,23
	10 à 15 ans	34 560,71	2 592,05
	après 15 ans	36 131,65	2 709,87
113	Jusqu'à 5 ans	33 334,11	2 500,06
	5 à 10 ans	35 000,82	2 625,06
	10 à 15 ans	36 667,52	2 750,06
	après 15 ans	38 334,23	2 875,07
119	Jusqu'à 5 ans	35 100,90	2 632,57
	5 à 10 ans	36 855,95	2 764,20
	10 à 15 ans	38 610,99	2 895,82
	après 15 ans	40 366,04	3 027,45
132	Jusqu'à 5 ans	38 930,89	2 919,82
	5 à 10 ans	40 877,44	3 065,81
	10 à 15 ans	42 823,98	3 211,80
	après 15 ans	44 770,53	3 357,79
145	Jusqu'à 5 ans	42 761,06	3 207,08
	5 à 10 ans	44 899,11	3 367,43
	10 à 15 ans	47 037,16	3 527,79
	après 15 ans	49 175,22	3 688,14

Cadres supérieurs Voir atcitre 6.3 de la présente coienotvnn annexe IV

NB : les rémunérations mminiales pnltresefoseinlos gratianes fixées par le tleaabu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région prsniinaee (art. 5, pagaraphe 2 de la CNCA 4).

## Avenant n 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les tuax des indemnités ffortiearais dnas les eesinreptrs du tosprnat roituer de marchandises, des activités axerlauiis du transport, du tprorsnat de déménagement, du tpraronsnt de fodns et vuleras et des activités de pinoratetss logistiques, joitns adiut protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le tbleaau annexé au présent avenant, à competr du 1er juor du mios sunviat sa signature.

Article 2 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent aneavnt est cocnlu puor une durée indéterminée et entre en atioaplpcin le 1er juor du mios svanuit sa signature.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les présentes dsptinosois snot apblpiaelcs quel que snot l'effectif de l'entreprise snas qu'il snot nécessaire de prévoir de doponstiiiss spécifiques puor les eirrspteens de mnios de 50

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le pctoorole rtiealf aux fiars de déplacement du 30 arivl 1974, clncou en aactoplipn de l'article 10 de la ctooinevnn clevlocite naaonlite anxene I des trsonrtpas rurtieos et des activités auaieixlris du transport, modifié par les atnnevas n° 1 à 71, ce deinerr en dtae du 10 jliulet 2020, est à nuvoaeu modifié cmome siut :

Article 4 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Annexe (CCNA 1)  
Taux des indemnités du protocole relatif aux tarifs de

Chiffres en vigueur à compter du 1er novembre 2020.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,92	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,56	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,34	Article 12
Indemnité spéciale	3,77	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,54	Article 5
Indemnité de garde déplacement		Article 6
? 1 repas + 1 découcher	44,50	
? 2 repas + 1 découcher	58,42	

Les parties s'engagent à réviser le modèle de convention collective dans les activités du transport sanitaire, d'une part, ainsi que sur le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire, d'autre part.

Ils s'engagent, par ailleurs, à ouvrir une négociation sur la rénovation des conditions de travail dans les activités du transport sanitaire, en s'attachant particulièrement à réduire les écarts de rémunération entre les différents emplois des personnels ambulanciers.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les parties s'engagent à réaffirmer par ailleurs l'engagement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, s'engagent à travailler à la réduction des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, à savoir le 1er mars 2021.

Article 5 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

Article 1er - Revalorisation des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les parties s'engagent à afficher les taux horaires conventionnels en vigueur dorénavant que deux chiffres après la virgule (au lieu de quatre), dans le respect des règles d'arrondis en vigueur.

Ainsi, les taux horaires conventionnels des personnels aériens sont revalorisés comme suit :  
? eoplm A : 10,25 ? ;  
? eoplm B : 10,87 ?.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions s'appliquent également à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Ouverture de négociations à venir  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

## Avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM, FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de

déménagement, modifié en date par l'avenant n° 17 du 15 mai 2019, est à nouveau modifié comme suit :

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

À l'article 3 « Rémunérations des rémunérations clovlonnnetes », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

#### « 1. ? Taux horaires

Les taux horaires des rémunérations des ouvriers, employés et techniciens et ategns de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

#### 2. ? Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des ploneres ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

#### Article 3 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

#### Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables que siot l'effectif de l'entreprise dans lequel siot nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Égalité professionnelle

Les entreprises de la branche aifemrnt luer aemnechtt à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tderne à la poursuite des écarts de rémunérations et à poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord collectif de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### Article 4 - Entrée en application et extension En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er juin suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Ditiorec générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

#### Annexe 1

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,26
5	1 B DEM	10,41
6	1 C DEM	10,61
7	1 D DEM	11,14

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

? 1,50 % pour les personnes C1 titulaires du permis de conduire C ;  
? 2,00 % pour les personnes C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnes dites « DC », recrutés en tant que « Déménageurs recrutés sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC ».

Coefficient	À l'embauche « DC »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1 A DEM	10,34	10,41	10,47
1 B DEM	10,49	10,57	10,62
1 C DEM	10,69	10,77	10,82
1 D DEM	11,22	11,31	11,36

Les matrices DC 0, DC 1 et DC 2 ne sont pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dominical ? art. 7 ou 7 quater) de : 11,20 % ou 26,13 %.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,21 %.

Heure de temps de loisir (accord du 22 septembre 2005) : 7,21 %.

Personnel employé

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
--------	-------------	--------------

2/3/4	2 A DEM	10,42
5/6	2 B DEM	10,48
7/8	2 C DEM	10,66
9	2 D DEM	10,80

Personnel technique et agent de maîtrise

Taux horaires en euros

À compter du premier jour suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,25

4	3 B DEM	12,25
6	3 C DEM	14,01
8	3 D DEM	15,79

Rémunérations annuelles mailmens psilonrfoeelens gterainas (en euros, pour 169 heures)

À compter du premier jour suivant la poursuite au Jronual ofeifcl de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juin 2021.

Personnel ingénieur et cadre

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans ?	35 884,66	2 691,35
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans ?	40 095,95	3 007,20
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans ?	48 856,72	3 664,25

(1) Article 5, alinéa 4.

## Avenant n° 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

règlementaires ptnaort ftaioixn du sailare miunmm itopnrfornressneiel de croissance.  
(Arrêté du 9 juin 2022 - art. 1)

### Article 2

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1er.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les entreprises soucieuses d'appliquer l'égalité entre les femmes et les hommes et conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à réduire à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Le présent accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 12 du 8 octobre 2020, est à nouveau modifié comme suit :

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Les taux horaires de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 4 de la convention collective nationale des transporteurs et des activités auxiliaires du transport.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions

## Annexes

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

### Annexe 1 Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2021.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	10,27	10,31	10,5162	10,7224	10,9286	11,1348
	Manutentionnaire logistique	10,27	10,31	10,5162	10,7224	10,9286	11,1348
115 L	Préparateur de commandes	10,27	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212
	Agent logistique	10,27	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212
120 L	Contrôleur/flasheur	10,28	10,44	10,6488	10,8576	11,0664	11,2752
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	10,28	10,44	10,6488	10,8576	11,0664	11,2752
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	10,30	10,50	10,7100	10,9200	11,1300	11,3400
138 L	Opérateur de ligne	10,32	10,57	10,7814	10,9928	11,2042	11,4156

[1] Pour les catégorisés 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se référer aux barèmes des rémunérations correspondants des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	19 752,56	20 147,61	20 542,66	20 937,71	21 332,76
	Manutentionnaire logistique	19 752,56	20 147,61	20 542,66	20 937,71	21 332,76
115 L	Préparateur de commandes	19 921,08	20 319,50	20 717,92	21 116,34	21 514,77
	Agent logistique	19 921,08	20 319,50	20 717,92	21 116,34	21 514,77
120 L	Contrôleur/flasheur	20 005,90	20 406,02	20 806,14	21 206,25	21 606,37
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	20 005,90	20 406,02	20 806,14	21 206,25	21 606,37
125 L	Cariste en portaiseur automatique (1)	20 141,20	20 544,02	20 946,85	21 349,67	21 752,50
138 L	Opérateur de ligne	20 223,34	20 627,81	21 032,27	21 436,74	21 841,21

[1] Pour les catégorisés 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se référer aux barèmes des rémunérations correspondants des ouvriers du TRM et des AAT.

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2021.

(En euros.)

Annexe 2  
Personnels employés

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	10,32	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
120 L	Employé d'ordonnancement	10,37	10,57	10,8871	11,2042	11,5213	11,8384	12,1555
	Agent administratif logistique	10,37	10,57	10,8871	11,2042	11,5213	11,8384	12,1555

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	20 105,65	20 708,82	21 311,99	21 915,16	22 518,33	23 121,50
120 L	Employé d'ordonnancement	20 223,64	20 830,35	21 437,06	22 043,77	22 650,48	23 257,19
	Agent administratif logistique	20 223,64	20 830,35	21 437,06	22 043,77	22 650,48	23 257,19

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2021.

(En euros.)

Annexe 3  
Personnels techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de manutention d'entrepôt logistique	11,78	12,1334	12,4868	12,8402	13,1936	13,5470
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Gestionnaire de stocks	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Correspondant du responsable de la qualité	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Responsable ou superviseur de lignes	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
165 L	Chef de quai logistique	12,31	12,6793	13,0486	13,4179	13,7872	14,1565
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable manutention d'entrepôt logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable service client logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable production à façon	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
-------------	--------	--------------	-------------	-------------	-------------	--------------	--------------



150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	22 605,90	23 284,08	23 962,25	24 640,43	25 318,61	25 996,79
157,5 L	Chef d'équipe logistique	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Gestionnaire de stocks	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Correspondant du raplssoebne maneegmant de la qualité	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Responsable ou sspevurieur de lignes	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
165 L	Chef de qauil logistique	23 621,63	24 330,28	25 038,93	25 747,58	26 456,23	27 164,87
200 L	Chef d'exploitation logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable maannitecne d'entrepôt logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable srevce clniyet logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable ceonmidtnnnieot à façon	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Rémunérations aenlunles getaiarns appballecis à ceotpmr du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles).

Annexe 4  
Personnels ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable mnemgaeat de la qualité	35 946,98	2 696,02	37 744,33	2 830,82	39 541,68	2 965,63	41 339,03	3 100,43
106,5 L	Chef de projet	38 292,48	2 871,94	40 207,10	3 015,53	42 121,73	3 159,13	44 036,35	3 302,73
	Responsable sécurité	38 292,48	2 871,94	40 207,10	3 015,53	42 121,73	3 159,13	44 036,35	3 302,73
113 L	Directeur d'exploitation logistique	40 620,60	3 046,55	42 651,63	3 198,87	44 682,66	3 351,20	46 713,69	3 503,53
	Directeur méthode logistique	40620,60	3 046,55	42 651,63	3 198,87	44 682,66	3 351,20	46 713,69	3 503,53
119 L	Directeur cinmnoinodeett à façon	42 479,64	3 185,97	44 603,62	3 345,27	46 727,60	3 504,57	48 851,59	3 663,87
	Directeur de stie logistique	42 479,64	3 185,97	44 603,62	3 345,27	46 727,60	3 504,57	48 851,59	3 663,87
132 L	Directeur de steis logistiques	47 469,16	3 560,19	49 842,62	3 738,20	52 216,08	3 916,21	54 589,53	4 094,21

## Avenant n 114 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe I

Les barèmes des rémunérations clllnneioevnns (taux haierors et SMPG) des pseoenrils orrieuvs des ertnsieeprs de tnarspot roteiur de veugayors en vigeur snot revalorisés conformément aux taueablx jnitos au présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CFDT,

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

(1) Arclite étendu suos réserve de l'application des diipnotiss règlementaires ptorant ftixiaon du sariale miimumm iooenrtrnnessfeil de croissance.  
(Arrêté du 10 nemrvobe 2021 - art. 1)

Article 2 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Article 2.1 - Jour férié travaillé  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

La coovitnenn cilceltvoe ntlaaione anexne I « Dnpiisoosts particulières aux oirvres » en dtae du 16 juin 1961, modifiée par les aanetnvs n° 1 à n° 113, ce dnireer en dtae du 3 mras 2020, est à nuvoeau modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation aux dtnssoipiois de l'article 7 ter de la CNCA 1, les preetnaias scaouix décident de supprimer, pour les salariés des epiestrners de trrsanpt riueotr de vurgyeoas concernés, la référence au norme d'heures effectuées par le salarié pour cuhqae juor férié légal travaillé (autre que le 1er Mai).

Le mnnotat de cette indemnité ftofiiarare est inséré suos le

taeblau jonit au présent avenant.

Les areuts connodtiis d'application prévues à l'article susvisé de la CNCA 1 deruenmet inchangées.

Article 2.2 - Dimanche travaillé  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation aux dsinisoiopts de l'article 7 quetar de la CNCA 1, les paeantriers socuiax décident de supprimer, puor les salariés des eerrsetnpis de trosrpnat rieuror de voueagrys concernés, la référence au nrbmoe d'heures effectuées par le salarié puor chaque dhaimcne travaillé.

Le monnatt de cttee indemnité ftarifaorie est inséré suos le tableau jnoit au présent avenant.

Les aretus cnoidntios d'application prévues à l'article susvisé de la CNCA 1 deumnreet inchangées.

Article 2.3 - Départ en retraite  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation à l'article 11 qeiquiuus de la CNCA 1, les peraaeinrts saoiux décident de modifier, puor les salariés des etrneirseps de tansoprtr rteuoir de vuyrgaoes concernés, les modalités de cuacll de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mios de silraae après 30 ans d'ancienneté.

Les auerts dipsnoiistos prévues à l'article susvisé de la CNCA 1 deeenmurt inchangées.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Les présentes dstipoiosnis snot aepplicalbs quel que sioit l'effectif de l'entreprise snas qu'il sioit nécessaire de prévoir de dinopistoiss spécifiques puor les ernestpeirs de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Le présent aanvnet est clocnu puor une durée indéterminée.

À l'exception des rémunérations colinnlevennoets visées à l'article 1er du présent aanvnet qui snot revalorisées dès le 1er arivil 2021, les dsooiitpinss du présent aavennt ennerrtot en aotppilcan à cmtepor du 1er juor siuvant la puaiotr n de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Le présent aennvat frea l'objet d'un dépôt à la dteciotin générale du tvarail du ministère du tivaarl et d'une dndmaee d'extension dnas les cinnoitods fixées par les alcertis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Annexe(1)

Entreprises de torpasrnt rutoier de voyageurs, penoenrsl ouvrier

À cotpemp du 1er arivil 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires meuselns gantiras puor 151,67 hueers par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
3	115 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
4	120 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
5	123 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
6	128 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
7	131 V	10,4306	1 582,01	1 613,65	1 676,93	1 708,57	1 740,21	1 803,49	1 850,95	1 898,41
	136 V	10,5201	1 595,58	1 627,49	1 691,31	1 723,23	1 755,14	1 818,96	1 866,83	1 914,70
7 bis	137 V	10,5537	1 600,68	1 632,69	1 696,72	1 728,73	1 760,75	1 824,78	1 872,80	1 920,82
8	138 V	10,7439	1 629,53	1 662,12	1 727,30	1 759,89	1 792,48	1 857,66	1 906,55	1 955,44
9	140 V	10,8224	1 641,43	1 674,26	1 739,92	1 772,74	1 805,57	1 871,23	1 920,47	1 969,72
	142 V	10,9307	1 657,86	1 691,02	1 757,33	1 790,49	1 823,65	1 889,96	1 939,70	1 989,43
9 bis	145 V	11,0462	1 675,38	1 708,89	1 775,90	1 809,41	1 842,92	1 909,93	1 960,19	2 010,46
10	150 V	11,3147	1 716,10	1 750,42	1 819,07	1 853,39	1 887,71	1 956,35	2 007,84	2 059,32
	155 V	11,8817	1 802,10	1 838,14	1 910,23	1 946,27	1 982,31	2 054,39	2 108,46	2 162,52

N. B. : en aciptpaolin de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 aivrl 2002 et de l'article 13 de la CNCA 1, les mojttoaanirs puor ancienneté s'appliquent sur les tuax horaeirs et les SPMG cnonnIntvioees à l'embauche.

Le tbalaeu ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : qciuuaooflitr de mécanicien ou eeaucinsr (art. 13, b et c de la CNCA 1) aisni que, à cmpteor du 1er juor snviaut l'extension de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021 ;

? de 40 % : tiraval un juor férié (autre que le 1er Mai) quel que

sioit le nomrbe d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021) ;

? de 40 % : taavirl un dnicmahe quel que sioit le nbmroe d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021).

(1)Annexe étendue suos réserve de l'application des dnosiipstos règlementaires pantort foiaxtin du saailre mnmium inesnofintrseorpl de croissance.  
(Arrêté du 10 nrmebove 2021 - art. 1)

## Avenant n 96 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis annexe

## II

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CFDT,

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

La convention collective nationale aéroportuaire II « Dotispointis particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 95, ce dernier en date du 3 mars 2020, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des aéroports de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par rapport à l'index de la branche minière des personnes en croissance.*  
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Article 3.1 - Jour férié travaillé  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Par dérogation, les parties sociales décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories solennelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 ter de la CNCA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Article 3.2 - Dimanche travaillé  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Par dérogation, les parties sociales décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories solennelles des entreprises de transport routier de voyageurs concernés le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée par les dispositions de l'article 7 quater de la CNCA 1, telle que modifiée par les dispositions de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mars 2021.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est inséré sous le tableau joint au présent avenant.

Article 3.3 - Départ en retraite  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Par dérogation à l'article 17 ter de la CNCA 2, les parties sociales décident de modifier, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, les modalités de calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les autres dispositions prévues à l'article susvisé de la CNCA 2 demeurent inchangées.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'exception des salariés mineurs visés à l'article 1er du présent avenant et des indemnités complémentaires visées à l'article 2 du présent avenant qui sont revalorisés dès le 1er avril 2021, les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1er jour suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Annexe (1)

Entreprises de transport routier de voyageurs, personnes employées

À compter du 1er avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,3693	1 572,71	1 619,89	1 667,07	1 714,25	1 761,44	1 808,62	1 840,07	1 863,66	1 887,25
3	110	10,3693	1 572,71	1 619,89	1 667,07	1 714,25	1 761,44	1 808,62	1 840,07	1 863,66	1 887,25
4	115	10,3720	1 573,12	1 620,31	1 667,51	1 714,70	1 761,89	1 809,09	1 840,55	1 864,15	1 887,74
5	120	10,3736	1 573,36	1 620,56	1 667,76	1 714,96	1 762,16	1 809,36	1 840,83	1 864,43	1 888,03
6	125	10,3748	1 573,55	1 620,76	1 667,96	1 715,17	1 762,38	1 809,58	1 841,05	1 864,66	1 888,26
7	132,5	10,4742	1 588,62	1 636,28	1 683,94	1 731,60	1 779,25	1 826,91	1 858,69	1 882,51	1 906,34
8	140	10,5685	1 602,92	1 651,01	1 699,10	1 747,18	1 795,27	1 843,36	1 875,42	1 899,46	1 923,50
9	148,5	11,2128	1 700,65	1 751,67	1 802,69	1 853,71	1 904,73	1 955,75	1 989,76	2 015,27	2 040,78

Sténodactylographe et sténotypiste : 37,41 ?.  
Traducteur : 149,66 ?.  
Traducteur et rédacteur : 224,49 ?.

N.B. : en application de l'article 3 de la CNCA 2, les maajornois puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hriaoes et les SPMG ctelvonnoenis à l'embauche.

Le talabeu ci-avant est majoré le cas échéant à cteomr du 1er juor snauvt l'extension de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021 :

## Avenant n 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis annexe III

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

La cneovtonn cliocltve ntliaone aexnne III « Dnopioitsss particulières aux tccenhineis et atnges de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aennatvs n° 1 à 93, ce dienrer en dtae du 3 mras 2020 est à noeavuu modifiée comme siut :

Article 1er - Salaires mensuels garantis  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Les barèmes des tuax hoarreis et sleiaars mlenesus gtrinaas des tcineheincs et atnges de maîtrise des eiesrrpetns de tspnorat rtouier de vreoauygs en viuuger snot revalorisés conformément aux tlabaux jnots au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Les mttaoons des indemnités visées au pgahraape b de l'article 6 snot revalorisés conformément aux taualebz jnots au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Article 3.1 - Jour férié travaillé  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Par dérogation, les pnieertaras suicoax décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories solnopiofoenilesscra des erperstenis de traspnt rotuier de vyugareos concernés le bénéfice de l'indemnité farfioaitre visée par les diinooptiss de l'article 7 ter de la CNCA 1, tlele que modifiée par les doinoistipss de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mras 2021.

Le mnntaot de cette indemnité fotfriaaire est inséré suos le taalebu joint au présent avenant.

Article 3.2 - Dimanche travaillé  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Par dérogation, les paertaenirs suaiocx décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories soesfiloeospcoilnrs des estperriens de tarpnorst ruieotr de veugayors concernés le bénéfice de l'indemnité ffatriiroae visée par les dsoitiosnpis de l'article 7 queatr de la CNCA 1, tlele que modifiée par les

? de 40 ? : tariavl un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nbomre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;  
? de 40 ? : tiaavrl un dmnhicae geul que siot le norbme d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021).

(1)Annexe étendue suos réserve de l'application des dtnoiossipsis règlementaires poanrtt foxaitin du saairle mimiumn ineptsfnersrioel de croissance.  
(Arrêté du 10 nrmvobee 2021 - art. 1)

doiissnptos de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mras 2021.

Le monntat de cttee indemnité ftfoaririae est inséré suos le tabeauu jjoint au présent avenant.

Article 3.3 - Départ en retraite  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Par dérogation à l'article 21 ter de la CNCA 3, les paenreiat sacuiox décident de modifier, puor les salariés des enpttreises de tsrropnat rioeotr de vyrauoegs concernés, les modalités de cclual de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mios de siaalre après 30 ans d'ancienneté.

Les areuts dstooniipsis prévues à l'article susvisé de la CNCA 3 dmueeernt inchangées.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Les présentes dotnsisioips snot aiblappelcs geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnooisipis spécifiques puor les eriterensps de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Le présent anneavt est clocnu puor une durée indéterminée.

À l'exception des sialraes mesnleus gntiraas visés à l'article 1er du présent annveat et des indemnités complémentaires visées à l'article 2 du présent aeannvt qui snot revalorisés dès le 1er avril 2021, les dnooisipsts du présent anvaent erernontt en aaptolpciin à ctmpeor du 1er juor snaiuvt la pruoaitn de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la dtcoieirn générale du taraivl du ministère du tiaavrl et d'une ddenmae d'extension dnas les ciitodnons fixées par les alitrces L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Annexe  
Entreprises de toanpsrrt reoutir de voyageurs, peosernnl tceihcnein et aengt de maîtrise

À ctemopr du 1er avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mesneuls gtnaars puor 151,67 herues par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,3286	1 718,21	1 769,76	1 821,30	1 872,85	1 924,40	1 975,94	2 010,31	2 036,08	2 061,85
2	157,5	11,8922	1 803,69	1 857,80	1 911,91	1 966,02	2 020,13	2 074,24	2 110,32	2 137,37	2 164,43
3	165	12,4627	1 890,22	1 946,93	2 003,63	2 060,34	2 117,05	2 173,75	2 211,56	2 239,91	2 268,26
4	175	13,2229	2 005,52	2 065,69	2 125,85	2 186,02	2 246,18	2 306,35	2 346,46	2 376,54	2 406,62
5	185	13,9666	2 118,31	2 181,86	2 245,41	2 308,96	2 372,51	2 436,06	2 478,42	2 510,20	2 541,97
6	200	15,0981	2 289,93	2 358,63	2 427,33	2 496,02	2 564,72	2 633,42	2 679,22	2 713,57	2 747,92
7	215	16,2294	2 461,51	2 535,36	2 609,20	2 683,05	2 756,89	2 830,74	2 879,97	2 916,89	2 953,81
8	225	16,9893	2 576,77	2 654,07	2 731,38	2 808,68	2 885,98	2 963,29	3 014,82	3 053,47	3 092,12

Traducteur : 151,20 ?.  
Traducteur et rédacteur : 226,80 ?.

N.B. : en apiloptan de l'article 4 de la CCNA3, les moitoajnras puor ancienneté s'appliquent sur les tuax horraies et les SPMG ceontnnilevons à l'embauche.

## Avenant n 86 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles minimales annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

La cnvtenioon collvictée ntiolane axnnee IV « Dtnsioosiis particulières aux ingénieurs et craeds » en dtae du 30 ooctbre 1951, modifiée par les ananetvs n° 1 à 85, ce direner en dtae du 3 mras 2020, est à nuaeovu modifiée cmme siut :

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Les barèmes de rémunérations allneenes melniams poleflrnoiseses gaitaenrs dnas les etierpnses de trnsrpaot rueitor de veoyaurgs en vgeuiur snot revalorisés conformément aux tabeaux jnoits au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Article 2.1 - Jour férié travaillé

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Par dérogation, les pataenriers sicoaux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories slrfceeoislpoineonss des ersiepterns de tnsorprt rioteur de vogeyuars concernés le bénéfice de l'indemnité fofitaiarre visée par les dpsiotsions de l'article 7 ter de la CNCA 1, tllee que modifiée par les diositiopsns de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mras 2021.

Le mtanot de ctete indemnité ftrfiaoarie est inséré suos le tbleaau jniot au présent avenant.

Article 2.2 - Dimanche travaillé

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Par dérogation, les prienertaas siuacox décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories seionserfoileoolcsnps des eentirpses de tasorrpnt rtiouer de vguaryos concernés le

Le tebalau ci-avant est majoré le cas échéant à cpetmor du 1er juor sanuivt l'extension de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021 :  
? de 40 ? : triaval un juor férié (autre que le 1er Mai) seul que siot le nbomre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021) ;  
? de 40 ? : tivaarl un dinhcmæ seul que siot le nmrobe d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021).

bénéfice de l'indemnité ffoaiarirte visée par les dnisostipois de l'article 7 qtaeur de la CNCA 1, telle que modifiée par les dsioptisiins de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mras 2021. Le mannott de cttee indemnité faoiafirte est inséré suos le tealbau jonit au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Les présentes donisipotis snot aelbcpiapls seul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diitnspsiois spécifiques puor les esrtrpniees de monis de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Le présent aannevt est conclu puor une durée indéterminée.

À l'exception des rémunérations allneenes minlaines plooeefslrnsiens gearants visées à l'article 1er du présent aevnnt qui snot revalorisées dès le 1er airvl 2021, les doipsstionis du présent aevnnt enernrtot en aatcippioln à ceoptmr du 1er juor sivnaut la poirtuan de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Le présent aveannt frea l'objet d'un dépôt à la dcrtioien générale du trviaal du ministère du taavirl et d'une daenmde d'extension dnas les cooiidntns fixées par les aleirtcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L ; 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021*

Annexe

Entreprises de trnarpsot riouetr de voyageurs, pseeorndl ingénieur et cadre

Pour 151,67 hueers innulact les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cadre des lios sur la réduction du temps de travail.

À ctœpmr du 1er airvl 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération allouée mensuelle (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 843,07	2 388,23
		5 à 10 ans	33 435,22	2 507,64
		10 à 15 ans	35 027,37	2 627,05
		15 à 20 ans	36 619,53	2 746,46
		20 à 25 ans	37 256,39	2 794,23
		25 à 30 ans	37 734,03	2 830,05
		Après 30 ans	38 211,68	2 865,88
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 913,20	2 543,49
		5 à 10 ans	35 608,87	2 670,67
		10 à 15 ans	37 304,53	2 797,84
		15 à 20 ans	39 000,18	2 925,01
		20 à 25 ans	39 678,45	2 975,88
		25 à 30 ans	40 187,15	3 014,04
		Après 30 ans	40 695,85	3 052,19
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 982,52	2 698,69
		5 à 10 ans	37 781,65	2 833,62
		10 à 15 ans	39 580,78	2 968,56
		15 à 20 ans	41 379,89	3 103,49
		20 à 25 ans	42 099,55	3 157,47
		25 à 30 ans	42 639,28	3 197,95
		Après 30 ans	43 179,02	3 238,43
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 892,52	2 841,94
		5 à 10 ans	39 787,14	2 984,04
		10 à 15 ans	41 681,76	3 126,13
		15 à 20 ans	43 576,39	3 268,23
		20 à 25 ans	44 334,24	3 325,07
		25 à 30 ans	44 902,63	3 367,70
		Après 30 ans	45 471,01	3 410,33
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 032,35	3 152,43
		5 à 10 ans	44 133,97	3 310,05
		10 à 15 ans	46 235,59	3 467,67
		15 à 20 ans	48 337,20	3 625,29
		20 à 25 ans	49 177,86	3 688,34
		25 à 30 ans	49 808,34	3 735,63
		Après 30 ans	50 438,82	3 782,91
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 171,97	3 462,90
		5 à 10 ans	48 480,57	3 636,04
		10 à 15 ans	50 789,18	3 809,19
		15 à 20 ans	53 097,76	3 982,33
		20 à 25 ans	54 021,21	4 051,59
		25 à 30 ans	54 713,79	4 103,53
		Après 30 ans	55 406,36	4 155,48
7	Cadre supérieur	Voir article 6.3 de la présente convention en annexe IV		

N. B. : les rémunérations mensuelles poerenslofnelsis gearants fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région peirnasie (art. 5, al. 2).

En application de l'article 5 de la CNCA 4, les mois rjotas pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er jour suivant l'extension de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021 :

? de 40 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;

? de 40 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

## Avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de

## déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le potrlcooe rteliaf aux fiars de déplacement du 30 aivr 1974, colcnu en aloiipacn de l'article 10 de la ceinntvoon ctoelivclé nítónalae aennxe 1 des tstnraoprs retoiors et des activités aieiarxiuls du transport, modifié par les avtaenns n° 1 à 72, ce dnerier en dtae du 29 otcbore 2020, est à noaevuu modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le tablaeu fnxait les tuax des indemnités fefatoriis dnas les ensrtreeips de tosarnprt riuteor de vueaoyrgs et dnas les etenserpris de trapnorst sanitaire, jinot aduit protocole, est remplacé par le neuoavu tableau annexé au présent avenant, à cetpmor du 1er février 2022.

Article 2 - Durée et entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le présent aaennvt est cnolcu puor une durée indéterminée et etnre en aappciliotn le 1er février 2022.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les présentes dinopsisiots snot aibpcllepas quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de donipsistois spécifiques puor les eenserttips de monis de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt

## Avenant n 19 du 1er février 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2022*

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conneevenllnoits dnas les eprterseins de tonpasrrt de déménagement, modifié en direner leiu par l'avenant n° 18 du 12 février 2021, est à nouvevu modifié comme siut :

Article 1er  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2022*

À l'article 3 « Rliarsoviaoetn des rémunérations clntvnnleeneioos », le pinot 1 et le piont 2 snot remplacés par :

« 1. ? Tuax horaires

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le présent anvneat frea l'objet d'un dépôt à la drocetiin générale du tivaral du ministère du travail, et d'une ddaneme d'extension dnas les ctónoiois légales et réglementaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Annexe  
Entreprises de tpsarnort retouir de vguyaroes et eriersntpes de tasnrpôt sanitaire

Taux des indemnités du prcotlooe rltaeif aux faris de déplacement des ouvriers

Chiffres en vuieugr à ctomepr du 1er février 2022.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux atilrechs du protocole
Indemnité de repas	13,88 ?	art. 8.1 alinéa 2 et 3 ; art. 9.10 alinéa 1 ; art. 11
Indemnité de rapas unique	8,57 ?	art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,88 ?	art. 8.2 alinéa 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,86 ?	art. 12
Indemnité spéciale de petit-déjeuner	3,88 ?	art. 10 alinéa 2
Indemnité de cmhbare et indemnité spéciale de petit-déjeuner	29,45 ?	art. 10 alinéa 1
Indemnité de reops juienoalrr (chambre et casse-croûte)	32,43 ?	art. 11

Les tuax hoirraes ctónolonennives des penselorns ouvriers, employés et tinenecchis et agents de maîtrise snot revalorisés conformément aux teablaux jnitos au présent avenant, à cemptor de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

### 2. ? Rémunérations aellnunes garanties

Les rémunérations anelunels giarnaats des proeenlsns ingénieurs et cadres snot revalorisées conformément aux tauebax jnoits au présent avenant, à copemtr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant. »

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2022*

Les tealubax annexés au présent avenat snerot intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2022*

Entreprises de minos de 50 salariés

Les présentes dsioniptioss snot alicabplpes quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de donitopsiis spécifiques puor les erteneipsrs de mions de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les praeeiatnrs sicaoux de la bhnarce aiermfnt luer ahntcmteeat à l'égalité pfellnssoenroie ertne les feemms et les hmoems et, conformément aux donisositips des aircetls L. 2241-1 et satunvis

du cadre du travail, s'engagent à trnede à la suppsoriesn des écarts de rémunérations et à pioorumovr l'objectif d'égalité plisnefnresoole etrne les femems et les hommes. Cet eegnemangt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord cnivennotneol de bacnrhe du 4 juin 2020 sur l'égalité polsslofenreie entre les femmes et les hommes.

Article 4 - Entrée en application et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le présent annveat est colcnu puor une durée indéterminée et etre en alaiptocin le pmierer juor svainut la proiutan au Jnorual ofceiil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Le présent avnaent frea l'objet d'un dépôt à la droieictn générale du tavairl du ministère du tiraval et d'une dmandee d'extension dnas les cnnoitodis légales et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Coefficient	À l'embauche « D C »	À l'embauche « D C 1 »	À l'embauche « D C 2 »
1 A DEM	10,69 ?	10,79 ?	10,90 ?
1 B DEM	10,84 ?	10,95 ?	11,06 ?
1 C DEM	11,11 ?	11,22 ?	11,33 ?
1 D DEM	11,82 ?	11,93 ?	12,05 ?

Les mojaanrtios DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cluunmet pas.

En aacitopiopl de la CCNA-1, les tleabuax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dhacinme ? art. 7 ou 7 quater) de : 11,65 ? ou 27,10 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sptreebme 2005) : 7,65 ?.

Heure de tpems de lsioain (accord du 22 sbemtpree 2005) : 7,65 ?.

Entreprises de tsorppant de déménagement

Personnel employé

Taux hrieraos en euros.

À ctepmor du priemer juor snaivut la pauirotn au Jnoural oififcel de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,68 ?
5/6	2 B DEM	10,75 ?
7/8	2 C DEM	10,93 ?
9	2 D DEM	11,19 ?

Groupe	Coefficient	Ancienneté dnas le groupe[1]	Rémunération anlnleue garantie	Païement musenel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	37 320,05 ?	2 799,00 ?
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	41 699,79 ?	3 127,49 ?
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	50 810,99 ?	3 810,82 ?

[1] Arctlie 5 alinéa 4.

Entreprises de tsnpaortt de déménagement

Personnel ouvrier

Taux hrioraes en euros.

À cpetomr du pmreier juor snvaut la patuioin au Juornal oieifcil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,58 ?
5	1 B DEM	10,73 ?
6	1 C DEM	11,00 ?
7	1 D DEM	11,70 ?

Les tuax harireos cvenoiennntols majorés puor « DC », « DC 1 » et « DC 2 » snot reveus conformément aux tbuaaelx ci-dessous :

À coetmpr du peeimrr juor snaivut la poriuatn au Junroal ofceiil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Entreprises de troppnsat de déménagement

Personnel tcinehcein et agnet de maîtrise

Taux hrroeias en euros.

À cemoptr du pemieer juor svainut la potiruan au Joanurl oeiifcil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,70 ?
4	3 B DEM	12,74 ?
6	3 C DEM	14,57 ?
8	3 D DEM	16,42 ?

Entreprises de toasnrprt de déménagement

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations aenlnules menmliias pnsilnooelefsers garanties

(Pour 169 heures.)

À compter du priemer juor svainut la ptoiuran au Jnuoarl ofceiil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

(En euros.)

**Accord du 3 février 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations**

**conventionnelles pour l'année 2022**



Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des professions ouvrières, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er février 2022 (annexe 1) et du 1er mai 2022 (annexe 2) et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 3 de la convention collective nationale des transporteurs et des activités auxiliaires du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Les rémunérations annuelles garanties des professionnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er février 2022 (annexe 1) et du 1er mai 2022 (annexe 2) et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans la CNCA 4 de la convention collective nationale des transporteurs et des activités auxiliaires du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CNCA 1, 5, paragraphe b, de la CNCA 2 et 6, paragraphe b, de la CNCA 3 sont également revalorisées et fixées conformément aux dates et montants indiqués dans les tableaux annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Indemnités pour licenciements et jours fériés travaillés :  
? durée du travail inférieure à 3 heures : 11,03 euros ;  
? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 25,65 euros.

Personnels ouvriers rotatifs et sédentaires

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	20 077,41	20 478,96	20 880,51	21 282,05	21 683,60
128 M	20 133,65	20 536,32	20 939,00	21 341,67	21 744,34
138 M	20 171,14	20 574,56	20 977,99	21 381,41	21 784,83

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les parties s'engagent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord cadre conclu de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 6 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2022*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Personnels ouvriers rotatifs et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

(En euros.)

150 M	20 639,80	21 052,60	21 465,39	21 878,19	22 290,98
-------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Personnels oirruvrs roulants 2022.

Garanties aullnenes de rémunération à cmtoepr du 1er février

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	22 944,66	23 403,55	23 862,45	24 321,34	24 780,23
128 M	23 008,93	23 469,11	23 929,29	24 389,47	24 849,64
138 M	23 051,78	23 512,82	23 973,85	24 434,89	24 895,92
150 M	23 587,37	24 059,12	24 530,86	25 002,61	25 474,36

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	28 526,94	29 097,48	29 668,02	30 238,56	30 809,10
128 M	28 606,85	29 178,99	29 751,12	30 323,26	30 895,40
138 M	28 660,12	29 233,32	29 806,52	30 379,73	30 952,93
150 M	29 326,02	29 912,54	30 499,06	31 085,58	31 672,10

Personnels employés

Taux hiaoerrs à ctomepr du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	10,71	11,0313	11,3526	11,6739	11,9952	12,3165
125	10,72	11,0416	11,3632	11,6848	12,0064	12,3280
132,5	10,74	11,0622	11,3844	11,7066	12,0288	12,3510
140	10,77	11,0931	11,4162	11,7393	12,0624	12,3855
148,5	11,01	11,3403	11,6706	12,0009	12,3312	12,6615

Indemnités complémentaires :  
? sténodactylographe ou sténotypiste : 36,74 eorus ;  
? teatudrcur : 146,95 eorus ;  
? tterdcaur et rédacteur : 220,43 euros.

Garanties aluenenls de rémunération à ctopmer du 1er février 2022.

(En euros.)

Personnels employés

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	20 077,41	20 679,73	21 282,05	21 884,38	22 486,70	23 089,02
125	20 096,15	20 699,03	21 301,92	21 904,80	22 507,69	23 110,57
132,5	20 133,65	20 737,66	21 341,67	21 945,68	22 549,69	23 153,70
140	20 189,89	20 795,59	21 401,28	22 006,98	22 612,68	23 218,37
148,5	20 639,80	21 258,99	21 878,19	22 497,38	23 116,58	23 735,77

Personnels tncceinhes et agnets de maîtrise

Taux hrreoais à ceomprr du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,16	11,4948	11,8296	12,1644	12,4992	12,8340

157,5	11,29	11,6287	11,9674	12,3061	12,6448	12,9835
165	11,82	12,1746	12,5292	12,8838	13,2384	13,5930
175	12,55	12,9265	13,3030	13,6795	14,0560	14,4325
185	13,24	13,6372	14,0344	14,4316	14,8288	15,2260
200	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795
215	15,4	15,8620	16,3240	16,7860	17,2480	17,7100
225	16,14	16,6242	17,1084	17,5926	18,0768	18,5610

Indemnités complémentaires :  
? tueucrdtar : 148,95 euros ;  
? ttuedrcuar et rédacteur : 223,43 euros.

Garanties alenlneus de rémunération à cpmoetr du 1er février 2022.

(En euros.)

Personnels ticnecienhs et atnges de maîtrise

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	20 921,00	21 548,63	22 176,26	22 803,89	23 431,52	24 059,15
157,5	21 164,70	21 799,64	22 434,58	23 069,52	23 704,46	24 339,41
165	22 158,26	22 823,01	23 487,76	24 152,50	24 817,25	25 482,00
175	23 526,75	24 232,55	24 938,36	25 644,16	26 349,96	27 055,76
185	24 820,25	25 564,86	26 309,47	27 054,07	27 798,68	28 543,29
200	26 863,61	27 669,52	28 475,43	29 281,33	30 087,24	30 893,15
215	28 869,47	29 735,55	30 601,64	31 467,72	32 333,81	33 199,89
225	30 256,71	31 164,41	32 072,11	32 979,81	33 887,52	34 795,22

Personnels ingénieurs et cadres

(Durée meeslnlue de référence : 151,67 heures.)

Rémunérations alnelneus giertanas et pinamtees mlnesues  
nmnia à cmtepor du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération anelneue garantie	Paiement msnuuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	30 979,16	2 323,44
	5 à 10 ans	32 528,12	2 439,61
	10 à 15 ans	34 077,08	2 555,78
	après 15 ans	35 626,03	2 671,95
106,5	Jusqu'à 5 ans	32 989,77	2 474,23
	5 à 10 ans	34 639,26	2 597,94
	10 à 15 ans	36 288,75	2 721,66
	après 15 ans	37 938,24	2 845,37
113	Jusqu'à 5 ans	35 000,82	2 625,06
	5 à 10 ans	36 750,86	2 756,31
	10 à 15 ans	38 500,90	2 887,57
	après 15 ans	40 250,94	3 018,82
119	Jusqu'à 5 ans	36 855,95	2 764,20
	5 à 10 ans	38 698,75	2 902,41
	10 à 15 ans	40 541,55	3 040,62
	après 15 ans	42 384,34	3 178,83
132	Jusqu'à 5 ans	40 877,44	3 065,81
	5 à 10 ans	42 921,31	3 219,10
	10 à 15 ans	44 965,18	3 372,39
	après 15 ans	47 009,06	3 525,68
145	Jusqu'à 5 ans	44 899,11	3 367,43
	5 à 10 ans	47 144,07	3 535,81
	10 à 15 ans	49 389,02	3 704,18
	après 15 ans	51 633,98	3 872,55

Cadres supérieurs Voir atrcile 6.3 de la présente conetnovin annexe 4

N.B : les rémunérations mailimens poeislloersnens gearntas fixées par le taalbeu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région prniianese (art. 5 et 2 de la CNCA 4).

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	10,82	11,0364	11,2528	11,4692	11,6856
128 M	10,85	11,0670	11,2840	11,5010	11,7180
138 M	10,87	11,0874	11,3048	11,5222	11,7396
150 M	11,12	11,3424	11,5648	11,7872	12,0096

Indemnités puor daiehnms et jorus fériés travaillés :  
? durée du tavairl inférieure à 3 hueers : 11,14 eruos ;  
? durée du taviarl égale ou supérieure à 3 hurees : 25,91 euros.

Garanties anuelles de rémunération à ctopemr du 1er mai 2022.

(En euros.)

Personnels oreruvis rlaotuns et sédentaires

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	20 283,62	20 689,29	21 094,96	21 500,63	21 906,31
128 M	20 339,86	20 746,65	21 153,45	21 560,25	21 967,05
138 M	20 377,35	20 784,90	21 192,44	21 599,99	22 007,54
150 M	20 846,01	21 262,93	21 679,85	22 096,77	22 513,69

Personnels oeuvrris roulants

2022

Garanties aeuelnlms de rémunération à cteompr du 1er mai

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	23 180,32	23 643,93	24 107,54	24 571,14	25 034,75
128 M	23 244,59	23 709,48	24 174,38	24 639,27	25 104,16
138 M	23 287,44	23 753,19	24 218,94	24 684,69	25 150,44
150 M	23 823,03	24 299,49	24 775,95	25 252,41	25 728,87

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	28 819,94	29 396,33	29 972,73	30 549,13	31 125,53
128 M	28 899,84	29 477,84	30 055,84	30 633,83	31 211,83
138 M	28 953,11	29 532,18	30 111,24	30 690,30	31 269,36
150 M	29 619,01	30 211,39	30 803,77	31 396,15	31 988,53

Personnels employés

Taux hrraioes à cepmotr du 1er mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	10,82	11,1446	11,4692	11,7938	12,1184	12,4430
125	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
132,5	10,85	11,1755	11,5010	11,8265	12,1520	12,4775
140	10,88	11,2064	11,5328	11,8592	12,1856	12,5120
148,5	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880

Indemnités complémentaires :  
 ? sténodactylographe ou sténotypiste : 37,10 euros ;  
 ? ttruedeccar : 148,42 euros ;  
 ? tretduuac et rédacteur : 222,63 euros.

Garanties aeulnlnes de rémunération à ctempo du 1er mai 2022.

(En euros.)

Personnels employés

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	20 283,62	20 892,13	21 500,63	22 109,14	22 717,65	23 326,16
125	20 302,36	20 911,44	21 520,51	22 129,58	22 738,65	23 347,72
132,5	20 339,86	20 950,05	21 560,25	22 170,44	22 780,64	23 390,84
140	20 396,10	21 007,98	21 619,86	22 231,74	22 843,63	23 455,51
148,5	20 846,01	21 471,39	22 096,77	22 722,15	23 347,53	23 972,91

Personnels tceinnihes et aentgs de maîtrise

Taux heirraos à cmptoer du 1er mai 2022

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,27	11,6081	11,9462	12,2843	12,6224	12,9605
157,5	11,40	11,7420	12,0840	12,4260	12,7680	13,1100
165	11,94	12,2982	12,6564	13,0146	13,3728	13,7310
175	12,68	13,0604	13,4408	13,8212	14,2016	14,5820
185	13,37	13,7711	14,1722	14,5733	14,9744	15,3755
200	14,47	14,9041	15,3382	15,7723	16,2064	16,6405
215	15,55	16,0165	16,4830	16,9495	17,4160	17,8825
225	16,30	16,7890	17,2780	17,7670	18,2560	18,7450

Indemnités complémentaires :  
 ? ttaceuudrr : 150,42 euros ;  
 ? ttaruedcur et rédacteur : 225,63 euros.

Garanties annlleues de rémunération à coemptr du 1er mai 2022.

(En euros.)

Personnels tncenchieis et agnets de maîtrise

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	21 127,21	21 761,02	22 394,84	23 028,65	23 662,47	24 296,29
157,5	21 370,91	22 012,04	22 653,16	23 294,29	23 935,42	24 576,55
165	22 383,22	23 054,71	23 726,21	24 397,71	25 069,20	25 740,70
175	23 770,45	24 483,56	25 196,68	25 909,79	26 622,90	27 336,02
185	25 063,95	25 815,87	26 567,79	27 319,71	28 071,63	28 823,55
200	27 126,06	27 939,84	28 753,62	29 567,40	30 381,19	31 194,97
215	29 150,67	30 025,19	30 899,71	31 774,23	32 648,75	33 523,27
225	30 556,65	31 473,35	32 390,05	33 306,75	34 223,45	35 140,15

Personnels ingénieurs et cadres

mmiina à copmter du 1er mai 2022.  
 (Durée mlueenlse de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Rémunérations anlnueels gaitaerns et pemenitas mensuels

Coefficient	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération anlenule garantie	Paiement mseeuul minimum
100	Jusqu'à 5 ans	31 288,95	2 346,67
	5 à 10 ans	32 853,40	2 464,01
	10 à 15 ans	34 417,85	2 581,34
	après 15 ans	35 982,29	2 698,67
106,5	Jusqu'à 5 ans	33 319,67	2 498,98
	5 à 10 ans	34 985,65	2 623,92
	10 à 15 ans	36 651,64	2 748,87
	après 15 ans	38 317,62	2 873,82

113	Jusqu'à 5 ans	35 350,83	2 651,31
	5 à 10 ans	37 118,37	2 783,88
	10 à 15 ans	38 885,91	2 916,44
	après 15 ans	40 653,45	3 049,01
119	Jusqu'à 5 ans	37 224,51	2 791,84
	5 à 10 ans	39 085,74	2 931,43
	10 à 15 ans	40 946,96	3 071,02
	après 15 ans	42 808,19	3 210,61
132	Jusqu'à 5 ans	41 286,21	3 096,47
	5 à 10 ans	43 350,52	3 251,29
	10 à 15 ans	45 414,83	3 406,11
	après 15 ans	47 479,14	3 560,94
145	Jusqu'à 5 ans	45 348,10	3 401,11
	5 à 10 ans	47 615,51	3 571,16
	10 à 15 ans	49 882,91	3 741,22
	après 15 ans	52 150,32	3 911,27
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		
N.B : les rémunérations malmenées par les lois de finances sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 et 2 de la CNCA 4).			

## Avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 73, ce dernier en date du 31 janvier 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints au présent avenant, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er janvier du mois suivant sa signature.

Article 2 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er janvier du mois suivant sa signature.

## Avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des

Article 3 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Annexe  
Taux des indemnités de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er mars 2022.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	14,34	Article 3 ? alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,82	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,59	Article 12
Indemnité spéciale	3,88	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,77	Article 5
Indemnité de garde déplacement :		
1 repas + 1 découcher	45,84	Article 6
2 repas + 1 découcher	60,17	

## personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFD ; FO UCNF ; FGT CFTC,

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2022*

Le présent accord a pour objet de réviser les taux horaires du personnel ouvrier des entreprises du secteur du transport satitaire dans le respect des évolutions des dispositions de l'accord sur la modification des cotisations d'impôt il est indissociable.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2022*

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF : ? 86.90 A ? Ambulances.

Article 3 - Revalorisation des rémunérations conventionnelles

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Les taux horaires garantis à l'embauche des personnes nouvellement embauchées sont revalorisés comme suit et selon le calendrier suivant :

	1er avril 2022	1er juillet 2022
Ambulancier Niveau 1	10,72 ?	10,81 ?
Ambulancier Niveau 2	11,03 ?	11,12 ?
Ambulancier Niveau 3	11,30 ?	11,64 ?

En application des dispositions de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnes nouvellement embauchées est fixé à 21,33 ? à compter du 1er avril 2022 et à 21,74 ? à compter du 1er juillet 2022.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2022*

Les principes sociaux réaffirment par ailleurs l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et,

## Avenant n 115 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers annexe I de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFD,

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

La convention collective annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 114, ce dernier en date du 19 mars 2021, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivantes du code du travail, s'engage à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord collectif de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature dans le respect des échéances visées dans son article 3.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2022*

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés qui ont l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Publicité et dépôt

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2022*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 mars 2022*

Conformément aux engagements pris dans l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire, les partenaires sociaux ont ouvert à la négociation un accord sur la modification des dispositions répondant à l'objectif de renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Le présent accord est l'aboutissement du volet salarial de l'accord sur la modification des dispositions relatives à la volonté de ses parties s'accroît de reconnaître et valoriser les compétences, l'autonomie et les responsabilités des personnels ambulanciers.

L'accord sur la modification des dispositions relatives à l'objet d'un accord d'application du présent accord, s'applique à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux modalités prévues au présent avenant.

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvrier des entreprises de transport routier de voyageurs en vue de leur revalorisation à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux modalités prévues au présent avenant.

Dispositions spécifiques concernant les personnels en périodes scolaires

À compter du 1er septembre 2022, pour les personnels en périodes scolaires, hors spécificité des personnels en période scolaire affectés des services dédiés aux personnes handicapées et/ou à mobilité réduite, le coefficient 140V se substitue au coefficient 137V.

Article 2 - Engagement consubstantiel

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les parties s'accroît de décider d'améliorer de façon substantielle le régime de prévoyance des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs.

Un accord collectif complétant ledit régime est donc soumis à signature simultanément au présent avenant de révision des rémunérations.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés qui ont l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Annexe I  
Personnel ouvrier

À compter du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
3	115 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
4	120 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
5	123 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
6	128 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
7	131 V	10,7435	1 629,47	1 662,06	1 727,24	1 759,83	1 792,42	1 857,60	1 906,48	1 955,36
	136 V	10,8357	1 643,45	1 676,32	1 742,06	1 774,93	1 807,80	1 873,53	1 922,84	1 972,14
7 bis	137 V	10,8703	1 648,70	1 681,67	1 747,62	1 780,60	1 813,57	1 879,52	1 928,98	1 978,44
8	138 V	11,0662	1 678,41	1 711,98	1 779,11	1 812,68	1 846,25	1 913,39	1 963,74	2 014,09
9	140 V	11,1471	1 690,68	1 724,49	1 792,12	1 825,93	1 859,75	1 927,38	1 978,10	2 028,82
	142 V	11,2586	1 707,59	1 741,74	1 810,05	1 844,20	1 878,35	1 946,65	1 997,88	2 049,11
9 bis	145 V	11,3776	1 725,64	1 760,15	1 829,18	1 863,69	1 898,20	1 967,23	2 019,00	2 070,77
10	150 V	11,6541	1 767,58	1 802,93	1 873,63	1 908,99	1 944,34	2 015,04	2 068,07	2 121,10
	155 V	12,2382	1 856,17	1 893,29	1 967,54	2 004,66	2 041,79	2 116,03	2 171,72	2 227,40

NB : en application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnelles à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : quinquennal de mécanicien ou esenuacsir (art. 13, b et c de la CCNA1) ;

? ainsi que, à compter du 1er avril 2022 :

?? de 41,20 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021) ;

?? de 41,20 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

À compter du 1er octobre 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
3	115 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
4	120 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
5	123 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
6	128 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
7	131 V	10,9584	1 662,06	1 695,30	1 761,78	1 795,02	1 828,27	1 894,75	1 944,61	1 994,47
	136 V	11,0524	1 676,32	1 709,85	1 776,90	1 810,43	1 843,95	1 911,00	1 961,29	2 011,58
7 bis	137 V	11,0877	1 681,67	1 715,30	1 782,57	1 816,20	1 849,84	1 917,10	1 967,55	2 018,00
8	138 V	11,2875	1 711,98	1 746,22	1 814,70	1 848,94	1 883,18	1 951,66	2 003,02	2 054,38
9	140 V	11,3700	1 724,49	1 758,98	1 827,96	1 862,45	1 896,94	1 965,92	2 017,65	2 069,39
	142 V	11,4838	1 741,75	1 776,59	1 846,26	1 881,09	1 915,93	1 985,60	2 037,85	2 090,10
9 bis	145 V	11,6052	1 760,16	1 795,36	1 865,77	1 900,97	1 936,18	2 006,58	2 059,39	2 112,19



10	150 V	11,8872	1 802,93	1 838,99	1 911,11	1 947,16	1 983,22	2 055,34	2 109,43	2 163,52
	155 V	12,4830	1 893,30	1 931,17	2 006,90	2 044,76	2 082,63	2 158,36	2 215,16	2 271,96

NB : en application de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG cumulatives à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : coefficient de mécanicien ou essuieuse (art. 13, b et c de la CCNA1) ;

? ainsi que, à compter du 1er octobre 2022 :

?? de 42,02 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021) ;

?? de 42,02 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

## Avenant n° 97 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des employés annexe II de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CFDT,

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

La convention collective nationale annexe II (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 96, ce dernier en date du 19 mars 2021, est à nouveau modifiée comme suit.

**Article 1er - Salaires mensuels garantis**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 2 - Indemnités complémentaires**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 3 - Engagement consubstantiel**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les parties signataires décident d'améliorer de façon

le régime de prévoyance des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs.

Un accord collectif complétant ledit régime est donc simulé et conclu simultanément au présent avenant de révision des rémunérations.

**Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 5 - Durée et entrée en application**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans les conditions mentionnées ci-dessus.

**Article 6 - Dépôt et publicité**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Annexe II  
Employés

À compter du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,6804	1 619,90	1 668,50	1 717,09	1 765,69	1 814,29	1 862,89	1 895,28	1 919,58	1 943,88
3	110	10,6804	1 619,90	1 668,50	1 717,09	1 765,69	1 814,29	1 862,89	1 895,28	1 919,58	1 943,88
4	115	10,6832	1 620,32	1 668,93	1 717,54	1 766,15	1 814,76	1 863,37	1 895,77	1 920,08	1 944,38
5	120	10,6848	1 620,56	1 669,18	1 717,79	1 766,41	1 815,03	1 863,64	1 896,06	1 920,36	1 944,67
6	125	10,6860	1 620,75	1 669,37	1 718,00	1 766,62	1 815,24	1 863,86	1 896,28	1 920,59	1 944,90
7	132,5	10,7884	1 636,28	1 685,37	1 734,46	1 783,55	1 832,63	1 881,72	1 914,45	1 938,99	1 963,54
8	140	10,8856	1 651,02	1 700,55	1 750,08	1 799,61	1 849,14	1 898,67	1 931,69	1 956,46	1 981,22
9	148,5	11,5492	1 751,67	1 804,22	1 856,77	1 909,32	1 961,87	2 014,42	2 049,45	2 075,73	2 102,00

Sténodactylographe et sténotypiste : 38,54 ?.  
 Traducteur : 154,15 ?.  
 Traducteur et rédacteur : 231,22 ?.  
 NB : en aiptpicalon de l'article 3 CCNA2, les mtnooraajis puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hraoeris et les SPMG cenvtoneinnlos à l'embauche.  
 Le taaebtu ci-dessus est majoré le cas échéant à cmptoeur du 1er avrll 2022 :  
 ? de 41,20 ? : tvaiaarl un juor férié (autre que le 1er Mai) queul que siot le nmrobe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;  
 ? de 41,20 ? : tvaiaarl un dhncame queul que siot le nmbore d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021).

À ceomtptr du 1er octrboe 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mulesnes gniratas puor 151,67 heeurs par mois									
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	
2	105	10,8940	1 652,29	1 701,86	1 751,43	1 801,00	1 850,56	1 900,13	1 933,18	1 957,96	1 982,75	
3	110	10,8940	1 652,29	1 701,86	1 751,43	1 801,00	1 850,56	1 900,13	1 933,18	1 957,96	1 982,75	
4	115	10,8969	1 652,73	1 702,31	1 751,89	1 801,48	1 851,06	1 900,64	1 933,69	1 958,49	1 983,28	
5	120	10,8985	1 652,98	1 702,57	1 752,16	1 801,75	1 851,34	1 900,93	1 933,99	1 958,78	1 983,58	
6	125	10,8997	1 653,16	1 702,75	1 752,35	1 801,94	1 851,54	1 901,13	1 934,20	1 958,99	1 983,79	
7	132,5	11,0042	1 669,01	1 719,08	1 769,15	1 819,22	1 869,29	1 919,36	1 952,74	1 977,78	2 002,81	
8	140	11,1033	1 684,04	1 734,56	1 785,08	1 835,60	1 886,12	1 936,65	1 970,33	1 995,59	2 020,85	
9	148,5	11,7802	1 786,70	1 840,30	1 893,90	1 947,50	2 001,10	2 054,71	2 090,44	2 117,24	2 144,04	

Sténodactylographe et sténotypiste : 39,31 ?.  
 Traducteur : 157,23 ?.  
 Traducteur et rédacteur : 235,84 ?.  
 NB : en acoliptapn de l'article 3 CCNA2, les mjroantaos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hiroears et les SPMG cnolvneiontens à l'embauche.  
 Le tlaeabu ci-dessus est majoré le cas échéant à cmeoptr du 1er octobre 2022 :  
 ? de 42,02 ? : tiavarl un juor férié (autre que le 1er Mai) queul que siot le nbrmoe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;  
 ? de 42,02 ? : tvaairl un dachmnie queul que siot le nrmbore d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021).

## Avenant n 95 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des techniciens et agents de maîtrise annexe III de la convention collective

Les pertrainaes siacoux décident d'améliorer de façon cuoelantislstbe le régime de prévoyance des salariés des eepnrteriss de tpsnarort riuetro de voyageurs.

Un accrd clcioletf complétant liedt régime est dnoc smuois à srnuagite simultanément au présent avannet de rosiavltraion des rémunérations.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

La ctieonvonn ceovtlcile natailnoe annxee III (dispositions particulières aux tcinihncees et aentgs de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les ateanvns n° 1 à 94, ce denreir en dtae du 19 mras 2021, est à nvuaoueu modifiée cmome suit.

**Article 1er - Salaires mensuels garantis**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les barèmes des tuax heaorris et sirealas mneeslus gtinraas des teihincnecs et agtnes de maîtrise des eeriresptns de tpsnrrot rotieur de vuogreays en viuegur snot revalorisés à ctmeopor du 1er avrll 2022 et du 1er obcotre 2022 conformément aux tlebaux ajoints au présent avenant.

**Article 2 - Indemnités complémentaires**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les moattnns des indemnités visées au pgaahrpraee b de l'article 6 de la CCNA3 snot revalorisés à cetmopr du 1er avril 2022 et du 1er oborcte 2022 conformément aux tbleaux jtinos au présent avenant.

**Article 3 - Engagement consubstantiel**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

**Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les présentes doiitsisopns snot alelapcbpis queul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnitsoosiips spécifiques puor les epsnietrers de minos de 50 salariés.

**Article 5 - Durée et entrée en application**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Le présent aeanvnt est cnolcu puor une durée indéterminée et entre en apioctlpian à ctmpoer de sa strganiue dnas le reecpst des dteas mentionnées ci-dessus.

**Article 6 - Dépôt et publicité**  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Le présent anenvat frea l'objet d'un dépôt à la doiretcin générale du trvaial du ministère du tiavral et d'une dmdneae d'extension dnas les ciindtoos légales et réglementaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Annexe III  
 Techniciens et atengs de maîtrise

À cmtpeor du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,6685	1 769,76	1 822,85	1 875,95	1 929,04	1 982,13	2 035,22	2 070,62	2 097,17	2 123,71
2	157,5	12,2490	1 857,81	1 913,54	1 969,28	2 025,01	2 080,75	2 136,48	2 173,64	2 201,50	2 229,37
3	165	12,8366	1 946,93	2 005,34	2 063,75	2 122,15	2 180,56	2 238,97	2 277,91	2 307,11	2 336,32
4	175	13,6196	2 065,68	2 127,65	2 189,62	2 251,59	2 313,56	2 375,53	2 416,85	2 447,83	2 478,82
5	185	14,3856	2 181,86	2 247,32	2 312,77	2 378,23	2 443,68	2 509,14	2 552,78	2 585,50	2 618,23
6	200	15,5510	2 358,62	2 429,38	2 500,14	2 570,90	2 641,65	2 712,41	2 759,59	2 794,96	2 830,34
7	215	16,7163	2 535,36	2 611,42	2 687,48	2 763,54	2 839,60	2 915,66	2 966,37	3 004,40	3 042,43
8	225	17,4990	2 654,07	2 733,69	2 813,31	2 892,94	2 972,56	3 052,18	3 105,26	3 145,07	3 184,88

Traducteur : 155,74 ?

Traducteur et rédacteur : 233,61 ?

NB : en application de l'article 4 CCNA3, les motifs suivants pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er avril 2022 :

? de 41,20 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021) ;

? de 41,20 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021).

À compter du 1er octobre 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,9019	1 805,16	1 859,31	1 913,47	1 967,62	2 021,78	2 075,93	2 112,04	2 139,11	2 166,19
2	157,5	12,4940	1 894,96	1 951,81	2 008,66	2 065,51	2 122,36	2 179,20	2 217,10	2 245,53	2 273,95
3	165	13,0933	1 985,86	2 045,44	2 105,01	2 164,59	2 224,16	2 283,74	2 323,46	2 353,24	2 383,03
4	175	13,8920	2 107,00	2 170,21	2 233,42	2 296,63	2 359,84	2 423,05	2 465,19	2 496,80	2 528,40
5	185	14,6733	2 225,50	2 292,27	2 359,03	2 425,80	2 492,56	2 559,33	2 603,84	2 637,22	2 670,60
6	200	15,8620	2 405,79	2 477,96	2 550,14	2 622,31	2 694,48	2 766,66	2 814,77	2 850,86	2 886,95
7	215	17,0506	2 586,06	2 663,64	2 741,22	2 818,81	2 896,39	2 973,97	3 025,69	3 064,48	3 103,27
8	225	17,8490	2 707,16	2 788,37	2 869,59	2 950,80	3 032,02	3 113,23	3 167,38	3 207,98	3 248,59

Traducteur : 158,85 ?

Traducteur et rédacteur : 238,28 ?

NB : en application de l'article 4 CCNA3, les motifs suivants pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er octobre 2022 :

? de 42,02 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021) ;

? de 42,02 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mars 2021).

## Avenant n° 87 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres annexe IV de la convention collective

avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Engagement consubstantiel

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les partenaires sociaux décident d'améliorer de façon substantielle le régime de prévoyance des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs.

Un accord collectif complétant le régime est donc soumis à signature simultanément au présent avenant de révision des rémunérations.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

La convention collective nationale annexe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 86, ce dernier en date du 19 mars 2021, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les barèmes de rémunérations alloués aux salariés professionnels des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Le présent anneau a pour objet d'un dépôt à la décision générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Annexe IV  
Ingénieurs et cadres

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

**Article - Annexe**

À compter du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle gratae (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 798,36	2 459,88
		5 à 10 ans	34 438,28	2 582,87
		10 à 15 ans	36 078,20	2 705,87
		15 à 20 ans	37 718,11	2 828,86
		20 à 25 ans	38 374,08	2 878,06
		25 à 30 ans	38 866,06	2 914,95
		Après 30 ans	39 358,03	2 951,85
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	34 930,60	2 619,80
		5 à 10 ans	36 677,13	2 750,78
		10 à 15 ans	38 423,66	2 881,77
		15 à 20 ans	40 170,19	3 012,76
		20 à 25 ans	40 868,80	3 065,16
		25 à 30 ans	41 392,76	3 104,46
		Après 30 ans	41 916,72	3 143,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 062,00	2 779,65
		5 à 10 ans	38 915,10	2 918,63
		10 à 15 ans	40 768,20	3 057,62
		15 à 20 ans	42 621,30	3 196,60
		20 à 25 ans	43 362,54	3 252,19
		25 à 30 ans	43 918,47	3 293,89
		Après 30 ans	44 474,40	3 335,58
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 029,30	2 927,20
		5 à 10 ans	40 980,77	3 073,56
		10 à 15 ans	42 932,23	3 219,92
		15 à 20 ans	44 883,70	3 366,28
		20 à 25 ans	45 664,28	3 424,82
		25 à 30 ans	46 249,72	3 468,73
		Après 30 ans	46 835,16	3 512,64
5	132	Jusqu'à 5 ans	43 293,32	3 247,00
		5 à 10 ans	45 457,99	3 409,35
		10 à 15 ans	47 622,65	3 571,70
		15 à 20 ans	49 787,32	3 734,05
		20 à 25 ans	50 653,18	3 798,99
		25 à 30 ans	51 302,58	3 847,69
		Après 30 ans	51 951,98	3 896,40
6	145	Jusqu'à 5 ans	47 557,13	3 566,78
		5 à 10 ans	49 934,99	3 745,12
		10 à 15 ans	52 312,84	3 923,46
		15 à 20 ans	54 690,70	4 101,80
		20 à 25 ans	55 641,84	4 173,14
		25 à 30 ans	56 355,20	4 226,64
		Après 30 ans	57 068,56	4 280,14
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente annexe IV		

NB : les rémunérations mlianeims pseninoreflesols ginraates fixées par le tleaabu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région paiernsnie (art. 5, al. 2).  
 En aiocpaitpln de l'article 5 CCNA4, les mronaaiotjs puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hoeiarrs et les SPMG ceeonltnvinons à l'embauche.  
 Le tlaeabu ci-dessus est majoré le cas échéant à cmpoter du 1er otorcbe 2022 :  
 ? de 41,20 ? : taairvl un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nomrbe d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021) ;  
 ? de 41,20 ? : tvraail un dmcahnie qeul que siot le nmbore d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021).

À cepotmr du 1er otcobre 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération alulnene gtaniare (art. 5, al. 4)	Paiement meunesl minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 454,33	2 509,07
		5 à 10 ans	35 127,05	2 634,53
		10 à 15 ans	36 799,76	2 759,98
		15 à 20 ans	38 472,48	2 885,44
		20 à 25 ans	39 141,57	2 935,62
		25 à 30 ans	39 643,38	2 973,25
		Après 30 ans	40 145,20	3 010,89
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	35 629,21	2 672,19
		5 à 10 ans	37 410,67	2 805,80
		10 à 15 ans	39 192,13	2 939,41
		15 à 20 ans	40 973,59	3 073,02
		20 à 25 ans	41 686,18	3 126,46
		25 à 30 ans	42 220,61	3 166,55
		Après 30 ans	42 755,05	3 206,63
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 803,24	2 835,24
		5 à 10 ans	39 693,40	2 977,01
		10 à 15 ans	41 583,56	3 118,77
		15 à 20 ans	43 473,73	3 260,53
		20 à 25 ans	44 229,79	3 317,23
		25 à 30 ans	44 796,84	3 359,76
		Après 30 ans	45 363,89	3 402,29
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 809,89	2 985,74
		5 à 10 ans	41 800,38	3 135,03
		10 à 15 ans	43 790,88	3 284,32
		15 à 20 ans	45 781,37	3 433,60
		20 à 25 ans	46 577,57	3 493,32
		25 à 30 ans	47 174,72	3 538,10
		Après 30 ans	47 771,87	3 582,89
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 159,19	3 311,94
		5 à 10 ans	46 367,15	3 477,54
		10 à 15 ans	48 575,11	3 643,13
		15 à 20 ans	50 783,07	3 808,73
		20 à 25 ans	51 666,25	3 874,97
		25 à 30 ans	52 328,64	3 924,65
		Après 30 ans	52 991,03	3 974,33
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 508,27	3 638,12
		5 à 10 ans	50 933,68	3 820,03
		10 à 15 ans	53 359,10	4 001,93
		15 à 20 ans	55 784,51	4 183,84
		20 à 25 ans	56 754,68	4 256,60
		25 à 30 ans	57 482,30	4 311,17
		Après 30 ans	58 209,92	4 365,74
7	Cadres supérieurs	Voir acilrte 6.3 de la présente cvnitoeonn axnene IV		

NB : les rémunérations minimales mensuelles gérées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).  
 En application de l'article 5 CCNA4, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG continus à l'embauche.  
 Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er octobre 2022 :  
 ? de 42,02 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;  
 ? de 42,02 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

## Avenant n 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er septembre 2022

concernent collectivement l'ensemble des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Le présent avenant entre en application à compter du 1er septembre 2022.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à prendre à l'égard des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

### Annexe 1 Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er septembre 2022.

(En euros.)

Ces différents taux sont intégrés dans les CNCA 1 à 4 de la

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	11,09	11,13	11,3526	11,5752	11,7978	12,0204
	Manutentionnaire logistique	11,09	11,13	11,3526	11,5752	11,7978	12,0204
115 L	Préparateur de commandes	11,09	11,22	11,4444	11,6688	11,8932	12,1176
	Agent logistique	11,09	11,22	11,4444	11,6688	11,8932	12,1176
120 L	Contrôleur/flasheur	11,10	11,28	11,5056	11,7312	11,9568	12,1824
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	11,10	11,28	11,5056	11,7312	11,9568	12,1824
125 L	Cariste en possession de permis [1]	11,12	11,34	11,5668	11,7936	12,0204	12,2472
138 L	Opérateur de ligne	11,15	11,42	11,6484	11,8768	12,1052	12,3336

[1] Pour les salariés 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des salariés du TRM et des AAT.

Garanties minimales de rémunération applicables à compter du 1er septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
-------------	--------	--------------	-------------	-------------	--------------	--------------

110 L	Opérateur/emballleur	21 332,76	21 759,42	22 186,07	22 612,73	23 039,38
	Manutentionnaire logistique	21 332,76	21 759,42	22 186,07	22 612,73	23 039,38
115 L	Préparateur de commandes	21 514,77	21 945,07	22 375,36	22 805,66	23 235,95
	Agent logistique	21 514,77	21 945,07	22 375,36	22 805,66	23 235,95
120 L	Contrôleur/flasheur	21 606,37	22 038,50	22 470,62	22 902,75	23 334,88
	Agent de mnteianncae d'entrepôt logistique	21 606,37	22 038,50	22 470,62	22 902,75	23 334,88
125 L	Cariste en poatertish lsgituiqoe [1]	21 752,50	22 187,55	22 622,60	23 057,65	23 492,70
138 L	Opérateur de ligne	21 841,21	22 278,03	22 714,86	23 151,68	23 588,51

[1] Pour les cartesis 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se rreotper aux barèmes des rémunérations ceelolnlnvntons des ouevrris du TRM et des AAT.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Taux hrareios alplpcbeais à ceotmpr du 1er spbemerte 2022

(En euros).

Annexe 2  
Personnels employés

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,15	11,34	11,6802	12,0204	12,3606	12,7008	13,0410
120 L	Employé d'ordonnancement	11,20	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Agent adntrmsitaiif logistique	11,20	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330

Garanties alneeuuls de rémunération aalplecpbis à coemtpr du 1er stmbepree 2022 (pour 151 herues 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	21 714,10	22 365,52	23 016,95	23 668,37	24 319,79	24 971,22
120 L	Employé d'ordonnancement	21 841,53	22 496,78	23 152,02	23 807,27	24 462,51	25 117,76
	Agent aiimsirtndatf logistique	21 841,53	22 496,78	23 152,02	23 807,27	24 462,51	25 117,76

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Taux hrareios aialplpbces à ceopmtr du 1er speerbmte 2022.

(En euros.)

Annexe 3  
Personnels tneiniechcs et atnges de maîtrise

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mainectnae d'entrepôt logistique	12,60	12,9780	13,3560	13,7340	14,1120	14,4900
157,5 L	Chef d'équipe logistique	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Gestionnaire de stocks	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Correspondant du rnaobessple mgemeanant de la qualité	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Responsable ou siveprusuer de lignes	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
165 L	Chef de qauil logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Chef d'exploitation logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
	Responsable mineatnace d'entrepôt logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
200 L	Responsable svreice clinet logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
	Responsable ceioimnenndotnt à façon	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400

Garanties annlluees de rémunération alpcplpeabis à ceopmtr du 1er smpeebtrte 2022 (pour 151 hreeus 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mnncntaiae d'entrepôt logistique	24 414,37	25 146,80	25 879,23	26 611,66	27 344,09	28 076,53

157,5 L	Chef d'équipe logistique	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Gestionnaire de stocks	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Correspondant du ranpbslesoe mamnagnaet de la qualité	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Responsable ou suuvrpiesser de lignes	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
165 L	Chef de qauil logistique	25 511,36	26 276,70	27 042,04	27 807,38	28 572,72	29 338,06
200 L	Chef d'exploitation logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
	Responsable mnencanaite d'entrepôt logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
200 L	Responsable svcreie client logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
	Responsable cedionnmnetion à façon	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Rémunérations aunenells gtieanras albiclpaaes à ctmoepur du 1er srbmeetpe 2022 (pour 151 heeurs 67 mensuelles)

Annexe 4  
Personnels ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération aenllune garantie	Paiement muensel minimum	Rémunération aeullnne garantie	Paiement mnseel minimum	Rémunération allnuene garantie	Paiement menesul minimum	Rémunération anlunenle garantie	Paiement musenel minimum
100 L	Responsable megnmeanat de la qualité	37 744,33	2 830,82	39 631,55	2 972,37	41 518,76	3 113,91	43 405,98	3 255,45
106,5 L	Chef de projet	40 207,10	3 015,53	42 217,46	3 166,31	44 227,81	3 317,09	46 238,17	3 467,86
	Responsable Sécurité	40 207,10	3 015,53	42 217,46	3 166,31	44 227,81	3 317,09	46 238,17	3 467,86
113 L	Directeur d'exploitation logistique	42 651,63	3 198,87	44 784,21	3 358,82	46 916,79	3 518,76	49 049,37	3 678,70
	Directeur méthode logistique	42 651,63	3 198,87	44 784,21	3 358,82	46 916,79	3 518,76	49 049,37	3 678,70
119 L	Directeur ctnneonedioimnt à façon	44 603,62	3 345,27	46 833,80	3 512,54	49 063,98	3 679,80	51 294,16	3 847,06
	Directeur de stie logistique	44 603,62	3 345,27	46 833,80	3 512,54	49 063,98	3 679,80	51 294,16	3 847,06
132 L	Directeur de setis logistiques	49 842,62	3 738,20	52 334,75	3 925,11	54 826,88	4 112,02	57 319,01	4 298,93

## Avenant n° 20 du 19 octobre 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

À l'article 3 « Raievasrootiln des rémunérations cneetlonnnvlioes », le pinot 1 et le piont 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax horaires

Les tuax hreoiars cnvoninntolees des prleosnnes ouvriers, employés et tnncechies et antges de maîtrise snot revalorisés conformément aux taulbeax jtions au présent avenant, à cpteomr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations anulleens garanties

Les rémunérations aeneunlls gaartiens des pesrnoelns ingénieurs et craeds snot revalorisées conformément aux tubaelax jntois au présent avenant, à cpmtoer de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les tleabaux annexés au présent aneanvt sonret intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cenelonvntois dnas les eieprntsres de tasrprnt de déménagement, modifié en deiernr leiu par l'avenant n° 19 du 1er février 2022, est à neoavvu modifié comme siut :



Article 3 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions s'appliquent que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de disinstopis spécifiques puor les eetiensprrs de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les paarenretis soicaux de la bahcrne afenirfnt luer atencheatmt à l'égalité pelnossirlfeone etnre les fmeems et les hoemms et, conformément aux dotiosnips du cdoe du travail, s'engagent à tnrdee à la seursppiosn des écarts de rémunérations et à pimovoruoer l'objectif d'égalité pofsiersennlloe etnre les femmes et les hommes. Cet eemngenagt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord cvnenitnoeol de bhrcane du 4 juin 2020 sur l'égalité pennlsefsoirole entre les femmes et les hommes.

Article 4 - Entrée en application et extension  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent avnanet est colncu puor une durée indéterminée et etrne en aapciltipon le pieemrr juor sanviut la poitarun au Juoarnl officiel de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er février 2023.

Le présent aneanvt frea l'objet d'un dépôt à la dtireoicn générale du trivaal du ministère du tivaraal et d'une dadnmee d'extension dnas les ciinnotods légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Annexe  
Entreprises de tsnoparrt de déménagement  
Personnel ouvrier

Taux horaires

À cemptor du peiremrr juor snuiavt la pauioirtn au Jranuol offieicl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,24 ?	11,46 ?	11,69 ?	11,91 ?	12,14 ?
5	1 B DEM	11,32 ?	11,55 ?	11,77 ?	12,00 ?	12,23 ?
6	1 C DEM	11,61 ?	11,84 ?	12,07 ?	12,31 ?	12,54 ?
7	1 D DEM	12,38 ?	12,63 ?	12,88 ?	13,12 ?	13,37 ?

Les tuax hiorraes coetonvelnins majorés puor « DC », « DC 1 » et « DC 2 » snot ruves conformément aux tabuelax ci-dessous :

À comtepr du pmereir juor svuinat la puoiartn au Jranuol offieicl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,35 ?	11,58 ?	11,80 ?	12,03 ?	12,26 ?
5	1 B DEM DC0	11,43 ?	11,66 ?	11,89 ?	12,12 ?	12,34 ?
6	1 C DEM DC0	11,73 ?	11,96 ?	12,20 ?	12,43 ?	12,67 ?
7	1 D DEM DC0	12,50 ?	12,75 ?	13,00 ?	13,25 ?	13,50 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,46 ?	11,69 ?	11,92 ?	12,15 ?	12,38 ?
5	1 B DEM DC1	11,55 ?	11,78 ?	12,01 ?	12,24 ?	12,47 ?
6	1 C DEM DC1	11,84 ?	12,08 ?	12,31 ?	12,55 ?	12,79 ?
7	1 D DEM DC1	12,63 ?	12,88 ?	13,14 ?	13,39 ?	13,64 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	11,58 ?	11,81 ?	12,04 ?	12,27 ?	12,51 ?
5	1 B DEM DC2	11,66 ?	11,89 ?	12,13 ?	12,36 ?	12,59 ?
6	1 C DEM DC2	11,96 ?	12,20 ?	12,44 ?	12,68 ?	12,92 ?
7	1 D DEM DC2	12,75 ?	13,01 ?	13,26 ?	13,52 ?	13,77 ?

Les mrinatajoos DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cmnuelut pas.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sreebtmpe 2005) : 7,65 ?.

En alitpoipacn de la CCNA-1, les tbutualeax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dnihamce ? art. 7 ou 7 quater) de : 12,26 ? ou 28,51 ?.

Heure de tpems de loisain (accord du 22 smpeerbte 2005) : 7,65 ?.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,24 ?	11,58 ?	11,91 ?	12,25 ?	12,59 ?	12,93 ?
5/6	2 B DEM	11,31 ?	11,65 ?	11,99 ?	12,33 ?	12,67 ?	13,01 ?
7/8	2 C DEM	11,50 ?	11,85 ?	12,19 ?	12,54 ?	12,88 ?	13,23 ?
9	2 D DEM	11,77 ?	12,12 ?	12,48 ?	12,83 ?	13,18 ?	13,54 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	12,38 ?	12,75 ?	13,12 ?	13,49 ?	13,87 ?	14,24 ?
4	3 B DEM	13,40 ?	13,80 ?	14,20 ?	14,61 ?	15,01 ?	15,41 ?
6	3 C DEM	15,33 ?	15,79 ?	16,25 ?	16,71 ?	17,17 ?	17,63 ?
8	3 D DEM	17,27 ?	17,79 ?	18,31 ?	18,82 ?	19,34 ?	19,86 ?

Groupe	Coefficient	Ancienneté[1]	Rémunération aelnulne garantie	Paiement mesnuel minimum
1?/?2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	39 260,69 ?	2 944,55 ?
		Après 5 ans	41 223,72 ?	3 091,78 ?
1?/?2	4 A DEM	Après 10 ans	43 186,76 ?	3 239,01 ?
		Après 15 ans	45 149,79 ?	3 386,23 ?
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	43 868,18 ?	3 290,11 ?
		Après 5 ans	46 061,59 ?	3 454,62 ?
		Après 10 ans	48 255,00 ?	3 619,13 ?
		Après 15 ans	50 448,41 ?	3 783,63 ?
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	53 453,16 ?	4 008,99 ?
		Après 5 ans	56 125,82 ?	4 209,44 ?
		Après 10 ans	58 798,48 ?	4 409,89 ?
		Après 15 ans	61 471,13 ?	4 610,33 ?

[1] Cf. Article 5 alinéa 4 de la CCNA4.

## Accord du 25 octobre 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles garanties

rémunération (GAR) des pnlrenoses ouvriers, employés, tnciiches et atnges de maîtrise visés par le présent accord snot revalorisés à cõpõmtr du 1er décembre 2022 et fixés conformément aux talubeax annexés au présent accord.

Ces différents telaaubx srenot intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la cneotniovn cectivolle naloitnae des tsoprtrnas rtuerois et des activités alxieurias du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les rémunérations alneuenls gnaeiarts des prnlnosees ingénieurs et cadars visés par le présent accord snot revalorisées à ceomtr du 1er décembre 2022 et fixées conformément aux tbueaax annexés au présent accord.

Ces différents tueablax senrot intégrés dnas la CNCA 4 de la cnenooitvn cceolltive naatlnoie des taprostrns rrtiuoes et des activités axlieuairis du transport.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; CFTC FGT,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les tuax hrearois cnenvnleitoons et les gatnraies auneellns de

Article 3 - Indemnités spécifiques

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CNCA 1, 5 § b de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 sont également revalorisées et fixées conformément aux dates et montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er décembre 2022, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 4 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Article 6 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Égalité professionnelle

Les entreprises de la branche affectent leur attention à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord interprofessionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article Annexe - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Personnels ouvriers qualifiés et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	11,47	11,6994	11,9288	12,1582	12,3876
128 M	11,50	11,7300	11,9600	12,1900	12,4200
138 M	11,52	11,7504	11,9808	12,2112	12,4416
150 M	11,79	12,0258	12,2616	12,4974	12,7332

Indemnités pour vacances et jours fériés travaillés :  
? durée du travail inférieure à 3 heures : 11,81 euros ;  
? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 27,46 euros.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	21 502,13	21 932,18	22 362,22	22 792,26	23 222,31
128 M	21 558,37	21 989,54	22 420,71	22 851,88	23 283,04
138 M	21 595,87	22 027,78	22 459,70	22 891,62	23 323,54
150 M	22 102,02	22 544,06	22 986,10	23 428,14	23 870,18

Personnels ouvriers qualifiés

décembre 2022

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	24 572,86	25 064,31	25 555,77	26 047,23	26 538,68
128 M	24 637,13	25 129,87	25 622,61	26 115,35	26 608,10
138 M	24 679,97	25 173,57	25 667,17	26 160,77	26 654,37
150 M	25 258,41	25 763,58	26 268,75	26 773,91	27 279,08

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	30 551,26	31 162,29	31 773,31	32 384,34	32 995,36
128 M	30 631,17	31 243,79	31 856,42	32 469,04	33 081,66
138 M	30 684,44	31 298,13	31 911,82	32 525,51	33 139,20
150 M	31 403,61	32 031,68	32 659,75	33 287,82	33 915,90

Personnels employés

(En euros.)

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	11,47	11,8141	12,1582	12,5023	12,8464	13,1905
125	11,48	11,8244	12,1688	12,5132	12,8576	13,2020
132,5	11,50	11,8450	12,1900	12,5350	12,8800	13,2250
140	11,53	11,8759	12,2218	12,5677	12,9136	13,2595
148,5	11,79	12,1437	12,4974	12,8511	13,2048	13,5585

Indemnités complémentaires :

? sténodactylographe ou sténotypiste : 39,34 euros ;

? tduuaetr cr : 157,36 euros ;

? tedtcaruur et rédacteur : 236,04 euros.

Garanties allneues de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	21 502,13	22 147,20	22 792,26	23 437,33	24 082,39	24 727,45
125	21 520,88	22 166,51	22 812,13	23 457,76	24 103,39	24 749,01
132,5	21 558,37	22 205,13	22 851,88	23 498,63	24 145,38	24 792,13
140	21 614,61	22 263,05	22 911,49	23 559,93	24 208,37	24 856,80
148,5	22 102,02	22 765,08	23 428,14	24 091,20	24 754,26	25 417,32

Personnels techniques et agents de maîtrise

(En euros.)

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,95	12,3085	12,6670	13,0255	13,3840	13,7425
157,5	12,08	12,4424	12,8048	13,1672	13,5296	13,8920
165	12,66	13,0398	13,4196	13,7994	14,1792	14,5590
175	13,44	13,8432	14,2464	14,6496	15,0528	15,4560
185	14,17	14,5951	15,0202	15,4453	15,8704	16,2955
200	15,34	15,8002	16,2604	16,7206	17,1808	17,6410
215	16,48	16,9744	17,4688	17,9632	18,4576	18,9520
225	17,28	17,7984	18,3168	18,8352	19,3536	19,8720

Indemnités complémentaires :

? taeutdrur : 159,50 euros ;

? tduurecar et rédacteur : 239,24 euros.

Garanties annulées de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	22 401,96	23 074,02	23 746,08	24 418,14	25 090,20	25 762,26
157,5	22 645,67	23 325,04	24 004,41	24 683,78	25 363,15	26 042,52
165	23 732,96	24 444,95	25 156,94	25 868,92	26 580,91	27 292,90
175	25 195,18	25 951,03	26 706,89	27 462,74	28 218,60	28 974,45
185	26 563,67	27 360,58	28 157,49	28 954,40	29 751,31	30 548,22
200	28 757,00	29 619,71	30 482,42	31 345,13	32 207,84	33 070,55
215	30 894,09	31 820,91	32 747,73	33 674,55	34 601,38	35 528,20
225	32 393,80	33 365,61	34 337,43	35 309,24	36 281,06	37 252,87

Personnels ingénieurs et cadres  
Rémunérations annuelles garanties et minimums  
minimums à compter du 1er décembre 2022

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	33 166,29	2 487,47
	5 à 10 ans	34 824,60	2 611,85
	10 à 15 ans	36 482,92	2 736,22
	Après 15 ans	38 141,23	2 860,59
106,5	Jusqu'à 5 ans	35 318,85	2 648,91
	5 à 10 ans	37 084,79	2 781,36
	10 à 15 ans	38 850,74	2 913,81
	Après 15 ans	40 616,68	3 046,25
113	Jusqu'à 5 ans	37 471,88	2 810,39
	5 à 10 ans	39 345,47	2 950,91
	10 à 15 ans	41 219,06	3 091,43
	Après 15 ans	43 092,66	3 231,95
119	Jusqu'à 5 ans	39 457,98	2 959,35
	5 à 10 ans	41 430,88	3 107,32
	10 à 15 ans	43 403,78	3 255,28
	Après 15 ans	45 376,68	3 403,25
132	Jusqu'à 5 ans	43 763,38	3 282,25
	5 à 10 ans	45 951,55	3 446,37
	10 à 15 ans	48 139,72	3 610,48
	Après 15 ans	50 327,89	3 774,59
145	Jusqu'à 5 ans	48 068,99	3 605,17
	5 à 10 ans	50 472,44	3 785,43
	10 à 15 ans	52 875,88	3 965,69
	Après 15 ans	55 279,34	4 145,95

Cadres supérieurs Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4  
NB : Les rémunérations minimums pécuniaires garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région piseraine (art. 5 § 2 de la CNCA 4).

## Article - Procès-verbal de signature

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les parties signataires de l'accord du 25 octobre 2022 s'engagent à la tenue obligatoire d'une réunion de négociations salariales, en cas de révision annuelle du Simc en cours d'année 2023 itinéraire en application des dispositions de l'article L. 3231-5 du code du travail (« Lorsque l'indice national des prix à la consommation a entraîné une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de convention est immédiatement antérieur, le salaire minimum de convention est

relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. »).

Le délai de tenue de cette réunion ne pourra excéder un mois à compter de la date de la notification au Simc intervenue en application de la disposition du code du travail précédemment citée.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent leur accord pour l'inscription à l'ordre du jour de la CNPPI TRM de la question du statut des cadres dans le secteur des transports routiers de marchandises et activités aériennes du tonnage ainsi que des conditions de l'éligibilité à la retraite complémentaire dans ce même secteur.

## Avenant n 75 du 10 novembre 2022 relatif aux frais de déplacement des

## ouvriers annexe 1 de la convention collective

## Signataires

Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le prtlocooe rltieaf aux fiars de déplacement du 30 avirl 1974, cnoclu en aplcotapiin de l'article 10 de la ctovonnin ccllvioee naotilane anxene 1 des trtpasnors rouriets et des activités aeuiaxilris du transport, modifié par les ataennvs n° 1 à 74, ce deernir en dtae du 28 février 2022, est à nuoveau modifié cmmoes iut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les tuax des indemnités faifoatreirs dnas les eprteriness du tasnrort rtoieur de marchandises, des activités aireilaxuis du transport, du tpsnrort de déménagement, du tsproant de fonds et vreluas et des activités de pirrttsnaeos logistiques, jntois aduit protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le tlabaeu annexé au présent avenant, à cepmotr du 1er juor du mios savnuit sa signature.

Article 2 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent avaennt est conclcu puor une durée indéterminée et enrte en apioaictpln le 1er juor du mios sunvait sa signature.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les présentes dotspoiiniss snot aapcbllices quel que sioit l'effectif

## Avenant n 96 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise annexe III de la convention collective

## Signataires

Patrons signataires	OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

La coonetvnnin clocetvlie nanilaote aennxe n° 3 (dispositions particulières aux teecinchs et atnegs de maîtrise) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les atavnnes n° 1 à 95, ce dierner en dtae du 23 mras 2022, est à naovueu modifiée cmmoes suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les barèmes des rémunérations cenlneintovelons (taux hariores et SMPG) des pnosnelrs tenceinchs et atnegs de maîtrise des erentpesirs de tpsnarrt rutoier de vreoaguys en vuuiger snot revalorisés à cepmotr du 1er nvoerbme 2022 et du 1er jniaevr 2023 conformément aux telbaaux jntois au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires

de l'entreprise snas qu'il sioit nécessaire de prévoir de dsiotiosinps spécifiques puor les etsrenpries de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aevnnat frea l'objet d'un dépôt à la dctroeiin générale du tvaaril du ministère du travail, et d'une ddeamne d'extension dnas les ciidotnnis légaes et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Annexe  
Taux des indemnités du poctoorle rtaelif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vuuegir à cmpoter du 1er décembre 2022.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,20	Article 3 ? alinéa 1
Indemnité de rpeas unique	9,35	Article 4
Indemnité de rpaes unuqie « niut »	9,11	Article 12
Indemnité spéciale	4,11	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,24	Article 5
Indemnité de garnd déplacement :		Article 6
? 1 reaps + 1 découcher	48,59	
? 2 repas + 1 découcher	63,79	

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les mnntotas des indemnités visées au phararpgae b de l'article 6 de la CCNA3 snot revalorisés à cepotmr du 1er nebrmove 2022 et du 1er javeinr 2023 conformément aux tbeualax jotins au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les présentes diiosnpoitss snot aiabcpples quel que sioit l'effectif de l'entreprise snas qu'il sioit nécessaire de prévoir de dpioitsinsos spécifiques puor les eprtrrsienes de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent anveant est cconclu puor une durée indéterminée et etrne en apipictalon à coepmtr de sa stnuaigne dnas le rcesepst des dteas mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt à la dtrioeicn générale du tviraal du ministère du tariavl et d'une dandeme d'extension dnas les cntoidnois légaes et réglementaires.

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels gniatras pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,0209	1 823,21	1 877,91	1 932,60	1 987,30	2 042,00	2 096,69	2 133,16	2 160,50	2 187,85
2	157,5	12,6189	1 913,91	1 971,33	2 028,74	2 086,16	2 143,58	2 200,99	2 239,27	2 267,98	2 296,69
3	165	13,2242	2 005,71	2 065,89	2 126,06	2 186,23	2 246,40	2 306,57	2 346,69	2 376,77	2 406,86
4	175	14,0309	2 128,07	2 191,91	2 255,75	2 319,59	2 383,43	2 447,28	2 489,84	2 521,76	2 553,68
5	185	14,8200	2 247,75	2 315,18	2 382,61	2 450,05	2 517,48	2 584,91	2 629,87	2 663,58	2 697,30
6	200	16,0206	2 429,84	2 502,74	2 575,64	2 648,53	2 721,43	2 794,32	2 842,92	2 879,37	2 915,81
7	215	17,2211	2 611,92	2 690,28	2 768,64	2 847,00	2 925,36	3 003,71	3 055,95	3 095,13	3 134,31
8	225	18,0275	2 734,23	2 816,26	2 898,28	2 980,31	3 062,34	3 144,37	3 199,05	3 240,06	3 281,08

Traducteur : 160,44 ?  
 Traducteur et rédacteur : 240,66 ?  
 NB : en application de l'article 4 CCNA3, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG coïncidant à l'embauche.  
 Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er novembre 2022 :  
 ? de 42,44 ? : tirail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;  
 ? de 42,44 ? : tirail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels gniatras pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,6219	1 914,36	1 971,79	2 029,23	2 086,66	2 144,09	2 201,52	2 239,81	2 268,52	2 297,24
2	157,5	13,2498	2 009,60	2 069,89	2 130,17	2 190,46	2 250,75	2 311,04	2 351,23	2 381,37	2 411,52
3	165	13,8854	2 106,00	2 169,18	2 232,36	2 295,54	2 358,72	2 421,90	2 464,02	2 495,61	2 527,20
4	175	14,7324	2 234,46	2 301,50	2 368,53	2 435,56	2 502,60	2 569,63	2 614,32	2 647,84	2 681,36
5	185	15,5610	2 360,14	2 430,94	2 501,75	2 572,55	2 643,35	2 714,16	2 761,36	2 796,76	2 832,16
6	200	16,8216	2 551,33	2 627,87	2 704,41	2 780,95	2 857,49	2 934,03	2 985,06	3 023,33	3 061,60
7	215	18,0822	2 742,53	2 824,80	2 907,08	2 989,35	3 071,63	3 153,91	3 208,76	3 249,89	3 291,03
8	225	18,9289	2 870,95	2 957,07	3 043,20	3 129,33	3 215,46	3 301,59	3 359,01	3 402,07	3 445,14

Traducteur : 168,46 ?  
 Traducteur et rédacteur : 252,70 ?  
 NB : en application de l'article 4 CCNA3, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG coïncidant à l'embauche.  
 Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2023 :  
 ? de 44,56 ? : tirail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;  
 ? de 44,56 ? : tirail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

## Avenant n 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés annexe II de la convention collective

novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux modalités prévues au présent avenant.

### Article 2 - Indemnités complémentaires En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Signataires	
Patrons signataires	OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Les modalités des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisées à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux modalités prévues au présent avenant.

### Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

La convention collective nationale annexe n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 97, est en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

### Article 4 - Durée et entrée en application En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SPMG) des salariés employés des entreprises de moins de 50 salariés sont revalorisés à compter du 1er

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des modalités mentionnées ci-dessus.

Employés

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la dritecoin générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

À compter du 1er novembre 2022.

(En euros.)

## Article Annexe - Annexe

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuelles garanties pour 151,67 heures par mois									
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	
2	105	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74	
3	110	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74	
4	115	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74	
5	120	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74	
6	125	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74	
7	132,5	11,1142	1 685,69	1 736,26	1 786,83	1 837,40	1 887,97	1 938,54	1 972,26	1 997,54	2 022,83	
8	140	11,2143	1 700,87	1 751,90	1 802,93	1 853,95	1 904,98	1 956,00	1 990,02	2 015,53	2 041,05	
9	148,5	11,8980	1 804,57	1 858,71	1 912,84	1 966,98	2 021,12	2 075,26	2 111,35	2 138,42	2 165,48	

Sténodactylographe et sténotypiste : 39,70 ?.

Traducteur : 158,80 ?.

Traducteur et rédacteur : 238,20 ?.

NB : en application de l'article 3 CCNA2, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG intervenant à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er novembre 2022 :

? de 42,44 ? : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;

? de 42,44 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuelles garanties pour 151,67 heures par mois									
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	
2	105	11,5530	1 752,24	1 804,81	1 857,38	1 909,95	1 962,51	2 015,08	2 050,12	2 076,41	2 102,69	
3	110	11,5530	1 752,24	1 804,81	1 857,38	1 909,95	1 962,51	2 015,08	2 050,12	2 076,41	2 102,69	
4	115	11,5562	1 752,73	1 805,31	1 857,89	1 910,47	1 963,06	2 015,64	2 050,69	2 076,98	2 103,27	
5	120	11,5579	1 752,99	1 805,58	1 858,17	1 910,76	1 963,35	2 015,93	2 050,99	2 077,29	2 103,58	
6	125	11,5591	1 753,17	1 805,76	1 858,36	1 910,95	1 963,55	2 016,14	2 051,21	2 077,50	2 103,80	
7	132,5	11,6699	1 769,97	1 823,07	1 876,17	1 929,27	1 982,37	2 035,47	2 070,87	2 097,42	2 123,97	
8	140	11,7750	1 785,91	1 839,49	1 893,07	1 946,65	2 000,22	2 053,80	2 089,52	2 116,31	2 143,10	
9	148,5	12,4929	1 894,80	1 951,64	2 008,49	2 065,33	2 122,17	2 179,02	2 216,91	2 245,34	2 273,76	

Sténodactylographe et sténotypiste : 41,69 ?.

Traducteur : 166,74 ?.

Traducteur et rédacteur : 250,11 ?.

NB : en application de l'article 3 CCNA2, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG intervenant à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2023 :

? de 44,56 ? : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;

? de 44,56 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

## Avenant n 116 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers annexe I de la convention collective

particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 115, ce dernier en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SPMG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50

Signataires	
Patrons signataires	OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions



salariés.

du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale

## Article Annexe - Annexe

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Personnel ouvrier

À compter du 1er novembre 2022.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
3	115 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
4	120 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
5	123 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
6	128 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
7	131 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
	136 V	11,1629	1 693,08	1 726,94	1 794,66	1 828,52	1 862,38	1 930,11	1 980,90	2 031,69
7 bis	137 V	11,1986	1 698,49	1 732,46	1 800,40	1 834,37	1 868,34	1 936,28	1 987,24	2 038,19
8	138 V	11,4004	1 729,10	1 763,68	1 832,84	1 867,43	1 902,01	1 971,17	2 023,05	2 074,92
9	140 V	11,4837	1 741,73	1 776,57	1 846,24	1 881,07	1 915,91	1 985,58	2 037,83	2 090,08
	142 V	11,5986	1 759,16	1 794,34	1 864,71	1 899,89	1 935,08	2 005,44	2 058,22	2 110,99
9 bis	145 V	11,7213	1 777,77	1 813,32	1 884,44	1 919,99	1 955,55	2 026,66	2 079,99	2 133,32
10	150 V	12,0061	1 820,97	1 857,38	1 930,22	1 966,64	2 003,06	2 075,90	2 130,53	2 185,16
	155 V	12,6078	1 912,23	1 950,47	2 026,96	2 065,20	2 103,45	2 179,94	2 237,30	2 294,67

NB : en application de l'article 26, al. 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG connexes à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : qualifié de mécanicien ou ébéniste (art. 13, b etc. de la CCNA1) ainsi que, à compter du 1er novembre 2022 ;

? de 42,44 % : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
3	115 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
4	120 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
5	123 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
6	128 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
7	131 V	11,5107	1 745,83	1 780,74	1 850,58	1 885,49	1 920,41	1 990,24	2 042,62	2 094,99
	136 V	11,6094	1 760,80	1 796,01	1 866,45	1 901,66	1 936,88	2 007,31	2 060,13	2 112,96
7 bis	137 V	11,6465	1 766,42	1 801,75	1 872,41	1 907,74	1 943,07	2 013,72	2 066,72	2 119,71
8	138 V	11,9704	1 815,55	1 851,86	1 924,48	1 960,79	1 997,11	2 069,73	2 124,19	2 178,66
9	140 V	12,0579	1 828,82	1 865,40	1 938,55	1 975,13	2 011,70	2 084,86	2 139,72	2 194,59
	142 V	12,1785	1 847,11	1 884,06	1 957,94	1 994,88	2 031,82	2 105,71	2 161,12	2 216,54
9 bis	145 V	12,3074	1 866,66	1 904,00	1 978,66	2 016,00	2 053,33	2 128,00	2 184,00	2 240,00
10	150 V	12,6064	1 912,01	1 950,25	2 026,73	2 064,97	2 103,21	2 179,69	2 237,05	2 294,42
	155 V	13,2382	2 007,84	2 047,99	2 128,31	2 168,46	2 208,62	2 288,94	2 349,17	2 409,41

NB : en application de l'article 26, al. 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : qualification de mécanicien ou équivalent (art. 13, b etc. de la CCNA1) ainsi que, à compter du 1er janvier 2023 ;

? de 44,56 % : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

## Avenant n 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres annexe IV de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

La convention collective nationale annexée n° IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 88, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

Constatant une erreur matérielle de calcul sur la ligne d'ancienneté 5/10 ans du groupe 4, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022.

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SPMG) des personnels aux ingénieurs et cadres des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions mentionnées ci-dessus.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

? À compter du 1er novembre 2022 :

NB : Les rémunérations minimales personnelles garanties fixées par le tableau ci-dessous sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessous est majoré le cas échéant à compter du 1er novembre 2022 :

? de 42,44 % : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;

? de 42,44 % : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération alimnée garantie (article 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (article 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 788,87	2 534,16
		5 à 10 ans	35 478,31	2 660,87
		10 à 15 ans	37 167,76	2 787,58
		15 à 20 ans	38 857,20	2 914,28
		20 à 25 ans	39 532,98	2 964,97
		25 à 30 ans	40 039,81	3 002,98
		Après 30 ans	40 546,64	3 040,99
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	35 985,50	2 698,91
		5 à 10 ans	37 784,78	2 833,86
		10 à 15 ans	39 584,05	2 968,80
		15 à 20 ans	41 383,33	3 103,75
		20 à 25 ans	42 103,04	3 157,72
		25 à 30 ans	42 642,82	3 198,21
		Après 30 ans	43 182,60	3 238,69

3	113	Jusqu'à 5 ans	38 181,27	2 863,59
		5 à 10 ans	40 090,33	3 006,77
		10 à 15 ans	41 999,40	3 149,95
		15 à 20 ans	43 908,46	3 293,13
		20 à 25 ans	44 672,09	3 350,40
		25 à 30 ans	45 244,80	3 393,35
		Après 30 ans	45 817,52	3 436,31
4	119	Jusqu'à 5 ans	40 207,99	3 015,60
		5 à 10 ans	42 218,39	3 166,38
		10 à 15 ans	44 228,79	3 317,16
		15 à 20 ans	46 239,19	3 467,94
		20 à 25 ans	47 043,35	3 528,25
		25 à 30 ans	47 646,47	3 573,49
		Après 30 ans	48 249,59	3 618,72
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 600,78	3 345,06
		5 à 10 ans	46 830,82	3 512,31
		10 à 15 ans	49 060,86	3 679,57
		15 à 20 ans	51 290,90	3 846,82
		20 à 25 ans	52 182,91	3 913,72
		25 à 30 ans	52 851,92	3 963,90
		Après 30 ans	53 520,94	4 014,07
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 993,35	3 674,50
		5 à 10 ans	51 443,02	3 858,23
		10 à 15 ans	53 892,69	4 041,95
		15 à 20 ans	56 342,35	4 225,68
		20 à 25 ans	57 322,22	4 299,17
		25 à 30 ans	58 057,12	4 354,28
		Après 30 ans	58 792,02	4 409,40
7	Cadres supérieurs	Voir airtcle 6-3 de la présente ceontivnon axenne IV		

? À ctempor du 1er jainver 2023 :

NB : les rémunérations maminleis pleeoinessnrlofs gterniaas fixées par le teaalbu ci-dessous snot majorées de 10 % dnas la région pennariise (article 5, al. 2).

En aiatclojppn de l'article 5 CCNA4, les mtiorajaons puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hairroes et les SPMG coeoneolnivntns à l'embauche.

Le talabeu ci-dessous est majoré le cas échéant à cmtpoer du 1er jveianr 2023 :

? de 44,56 ? : tiaavr l un juor férié (autre que le 1er mai) geul que siot le nbmroe d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021) ;

? de 44,56 ? : tvraail un dnahcime geul que siot le nbmroe d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021).

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération aennlule garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mseenul minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	35 478,31	2 660,87
		5 à 10 ans	37 252,23	2 793,91
		10 à 15 ans	39 026,14	2 926,96
		15 à 20 ans	40 800,06	3 060,00
		20 à 25 ans	41 509,62	3 113,22
		25 à 30 ans	42 041,80	3 153,13
		Après 30 ans	42 573,97	3 193,04
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	37 784,78	2 833,86
		5 à 10 ans	39 674,02	2 975,55
		10 à 15 ans	41 563,26	3 117,25
		15 à 20 ans	43 452,50	3 258,94
		20 à 25 ans	44 208,19	3 315,62
		25 à 30 ans	44 774,96	3 358,12
		Après 30 ans	45 341,74	3 400,63

3	113	Jusqu'à 5 ans	40 090,33	3 006,77
		5 à 10 ans	42 094,85	3 157,11
		10 à 15 ans	44 099,36	3 307,45
		15 à 20 ans	46 103,88	3 457,79
		20 à 25 ans	46 905,69	3 517,92
		25 à 30 ans	47 507,04	3 563,02
		Après 30 ans	48 108,40	3 608,12
4	119	Jusqu'à 5 ans	42 218,39	3 166,38
		5 à 10 ans	44 329,31	3 324,70
		10 à 15 ans	46 440,23	3 483,02
		15 à 20 ans	48 551,15	3 641,34
		20 à 25 ans	49 395,52	3 704,66
		25 à 30 ans	50 028,79	3 752,16
5	132	Jusqu'à 5 ans	46 830,82	3 512,31
		5 à 10 ans	49 172,36	3 687,93
		10 à 15 ans	51 513,90	3 863,54
		15 à 20 ans	53 855,44	4 039,16
		20 à 25 ans	54 792,06	4 109,40
		25 à 30 ans	55 494,52	4 162,09
		Après 30 ans	56 196,98	4 214,77
6	145	jusqu'à 5 ans	51 443,02	3 858,23
		5 à 10 ans	54 015,17	4 051,14
		10 à 15 ans	56 587,32	4 244,05
		15 à 20 ans	59 159,47	4 436,96
		20 à 25 ans	60 188,33	4 514,13
		25 à 30 ans	60 959,98	4 572,00
7	Cadres supérieurs	Voir alritce 6-3 de la présente cenoinvnon aexnne 4		

## Avenant n° 76 du 6 février 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Le pccloote rlietaf aux frais de déplacement du 30 aivrl 1974, clncou en aiptpilaocn de l'article 10 de la ctoievonn ciclvtoele notianale annxee 1 des trnsaports ruroteis et des activités aiaalxeruis du transport, modifié par les atnnaevs nos 1 à 75, ce denerir en dtae du 10 nbomrvee 2022, est à nveuoau modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Le tbaelau faxint les tuax des indemnités ffitooarries dnas les ersrepentis de tonasrrpt rtoier de vaougryes et dnas les eperiretss de tpornasrt sanitaire, jinot aidut protocole, est remplacé par le nuaeovu taeablu annexé au présent avenant, à cteopmr du 1er mras 2023.

Article 2 - Durée et entrée en application  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Le présent anenavt est cnoclu puor une durée indéterminée et etrne en aoipilctapn le pemirer juor du mios savnuit la signature.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Les présentes doiisitsnops snot alppbaiecls quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doniitsosips spécifiques puor les eeesipnrts de mions de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Le présent anevant frea l'objet d'un dépôt à la diietcorn générale du taviarl du ministère du travail, et d'une deanmdde d'extension dnas les coitionnds légales et réglementaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2023*

Entreprises de taronspt riooter de vruogaeyes et eitenrsreps de tsornaprt sanitaire

Taux des indemnités du plorootce rlatief aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vieugur à cpteomr du 1er mras 2023.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux aicretls du protocole
-----------------------	---------------	-------------------------------------

Indemnité de repas	14,71 ?	art. 8-1 al. 2 et 3 ; art. 9-10 al. 1 ; art. 11
Indemnité de rpaes unique	9,08 ?	art. 8-1 al. 1
Indemnité spéciale	4,11 ?	art. 8-2 al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	7,27 ?	art. 12

Indemnité spéciale de pteit déjeuner	4,11 ?	art. 10 al. 2
Indemnité de chabmre et indemnité spéciale de piett déjeuner	31,21 ?	art. 10 al. 1
Indemnité de rpeos jueinlroar (chambre et casse-croûte)	34,37 ?	art. 11

## Avenant n 7 du 19 juin 2023 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Revalorisation des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les taux hiarreos ganirats à l'embauche des peneorsnls abnmraulecs snot revalorisés comme siut et seoln le ceelirnadr savinut :

Au 1er jielut 2023 :

Ambulancier nviaeu 1	11,54 ?
Ambulancier neiavu 2	11,64 ?
Ambulancier naiveu 3	12,22 ?

Au 1er neobvmre 2023 :

Ambulancier neviau 3	12,52 ?
----------------------	---------

En aiclpatoipin des diootpiniss de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié, le mnonatt des indemnités puor taavirl des diehcnmas et juros fériés des pnrneeloss amblicuearns est fixé à :

? 23,01 ? à ctmpeor du 1er juiellt 2023 ;  
? 23,30 ? à coemtpr du 1er nomevbre 2023.

Article 2 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Entreprises de mnois de 50 salariés

Les présentes dnotisoisps snot aepailpcbs geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dotsnpiosis spécifiques puor les eintepsrres de mnois de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les paneeartris suoiax réaffirment par arleiuls luer athmncateet à l'égalité pllefsrseonnoie etnre les fmemes et les hemoms et,

## Avenant n 90 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres annexe IV de

conformément aux dontpiisosis des alcretis L. 2241-1 et sauvints du cdoe du travail, s'engagent à tdrnee à la suipsorpesn des écarts de rémunérations et à pvoumoorir l'objectif d'égalité poennrlesfoslie ertne les fmemes et les hommes. Cet eenngamget a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord ceeeivoonntnl de bhrncae du 4 juin 2020 puor l'égalité poseeflrinnosle entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent anvneat est ccnolu puor une durée indéterminée et prned effft le 1er juor du mios sunviat sa sgantiure dnas le rpsect des échéances visées à l'article 1er.

Article 4 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt à la dictreoin générale du taiavr du ministère du taraivl et d'une dmndee d'extension dnas les cnotndiios fixées par les ditpiinososs légales et réglementaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Dans la continuité des négociations saaalrleis de l'année 2022 puor le tanorprst sanitaire, les peirneatars scoiaux ont souhaité rriilsaveoer les rémunérations des pnreosnls alcbumrenias avec, comme ojtebicf prioritaire, le mteinain d'écarts hiérarchiques en cohérence avec les critères de csfictaiosnls prévus par l'accord du 28 mras 2022.

Par ailleurs, les pateirs seaitgnaris s'engagent à orviur des duncissosis sur les modalités d'attribution des indemnités du poolcrote fiars de déplacement de 1974 aifn de les rednre cmlieabpts avec la réalité de la vie des eeeisrptnrs du tasnport saiarnte et des ciotnnidos d'exercice du métier d'ambulancier, étant souligné que la négociation praritaie sur les mannotts des indemnités dudit pctlroooe rtsaieert cmmuoee aux activités du « trpsnsarot de pesnrnoes », à soavir le trnspraot saitirnae et le tporansrt ruioetr de voyageurs.

Les periatrs strianaeigs s'engagent en outre à pvruorise lrues turvaax puor améliorer l'attractivité des métiers du tsporant sanitaire.

Enfin, les pearaetinrs scuaiox réitèrent luer volonté de lttuer crntoe la faurde nicolae en sécurisant, à l'aide des systèmes informatisés d'enregistrement et de contrôle adaptés, les données rleeivats au tmeps de tavrail des pernsloes arclnimeaub en aménageant les diontipsoiss de l'avenant n° 1 du 5 février 2021 sur les modalités d'enregistrement et de contrôle du tmeps de traival des ponernless ambulanciers, aifn de répondre à cet objectif.

L'accord sur les rémunérations cononlvtleinenes des pelrnosens amlcaeniurbs des eetsiperrns de tpsnsarot siatraine du 16 février 2004 modifié en denierr leiu par l'avenant n° 6 du 28 mras 2022, est dnoc à nouveau modifié comme siut :

## la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT,

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

La convocation collective n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 89, ce dernier en date du 27 janvier 2023, est à nouveau modifiée comme suit.

**Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties**

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales personnalisés géométriques dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vue de réajustement à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Les présentes dispositions sont applicables pour l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50

salariés.

**Article 3 - Durée et entrée en application**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1er du présent avenant.

**Article 4 - Dépôt et publicité**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures il conviendrait les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er juillet 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	36 081,44	2 706,11
		5 à 10 ans	37 885,51	2 841,41
		10 à 15 ans	39 689,58	2 976,72
		15 à 20 ans	41 493,66	3 112,02
		20 à 25 ans	42 215,28	3 166,15
		25 à 30 ans	42 756,51	3 206,74
		Après 30 ans	43 297,73	3 247,33
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	38 427,12	2 882,03
		5 à 10 ans	40 348,48	3 026,14
		10 à 15 ans	42 269,83	3 170,24
		15 à 20 ans	44 191,19	3 314,34
		20 à 25 ans	44 959,73	3 371,98
		25 à 30 ans	45 536,14	3 415,21
		Après 30 ans	46 112,54	3 458,44
3	113	Jusqu'à 5 ans	40 771,87	3 057,89
		5 à 10 ans	42 810,46	3 210,78
		10 à 15 ans	44 849,06	3 363,68
		15 à 20 ans	46 887,65	3 516,57
		20 à 25 ans	47 703,09	3 577,73
		25 à 30 ans	48 314,67	3 623,60
		Après 30 ans	48 926,24	3 669,47
4	119	Jusqu'à 5 ans	42 936,10	3 220,21
		5 à 10 ans	45 082,91	3 381,22
		10 à 15 ans	47 229,71	3 542,23
		15 à 20 ans	49 376,52	3 703,24
		20 à 25 ans	50 235,24	3 767,64
		25 à 30 ans	50 879,28	3 815,95
		Après 30 ans	51 523,32	3 864,25

5	132	Jusqu'à 5 ans	47 626,94	3 572,02
		5 à 10 ans	50 008,29	3 750,62
		10 à 15 ans	52 389,63	3 929,22
		15 à 20 ans	54 770,98	4 107,82
		20 à 25 ans	55 723,52	4 179,26
		25 à 30 ans	56 437,92	4 232,84
		Après 30 ans	57 152,33	4 286,42
6	145	Jusqu'à 5 ans	52 317,55	3 923,82
		5 à 10 ans	54 933,43	4 120,01
		10 à 15 ans	57 549,31	4 316,20
		15 à 20 ans	60 165,18	4 512,39
		20 à 25 ans	61 211,53	4 590,86
		25 à 30 ans	61 996,30	4 649,72
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention en annexe 4		

NB : Les rémunérations minimales posées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).  
En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.  
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er juillet 2023 :  
? de 45,32 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.1 de l'avenant 86 du 19 mars 2021) ;  
? de 45,32 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.2 de l'avenant 86 du 19 mars 2021).

## Avenant n° 97 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise annexe III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT,

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

La convention collective nationale annexe n° 3 (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 96, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

**Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Les barèmes des taux horaires et sraais munseles gnarais des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 2 - Indemnités complémentaires**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA3 sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023

conformément au tableau joint au présent avenant.

**Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 4 - Durée et entrée en application**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans la mesure où les dispositions mentionnées ci-dessus.

**Article 5 - Dépôt et publicité**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Personnel technique et agents de maîtrise

À compter du 1er juillet 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,8365	1 946,91	2 005,32	2 063,72	2 122,13	2 180,54	2 238,95	2 277,88	2 307,09	2 336,29

2	157,5	13,4750	2 043,75	2 105,06	2 166,38	2 227,69	2 289,00	2 350,31	2 391,19	2 421,84	2 452,50
3	165	14,1215	2 141,81	2 206,06	2 270,32	2 334,57	2 398,83	2 463,08	2 505,92	2 538,04	2 570,17
4	175	14,9829	2 272,46	2 340,63	2 408,81	2 476,98	2 545,16	2 613,33	2 658,78	2 692,87	2 726,95
5	185	15,8255	2 400,25	2 472,26	2 544,27	2 616,27	2 688,28	2 760,29	2 808,29	2 844,30	2 880,30
6	200	17,1076	2 594,71	2 672,55	2 750,39	2 828,23	2 906,08	2 983,92	3 035,81	3 074,73	3 113,65
7	215	18,3896	2 789,15	2 872,82	2 956,50	3 040,17	3 123,85	3 207,52	3 263,31	3 305,14	3 346,98
8	225	19,2507	2 919,75	3 007,34	3 094,94	3 182,53	3 270,12	3 357,71	3 416,11	3 459,90	3 503,70

Traducteur : 171,33 ?.

Traducteur et rédacteur : 256,99?.

NB : En aaoitpcipln de l'article 4 CCNA3, les marnajoits puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrarioes et les SPMG ctnoenovelins à l'embauche.

Le tleaabu ci-dessus est majoré le cas échéant à cpteomr du 1er jleilt 2023 :

? de 45,32 ? : tvrail un juor férié (autre que le 1er Mai) quel que siot le nmbore d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant 94 du 19 mras 2021) ;

? de 45,32 ? : tavail un dcnmihae quel que siot le nborme d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant 94 du 19 mras 2021).

## Avenant n 99 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés annexe II de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT,

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

La ceoniotvn cvcilloete ntoaalne anxnee n° 2 (dispositions particulières aux employés) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aeatnns n° 1 à 98, ce dneerir en dtae du 10 nmerobve 2022, est à neuoavu modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Les barèmes des tuax hroerias et searlais menslues gtianras des employés des enreiptres de tosnrrpat reiotur de veraguyos en vegiuur snot revalorisés à cteompr du 1er jeillut 2023 conformément au tlabaeu jonit au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Les mttaoons des indemnités visées au parapgrahe b de l'article 5 de la CCNA2 snot revalorisés à cpteomr du 1er jelilut 2023

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mnsulees griatans puor 151,67 heerus par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,7494	1 782,03	1 835,49	1 888,95	1 942,41	1 995,87	2 049,33	2 084,98	2 111,71	2 138,44
3	110	11,7494	1 782,03	1 835,49	1 888,95	1 942,41	1 995,87	2 049,33	2 084,98	2 111,71	2 138,44
4	115	11,7527	1 782,53	1 836,01	1 889,48	1 942,96	1 996,43	2 049,91	2 085,56	2 112,30	2 139,04
5	120	11,7544	1 782,79	1 836,27	1 889,76	1 943,24	1 996,72	2 050,21	2 085,86	2 112,61	2 139,35
6	125	11,7556	1 782,97	1 836,46	1 889,95	1 943,44	1 996,93	2 050,42	2 086,07	2 112,82	2 139,56
7	132,5	11,8683	1 800,07	1 854,07	1 908,07	1 962,08	2 016,08	2 070,08	2 106,08	2 133,08	2 160,08
8	140	11,9752	1 816,28	1 870,77	1 925,26	1 979,75	2 034,23	2 088,72	2 125,05	2 152,29	2 179,54
9	148,5	12,7053	1 927,01	1 984,82	2 042,63	2 100,44	2 158,25	2 216,06	2 254,60	2 283,51	2 312,41

Sténodactylographe et sténotypiste : 42,39?.

Traducteur : 169,58?.

Traducteur et rédacteur : 254,37?.

NB : En aptcaillpn de l'article 3 CCNA2, les majrootians puor ancienneté s'appliquent sur les tuax harroies et les SPMG cotnnvileenos à l'embauche.

Le tlaeabu ci-dessus est majoré le cas échéant à cmpetor du 1er jlileut 2023 :

? de 45,32? : trviaal un juor férié (autre que le 1er Mai) quel que siot le nrmboe d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant 96 du 19 mras 2021) ;

? de 45,32 ? : taivral un dmhicae quel que siot le nrmorbe d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant 96 du 19 mras 2021).

conformément au tbeaalu jnoit au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Les présentes dtosinosiips snot aiaepclpls quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtosinosiips spécifiques puor les etespneirrs de monis de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Le présent aevnnat est cocnlu puor une durée indéterminée et entre en aiplaipcton à cmeoptr de sa srtaignue dnas le rsepect des dteas mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Le présent aaenvnt frea l'objet d'un dépôt à la driotcein générale du taavril du ministère du taviarl d'une deanmde d'extension dnas les cndiinoots dnas les cnotodinis légales et réglementaires.

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2023*

Personnel employé

À cmeoptr du 1er jluliet 2023.

(En euros.)



# Avenant n 117 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers annexe I de la convention collective

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

La convention collective nationale axenne n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 116, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er juillet 2023 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1er du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Personnel ouvrier

À compter du 1er juillet 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
3	115 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
4	120 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
5	123 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
6	128 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
7	131 V	11,7064	1 775,51	1 811,02	1 882,04	1 917,55	1 953,06	2 024,08	2 077,35	2 130,61
	136 V	11,8068	1 790,74	1 826,55	1 898,18	1 934,00	1 969,81	2 041,44	2 095,17	2 148,89
7 bis	137 V	11,8445	1 796,46	1 832,39	1 904,25	1 940,18	1 976,11	2 047,96	2 101,86	2 155,75
8	138 V	12,1739	1 846,42	1 883,35	1 957,21	1 994,13	2 031,06	2 104,92	2 160,31	2 215,70
9	140 V	12,2629	1 859,91	1 897,11	1 971,50	2 008,70	2 045,90	2 120,30	2 176,09	2 231,89
	142 V	12,3855	1 878,51	1 916,08	1 991,22	2 028,79	2 066,36	2 141,50	2 197,86	2 254,21
9 bis	145 V	12,5166	1 898,39	1 936,36	2 012,29	2 050,26	2 088,23	2 164,16	2 221,12	2 278,07
10	150 V	12,8207	1 944,52	1 983,41	2 061,19	2 100,08	2 138,97	2 216,75	2 275,09	2 333,42
	155 V	13,4632	2 041,96	2 082,80	2 164,48	2 205,32	2 246,16	2 327,83	2 389,09	2 450,35

NB : En application de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : qualifié de mécanicien ou ouvrier (article 13, b et c de la CCNA1),

ainsi que, à compter du 1er juillet 2023 :

? de 45,32 % : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.1 de l'avenant 114 du 19 mars 2021) ;

? de 45,32 % : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (article 2.2 de l'avenant 114 du 19 mars 2021).

## Avenant n 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations

## conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations ceetnvoeniollns dnas les erpsenriets de tsrprnaot de déménagement, modifié en drineer leiu par l'avenant n° 20 du 19 obcrtoe 2022, est à nouaevu modifié cmmoe siut :

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

À l'article 3 « Rataioelrsvoin des rémunérations cnlieennnltoevos », le pinot 1 et le point 2 snot remplacés par :

#### « 1. ? Tuax horaires

Les tuax hearrois cniotloennevs des plnrenesos ouvriers, employés et tneeihiccs et atnges de maîtrise snot revalorisés conformément aux taeublax jionts au présent avenant, à cmpteor de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

#### 2. ? Rémunérations auneInles garanties

Les rémunérations aeenInlus gtirneas des pnolsrenes ingénieurs et ceards snot revalorisées conformément aux tebaualx jionts au présent avenant, à cmtpeor de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant. »

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

Les tbaelax annexés au présent aenavnt soenrt intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

#### Article 3 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

#### Entreprises de mnois de 50 salariés

Les présentes dspioitionss snot albciapeps quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dinsoisptois spécifiques puor les erretipesns de mnois de 50

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,66 ?	11,89 ?	12,13 ?	12,36 ?	12,59 ?
5	1 B DEM	11,88 ?	12,12 ?	12,36 ?	12,59 ?	12,83 ?
6	1 C DEM	12,33 ?	12,58 ?	12,82 ?	13,07 ?	13,32 ?
7	1 D DEM	13,22 ?	13,48 ?	13,75 ?	14,01 ?	14,28 ?

Les tuax hoiearrs cinoenovtennls majorés puor « DC », « DC 1 » et « DC 2 » snot ruevs conformément aux tabaulex ci-dessous :

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DCO	11,78 ?	12,02 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,72 ?
5	1 B DEM DCO	12,00 ?	12,24 ?	12,48 ?	12,72 ?	12,96 ?
6	1 C DEM DCO	12,45 ?	12,70 ?	12,95 ?	13,20 ?	13,45 ?
7	1 D DEM DCO	13,35 ?	13,62 ?	13,88 ?	14,15 ?	14,42 ?

salariés.

#### Égalité professionnelle

Les peateinrras scauiox de la bahrcne aemfrfint luer aneecttmaht à l'égalité pfeosllisornee etrne les fmemes et les hmomes et, conformément aux doiotssipins du cdoe du travail, s'engagent à tnrede à la seppisurson des écarts de rémunérations et à pvuimrooor l'objectif d'égalité peslslnrnoefoe etrne les femems et les hommes. Cet ennaegegmt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord cinntevnoeoln de brnhcae du 4 juin 2020 sur l'égalité pnrneofisolsee entre les fmmees et les hommes.

Application des cisaltsianiocfs cevnentoileolnns aux salariés suos caorntt jorelinuar ou saisonnier

Les preaiatenrs soiaux du sceteur du déménagement tneeint à siognuler que, cmmoe ils l'avaient déjà rappelé dnas l'article 1er « Citiicrloafan du cntroat jeuonlriar en déménagement » et l'article 2 « Ciaifiactolrn du cronatt saissnieor en déménagement » de l'accord du 1er février 2022 rlaetif aux cctnoras spécifiques dnas le steceur du trspronat de déménagement, le retnecerumt de pnnoersl suos cntrat jenouirals ou suos cntraot soiananser diot se firae dnas le rspeet des glleirs de classifications. Les eenptersis devnoit en effet rtespceer ces dernières puor pisotioennr les salariés et luer abtteiurr le tuax hrraioe qui en découle.

#### Article 4 - Entrée en application et extension

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

Le présent anveant est cloncu puor une durée indéterminée et etrne en acotppialin le pieermr juor snivaut la puatrimon au Juanorl ofcfeil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jvinaer 2024.

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt à la dircitoen générale du tiavral du ministère du travail et d'une ddmenae d'extension dnas les cioidnntos légaes et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Entreprises de tprosrant de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À copetmr du pmerier juor du mios siauvnt la puaoitrn au Juanorl ofcfeil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er avirl 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,89 ?	12,13 ?	12,37 ?	12,60 ?	12,84 ?
5	1 B DEM DC1	12,12 ?	12,36 ?	12,60 ?	12,85 ?	13,09 ?
6	1 C DEM DC1	12,58 ?	12,83 ?	13,08 ?	13,33 ?	13,59 ?
7	1 D DEM DC1	13,48 ?	13,75 ?	14,02 ?	14,29 ?	14,56 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	12,01 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,73 ?	12,97 ?
5	1 B DEM DC2	12,24 ?	12,48 ?	12,73 ?	12,97 ?	13,22 ?
6	1 C DEM DC2	12,70 ?	12,95 ?	13,21 ?	13,46 ?	13,72 ?
7	1 D DEM DC2	13,62 ?	13,89 ?	14,16 ?	14,44 ?	14,71 ?

Les matoairojns DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cmneluut pas.

7,65 ?.

En atplaciopin de la CCNA-1, les talebaux ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dmihcane ? art. 7 ou 7 quater) de : 12,77 ? ou 29,70 ?.

Personnel employé

Taux horaires

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbtmerpee 2005) : 7,65 ?.

À cpmoter du piemerr juor du mios snaiuvt la paiotrun au Jrnuao l ocoeffil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er avril 2024.

Heure de tmeps de lsaion (accord du 22 sbreempte 2005) :

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,66 ?	12,01 ?	12,36 ?	12,71 ?	13,06 ?	13,41 ?
5/6	2 B DEM	11,78 ?	12,13 ?	12,49 ?	12,84 ?	13,19 ?	13,55 ?
7/8	2 C DEM	12,10 ?	12,46 ?	12,83 ?	13,19 ?	13,55 ?	13,92 ?
9	2 D DEM	12,50 ?	12,88 ?	13,25 ?	13,63 ?	14,00 ?	14,38 ?

Personnel thcecienn et aengt de maîtrise

À ctpoemr du piremer juor svunait la pioutarn au Jorنال ocoiffcl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jaivner 2024.

Taux horaires

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	13,07 ?	13,46 ?	13,85 ?	14,25 ?	14,64 ?	15,03 ?
4	3 B DEM	13,80 ?	14,21 ?	14,63 ?	15,04 ?	15,46 ?	15,87 ?
6	3 C DEM	15,79 ?	16,26 ?	16,74 ?	17,21 ?	17,68 ?	18,16 ?
8	3 D DEM	17,79 ?	18,32 ?	18,86 ?	19,39 ?	19,92 ?	20,46 ?

Personnel ingénieur et cadre

(pour 169 heures)

Rémunérations aleenlnus mileimans pleenflesnoosirs gantaiers

À cometpr du permeir juor saniuvt la piroutan au Jnorual ocoiffil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jvaainr 2024.

Groupe	Coefficient	Ancienneté[1]	Rémunération anlunele garantie	Paiement mneseul minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	40 438,51 ?	3 032,89 ?
		Après 5 ans	42 460,44 ?	3 184,53 ?
		Après 10 ans	44 482,36 ?	3 336,18 ?
		Après 15 ans	46 504,29 ?	3 487,82 ?
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	45 184,23 ?	3 388,82 ?
		Après 5 ans	47 443,44 ?	3 558,26 ?
		Après 10 ans	49 702,65 ?	3 727,70 ?
		Après 15 ans	51 961,86 ?	3 897,14 ?
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	55 056,75 ?	4 129,26 ?
		Après 5 ans	57 809,59 ?	4 335,72 ?
		Après 10 ans	60 562,43 ?	4 542,18 ?
		Après 15 ans	63 315,26 ?	4 748,64 ?

[1] Cf. aclirte 5 alinéa 4 de la CCNA4.

# Avenant n° 15 du 27 septembre 2023 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er novembre 2023

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent avenant est en vigueur à compter du 1er novembre 2023.

Les présentes dispositions s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés.

Les parties conviennent de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la réduction des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les entreprises régionales et réglementaires.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 14 du 12 juillet 2022, est à nouveau modifié comme suit :

## Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les taux horaires minimaux et les grilles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations allouées aux ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

### Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	11,59 ?	11,63 ?	11,8626 ?	12,0952 ?	12,3278 ?	12,5604 ?
	Manutentionnaire logistique	11,59 ?	11,63 ?	11,8626 ?	12,0952 ?	12,3278 ?	12,5604 ?
115 L	Préparateur de commandes	11,59 ?	11,72 ?	11,9544 ?	12,1888 ?	12,4232 ?	12,6576 ?
	Agent logistique	11,59 ?	11,72 ?	11,9544 ?	12,1888 ?	12,4232 ?	12,6576 ?
120 L	Contrôleur/flasheur	11,60 ?	11,79 ?	12,0258 ?	12,2616 ?	12,4974 ?	12,7332 ?
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	11,60 ?	11,79 ?	12,0258 ?	12,2616 ?	12,4974 ?	12,7332 ?
125 L	Cariste en postetiran loguitisque [1]	11,62 ?	11,85 ?	12,0870 ?	12,3240 ?	12,5610 ?	12,7980 ?
138 L	Opérateur de ligne	11,65 ?	11,93 ?	12,1686 ?	12,4072 ?	12,6458 ?	12,8844 ?

[1] Pour les salariés 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	22 292,73 ?	22 738,58 ?	23 184,44 ?	23 630,29 ?	24 076,15 ?
	Manutentionnaire logistique	22 292,73 ?	22 738,58 ?	23 184,44 ?	23 630,29 ?	24 076,15 ?
115 L	Préparateur de commandes	22 482,93 ?	22 932,59 ?	23 382,25 ?	23 831,91 ?	24 281,56 ?
	Agent logistique	22 482,93 ?	22 932,59 ?	23 382,25 ?	23 831,91 ?	24 281,56 ?
120 L	Contrôleur/flasheur	22 578,66 ?	23 030,23 ?	23 481,81 ?	23 933,38 ?	24 384,95 ?
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	22 578,66 ?	23 030,23 ?	23 481,81 ?	23 933,38 ?	24 384,95 ?
125 L	Cariste en prestation logistique [1]	22 731,36 ?	23 185,99 ?	23 640,61 ?	24 095,24 ?	24 549,87 ?
138 L	Opérateur de ligne	22 824,06 ?	23 280,54 ?	23 737,02 ?	24 193,50 ?	24 649,98 ?

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,65 ?	11,85 ?	12,2055 ?	12,5610 ?	12,9165 ?	13,2720 ?	13,6275 ?
120 L	Employé d'ordonnancement	11,70 ?	11,93 ?	12,2879 ?	12,6458 ?	13,0037 ?	13,3616 ?	13,7195 ?
	Agent administratif logistique	11,70 ?	11,93 ?	12,2879 ?	12,6458 ?	13,0037 ?	13,3616 ?	13,7195 ?

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	22 691,23 ?	23 371,97 ?	24 052,70 ?	24 733,44 ?	25 414,18 ?	26 094,91 ?
120 L	Employé d'ordonnancement	22 824,40 ?	23 509,13 ?	24 193,86 ?	24 878,60 ?	25 563,33 ?	26 248,06 ?
	Agent administratif logistique	22 824,40 ?	23 509,13 ?	24 193,86 ?	24 878,60 ?	25 563,33 ?	26 248,06 ?

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	13,17 ?	13,5651 ?	13,9602 ?	14,3553 ?	14,7504 ?	15,1455 ?
157,5 L	Chef d'équipe logistique	13,27 ?	13,6681 ?	14,0662 ?	14,4643 ?	14,8624 ?	15,2605 ?
	Gestionnaire de stocks	13,27 ?	13,6681 ?	14,0662 ?	14,4643 ?	14,8624 ?	15,2605 ?
	Correspondant du responsable management de la qualité	13,27 ?	13,6681 ?	14,0662 ?	14,4643 ?	14,8624 ?	15,2605 ?
	Responsable ou superviseur de lignes	13,27 ?	13,6681 ?	14,0662 ?	14,4643 ?	14,8624 ?	15,2605 ?
165 L	Chef de quai logistique	13,76 ?	14,1728 ?	14,5856 ?	14,9984 ?	15,4112 ?	15,8240 ?
200 L	Chef d'exploitation logistique	16,30 ?	16,7890 ?	17,2780 ?	17,7670 ?	18,2560 ?	18,7450 ?
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	16,30 ?	16,7890 ?	17,2780 ?	17,7670 ?	18,2560 ?	18,7450 ?
	Responsable service client logistique	16,30 ?	16,7890 ?	17,2780 ?	17,7670 ?	18,2560 ?	18,7450 ?
	Responsable maintenance à façon	16,30 ?	16,7890 ?	17,2780 ?	17,7670 ?	18,2560 ?	18,7450 ?

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	25 513,02 ?	26 278,41 ?	27 043,80 ?	27 809,19 ?	28 574,58 ?	29 339,97 ?
157,5 L	Chef d'équipe logistique	25 672,99 ?	26 443,18 ?	27 213,37 ?	27 983,56 ?	28 753,75 ?	29 523,94 ?
	Gestionnaire de stocks	25 672,99 ?	26 443,18 ?	27 213,37 ?	27 983,56 ?	28 753,75 ?	29 523,94 ?
	Correspondant du responsable management de la qualité	25 672,99 ?	26 443,18 ?	27 213,37 ?	27 983,56 ?	28 753,75 ?	29 523,94 ?
	Responsable ou superviseur de lignes	25 672,99 ?	26 443,18 ?	27 213,37 ?	27 983,56 ?	28 753,75 ?	29 523,94 ?
165 L	Chef de quai logistique	26 659,37 ?	27 459,15 ?	28 258,93 ?	29 058,71 ?	29 858,49 ?	30 658,28 ?
200 L	Chef d'exploitation logistique	31 436,09 ?	32 379,17 ?	33 322,26 ?	34 265,34 ?	35 208,42 ?	36 151,50 ?
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	31 436,09 ?	32 379,17 ?	33 322,26 ?	34 265,34 ?	35 208,42 ?	36 151,50 ?
	Responsable service client logistique	31 436,09 ?	32 379,17 ?	33 322,26 ?	34 265,34 ?	35 208,42 ?	36 151,50 ?
	Responsable maintenance à façon	31 436,09 ?	32 379,17 ?	33 322,26 ?	34 265,34 ?	35 208,42 ?	36 151,50 ?

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Rémunérations annuelles générales applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Personnels ingénieurs et cadres

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans		
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable managenmat de la qualité	39 442,82 ?	2 958,21 ?	41 414,96 ?	3 106,12 ?	43 387,10 ?	3 254,03 ?	45 359,24 ?	3 401,94 ?
106,5 L	Chef de projet	42 016,42 ?	3 151,23 ?	44 117,24 ?	3 308,79 ?	46 218,06 ?	3 466,35 ?	48 318,88 ?	3 623,92 ?
	Responsable sécurité	42 016,42 ?	3 151,23 ?	44 117,24 ?	3 308,79 ?	46 218,06 ?	3 466,35 ?	48 318,88 ?	3 623,92 ?
113 L	Directeur d'exploitation logistique	44 570,95 ?	3 342,82 ?	46 799,50 ?	3 509,96 ?	49 028,05 ?	3 677,10 ?	51 256,59 ?	3 844,24 ?
	Directeur méthode logistique	44 570,95 ?	3 342,82 ?	46 799,50 ?	3 509,96 ?	49 028,05 ?	3 677,10 ?	51 256,59 ?	3 844,24 ?
119 L	Directeur coinnondtmiet à façon	46 610,78 ?	3 495,81 ?	48 941,32 ?	3 670,60 ?	51 271,86 ?	3 845,39 ?	53 602,40 ?	4 020,18 ?
	Directeur de stie logistique	46 610,78 ?	3 495,81 ?	48 941,32 ?	3 670,60 ?	51 271,86 ?	3 845,39 ?	53 602,40 ?	4 020,18 ?
132 L	Directeur de siets logistiques	52 085,54 ?	3 906,42 ?	54 689,82 ?	4 101,74 ?	57 294,09 ?	4 297,06 ?	59 898,37 ?	4 492,38 ?

## Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; CFTC FGT,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er décembre 2023 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports et des activités aéronautiques du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er décembre 2023 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans la CNCA 4 de la convention collective nationale des transports et des activités aéronautiques du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CNCA 1, 5 § b de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 sont également revalorisées à compter du 1er décembre 2023 et fixées conformément aux montants indiqués dans les tableaux annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés.

Égalité hommes-femmes

Les parties conviennent de la banche annuelle luer antématceht à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à travailler à la réduction des écarts de rémunérations et à poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord collectif de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er décembre 2023.

Article 6 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Personnels ouvriers rotatifs et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	12,09	12,3318	12,5736	12,8154	13,0572
128 M	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
138 M	12,14	12,3828	12,6256	12,8684	13,1112
150 M	12,43	12,6786	12,9272	13,1758	13,4244

Indemnités pour d'ancienneté et juro de férias trabalhados :  
? duração do trabalho inferior a 3 meses : 12,45 euros ;  
? duração do trabalho igual ou superior a 3 meses : 28,94 euros.

Personnels ouvriers qualifiés et sédentaires

décembre 2023.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	22 664,41	23 117,70	23 570,99	24 024,28	24 477,57
128 M	22 720,65	23 175,06	23 629,48	24 083,89	24 538,30
138 M	22 758,14	23 213,31	23 668,47	24 123,63	24 578,80
150 M	23 301,79	23 767,83	24 233,86	24 699,90	25 165,93

Personnels ouvriers qualifiés

décembre 2023.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	25 901,12	26 419,14	26 937,16	27 455,18	27 973,21
128 M	25 965,39	26 484,70	27 004,00	27 523,31	28 042,62
138 M	26 008,24	26 528,40	27 048,57	27 568,73	28 088,89
150 M	26 629,52	27 162,11	27 694,70	28 227,29	28 759,88

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	32 202,68	32 846,74	33 490,79	34 134,84	34 778,90
128 M	32 282,59	32 928,24	33 573,89	34 219,54	34 865,20
138 M	32 335,86	32 982,58	33 629,30	34 276,01	34 922,73
150 M	33 108,30	33 770,47	34 432,63	35 094,80	35 756,96

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	12,09	12,4527	12,8154	13,1781	13,5408	13,9035
125	12,10	12,4630	12,8260	13,1890	13,5520	13,9150
132,5	12,12	12,4836	12,8472	13,2108	13,5744	13,9380
140	12,15	12,5145	12,8790	13,2435	13,6080	13,9725
148,5	12,43	12,8029	13,1758	13,5487	13,9216	14,2945

Indemnités complémentaires :  
 ? sténodactylographe ou sténotypiste : 41,48 euros ;  
 ? tduacretur : 165,90 euros ;  
 ? trueutdcar et rédacteur : 248,85 euros.

Personnels employés

décembre 2023.

Garanties aeneunlls de rémunération à ctepmor du 1er

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	22 664,41	23 344,34	24 024,28	24 704,21	25 384,14	26 064,07
125	22 683,16	23 363,65	24 044,15	24 724,64	25 405,14	26 085,63
132,5	22 720,65	23 402,27	24 083,89	24 765,51	25 447,13	26 128,75
140	22 776,89	23 460,20	24 143,50	24 826,81	25 510,12	26 193,42
148,5	23 301,79	24 000,84	24 699,90	25 398,95	26 098,00	26 797,06

Personnels thneecincs et atnges de maîtrise

Taux hriareos à cemotpr du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	12,60	12,9780	13,3560	13,7340	14,1120	14,4900
157,5	12,73	13,1119	13,4938	13,8757	14,2576	14,6395
165	13,34	13,7402	14,1404	14,5406	14,9408	15,3410
175	14,17	14,5951	15,0202	15,4453	15,8704	16,2955
185	14,94	15,3882	15,8364	16,2846	16,7328	17,1810
200	16,17	16,6551	17,1402	17,6253	18,1104	18,5955
215	17,37	17,8911	18,4122	18,9333	19,4544	19,9755
225	18,21	18,7563	19,3026	19,8489	20,3952	20,9415

Indemnités complémentaires :  
 ? trtdaucer : 168,17 euros ;  
 ? tudtreaucr et rédacteur : 252,26 euros.

Personnels thcinceines et atnges de maîtrise

décembre 2023.

Garanties anuneels de rémunération à cemotpr du 1er

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	23 620,48	24 329,09	25 037,71	25 746,32	26 454,94	27 163,55
157,5	23 864,18	24 580,11	25 296,03	26 011,96	26 727,88	27 443,81
165	25 007,71	25 757,95	26 508,18	27 258,41	28 008,64	28 758,87
175	26 563,67	27 360,58	28 157,49	28 954,40	29 751,31	30 548,22
185	28 007,14	28 847,35	29 687,57	30 527,78	31 368,00	32 208,21
200	30 312,95	31 222,34	32 131,73	33 041,11	33 950,50	34 859,89
215	32 562,52	33 539,39	34 516,27	35 493,14	36 470,02	37 446,90
225	34 137,22	35 161,33	36 185,45	37 209,57	38 233,68	39 257,80

Personnels ingénieurs et cadres

cemotpr du 1er décembre 2023

(Durée mnleuse de référence : 151,67 heures.)

Rémunérations anulleens gaitaerns et pmtenaies musenles à

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
--------------	---------------------------	--------------------------------	--------------------------



100	Jusqu'à 5 ans	34 957,27	2 621,80
	5 à 10 ans	36 705,13	2 752,88
	10 à 15 ans	38 453,00	2 883,98
	Après 15 ans	40 200,86	3 015,06
106,5	Jusqu'à 5 ans	37 226,07	2 791,96
	5 à 10 ans	39 087,37	2 931,55
	10 à 15 ans	40 948,68	3 071,15
	Après 15 ans	42 809,98	3 210,75
113	Jusqu'à 5 ans	39 495,36	2 962,15
	5 à 10 ans	41 470,13	3 110,26
	10 à 15 ans	43 444,89	3 258,37
	Après 15 ans	45 419,66	3 406,47
119	Jusqu'à 5 ans	41 588,71	3 119,15
	5 à 10 ans	43 668,15	3 275,11
	10 à 15 ans	45 747,58	3 431,07
	Après 15 ans	47 827,02	3 587,03
132	Jusqu'à 5 ans	46 126,60	3 459,50
	5 à 10 ans	48 432,93	3 632,47
	10 à 15 ans	50 739,26	3 805,44
	Après 15 ans	53 045,60	3 978,42
145	Jusqu'à 5 ans	50 664,72	3 799,85
	5 à 10 ans	53 197,95	3 989,85
	10 à 15 ans	55 731,18	4 179,84
	Après 15 ans	58 264,42	4 369,83
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexée 4		

N.B. : les rémunérations minimales poissibles sont fixées par le tableau ci-dessus et sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CNCA 4).

## Avenant n° 77 du 11 octobre 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFE ; FO UCNP ; CFTC FGT,

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023*

Le présent avenant relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale axenne 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 76, ce dernier en date du 6 février 2023, est à nouveau modifié comme suit :

**Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires**  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023*

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport de marchandises, des activités aériennes du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de transports logistiques, sont actualisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er décembre 2023.

**Article 2 - Durée et entrée en application**  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er décembre 2023.

**Article 3 - Dispositions spécifiques**  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 4 - Publicité et dépôt**  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023*

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er décembre 2023.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,96 ?	Article 3 ? alinéa 1

Indemnité de reaps unique	9,82 ?	Article 4
Indemnité de rpaes uiquue « niut »	9,57 ?	Article 12
Indemnité spéciale	4,32 ?	Article 7

Indemnité de casse-croûte	8,65 ?	Article 5
Indemnité de grand déplacement	?	Article 6
? 1 rpaes + 1 découcher	51,02 ?	?
? 2 rpeas + 1 découcher	66,98 ?	?

## Avenant n 118 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

La cinvenootn colvcetile natlanioe anxene n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 juin 1961, modifiée par les atnvaens n° 1 à 117, ce dineerr en dtae du 28 juin 2023, est à navoeuu modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les barèmes des rémunérations cnovneelnlotenis (taux heiraros et SMPG) des peernlnsos orvuires des eipetnrres de tnsarropt retour de veogaryus en veuguir snot revalorisés à ceotmpr du 1er jveainr 2024 conformément au tlebaau jnoit au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les présentes dosiionitsps snot aippclblaes quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtsoniposiis spécifiques puor les erepsirents de mions de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent anvneat est cnclou puor une durée indéterminée. Il etrne en apoalipctin à ctopemr de sa saugtinre dnas le respctet des dtsiiosonpis de l'article 1er du présent avenant.

Les patiers sgnaitraeis du présent aavnent s'engagent à la tnuée d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la dmadene de la pratie la puls diligente, en cas d'événement imprévu dnas le crouant de l'année 2024 cainnosudt à des heasuss exeineelpctlons des pircx à la consommation.

Article 4 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt à la dioicertn générale du trvaail du ministère du tarvail et d'une ddanmee d'extension dnas les coinotdins légaes et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe  
Personnel ouvrier  
À cotmepr du 1er jaenvir 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires musneles gaatnrns puor 151,67 hueres par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
3	115 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
4	120 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
5	123 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
6	128 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
7	131 V	12,2098	1 851,86	1 888,90	1 962,97	2 000,01	2 037,05	2 111,12	2 166,68	2 222,23
	136 V	12,3145	1 867,74	1 905,09	1 979,80	2 017,16	2 054,51	2 129,22	2 185,26	2 241,29
7 bis	137 V	12,3538	1 873,70	1 911,17	1 986,12	2 023,60	2 061,07	2 136,02	2 192,23	2 248,44
8	138 V	12,6974	1 925,81	1 964,33	2 041,36	2 079,87	2 118,39	2 195,42	2 253,20	2 310,97
9	140 V	12,7902	1 939,89	1 978,69	2 056,28	2 095,08	2 133,88	2 211,47	2 269,67	2 327,87
	142 V	12,9181	1 959,29	1 998,48	2 076,85	2 116,03	2 155,22	2 233,59	2 292,37	2 351,15
9 bis	145 V	13,0548	1 980,02	2 019,62	2 098,82	2 138,42	2 178,02	2 257,22	2 316,62	2 376,02
10	150 V	13,3720	2 028,13	2 068,69	2 149,82	2 190,38	2 230,94	2 312,07	2 372,91	2 433,76
	155 V	14,0421	2 129,77	2 172,37	2 257,56	2 300,15	2 342,75	2 427,94	2 491,83	2 555,72

NB : En apcotpailin de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mnjoriataos puor ancienneté s'appliquent sur les taux heiraros et les SPMG conoeentlninvs à l'embauche.

Le taaelbu ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : qaltaciiuiofn de mécanicien ou essuiancer (art. 13, b et c de la CCNA1),

ainsi que, à ctepomr du 1er javnier 2024 :

? de 47,27 ? : tviraal un juor férié (autre que le 1er Mai) quel que siot le nborme d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant 114 du 19 mras 2021) ;

? de 47,27 ? : tvraail un dhacinme quel que siot le nborme d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant 114 du 19 mras 2021).

# Avenant n° 100 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés annexe 2 de la convention collective

de cinquante salariés  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les présentes dispositions s'appliquent à compter de la date de signature de l'avenant et à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux qui ont été embauchés avant la date de signature de l'avenant, à l'exception des salariés de moins de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

La convention collective nationale axenne n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 99, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels variables des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

Article 4 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CNPPI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des discussions relatives aux conditions de travail.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe  
Personnel employé

À compter du 1er janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels variables pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
3	110	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
4	115	12,2581	1 859,19	1 914,97	1 970,74	2 026,52	2 082,29	2 138,07	2 175,25	2 203,14	2 231,03
5	120	12,2598	1 859,44	1 915,22	1 971,01	2 026,79	2 082,57	2 138,36	2 175,54	2 203,44	2 231,33
6	125	12,2611	1 859,64	1 915,43	1 971,22	2 027,01	2 082,80	2 138,59	2 175,78	2 203,67	2 231,57
7	132,5	12,3786	1 877,46	1 933,78	1 990,11	2 046,43	2 102,76	2 159,08	2 196,63	2 224,79	2 252,95
8	140	12,4901	1 894,37	1 951,20	2 008,03	2 064,86	2 121,69	2 178,53	2 216,41	2 244,83	2 273,24
9	148,5	13,2516	2 009,87	2 070,17	2 130,46	2 190,76	2 251,05	2 311,35	2 351,55	2 381,70	2 411,84

Sténodactylographe et sténotypiste : 44,22 ?.

Traducteur : 176,87 ?.

Traducteur et rédacteur : 265,30 ?.

NB : En application de l'article 3 CCNA2, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG croisés à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2024 :

? de 47,27 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant 96 du 19 mars 2021) ;

? de 47,27 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 96 du 19 mars 2021).

# Avenant n° 98 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et

# agents de maîtrise annexe 3 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTE CDFT ; FO UCNP ; CFTC FGT,

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

La ctovoennin cctelvlloe nalointae aenxne n° 3 (dispositions particulières aux theneccinis et aetngs de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aetvanns n° 1 à 97, ce deenirr en dtae du 28 jiuin 2023, est à neavouu modifiée cmome suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les barèmes des tuax hoiaerrs et saeialrs melsunes gnaiatrs des tnciceenhis et aetngs de maîtrise des erptheerins de tanporst reiuotr de vougyraes en vgueiur snot revalorisés à ceotpmr du 1er jnieavr 2024 conformément au teablau jonit au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les mnoattns des indemnités visées au ppharrgae b de l'article 6 de la CCNA3 snot revalorisés à cemtpor du 1er jnavier 2024 conformément au tabaleu jniot au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les présentes doitiossins snot alplpaibecs quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diionsstoips spécifiques puor les etpserniers de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent anveant est cncolu puor une durée indéterminée et ernte en aolpaiipctn à cpoemtr de sa suirngtae dnas le resecept des dates mentionnées ci-dessus.

Les pteairs snetiragais du présent avaennt s'engagent à la tunee d'une réunion de la CNPPI TRV, organisée à la dmandee de la ptarie la puls diligente, en cas d'événement imprévu dnas le cnaourt de l'année 2024 cdouansnit à des hesusas eeteelxnpolis des pircx à la consommation.

Article 5 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent aavnnet frea l'objet d'un dépôt à la ditoicren générale du tarival du ministère du tarvial et d'une dendmae d'extension dnas les cditionons légales et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe  
Personnel tnheciecn et aegnt de maîtrise

À cotpmer du 1er jveianr 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mueselns gnratias puor 151,67 hurees par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	13,3885	2 030,63	2 091,55	2 152,47	2 213,39	2 274,31	2 335,22	2 375,84	2 406,30	2 436,76
2	157,5	14,0544	2 131,63	2 195,58	2 259,53	2 323,48	2 387,43	2 451,37	2 494,01	2 525,98	2 557,96
3	165	14,7287	2 233,90	2 300,92	2 367,93	2 434,95	2 501,97	2 568,99	2 613,66	2 647,17	2 680,68
4	175	15,6272	2 370,18	2 441,29	2 512,39	2 583,50	2 654,60	2 725,71	2 773,11	2 808,66	2 844,22
5	185	16,5060	2 503,47	2 578,57	2 653,68	2 728,78	2 803,89	2 878,99	2 929,06	2 966,61	3 004,16
6	200	17,8432	2 706,28	2 787,47	2 868,66	2 949,85	3 031,03	3 112,22	3 166,35	3 206,94	3 247,54
7	215	19,1804	2 909,09	2 996,36	3 083,64	3 170,91	3 258,18	3 345,45	3 403,64	3 447,27	3 490,91
8	225	20,0785	3 045,31	3 136,67	3 228,03	3 319,39	3 410,75	3 502,11	3 563,01	3 608,69	3 654,37

Traducteur : 178,70 ?.

Traducteur et rédacteur : 268,04 ?.

NB : En aoaciptlpn de l'article 4 CCNA3, les minoaajrtos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax haroeirs et les SPMG cniotnelonnves à l'embauche.

Le taealbu ci-dessus est majoré le cas échéant à coptmer du 1er jannvier 2024 :

? de 47,27 ? : trvaail un juor férié (autre que le 1er Mai) quel que siot le nbrmoe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant 94 du 19 mras 2021) ;

? de 47,27 ? : tiaravl un dinmahe quel que siot le nobrme d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 94 du 19 mras 2021).

## Avenant n 91 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres annexe 4 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTE CDFT ; FO UCNP ; CFTC FGT,

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

La cnnvootien cllvitocee naiaotlne anenxe n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 oorbcte

1951, modifiée par les avenants n° 1 à 90, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à niveau modifiée comme suit :

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023*

Les barèmes de rémunérations annuelles minimaux pluriannuels des différents échelons de traitement de carrière en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023*

Les présentes dispositions sont applicables pour les entreprises de moins de cinquante salariés de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1er du présent avenant.

Les présentes dispositions du présent avenant s'engagent à la suite d'une réunion de la CNPPI TRV, organisée à la demande de la part de la part diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses significatives des prix à la consommation.

Article 4 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023*

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions des dispositions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Annexe

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluses les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1er janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	37 632,94	2 822,47
		5 à 10 ans	39 514,59	2 963,59
		10 à 15 ans	41 396,23	3 104,72
		15 à 20 ans	43 277,88	3 245,84
		20 à 25 ans	44 030,54	3 302,29
		25 à 30 ans	44 595,03	3 344,63
		Après 30 ans	45 159,53	3 386,96
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	40 079,49	3 005,96
		5 à 10 ans	42 083,46	3 156,26
		10 à 15 ans	44 087,44	3 306,56
		15 à 20 ans	46 091,41	3 456,86
		20 à 25 ans	46 893,00	3 516,98
		25 à 30 ans	47 494,20	3 562,07
		Après 30 ans	48 095,39	3 607,15
3	113	Jusqu'à 5 ans	42 525,06	3 189,38
		5 à 10 ans	44 651,31	3 348,85
		10 à 15 ans	46 777,57	3 508,32
		15 à 20 ans	48 903,82	3 667,79
		20 à 25 ans	49 754,32	3 731,57
		25 à 30 ans	50 392,20	3 779,42
		Après 30 ans	51 030,07	3 827,26
4	119	Jusqu'à 5 ans	44 782,35	3 358,68
		5 à 10 ans	47 021,47	3 526,61
		10 à 15 ans	49 260,59	3 694,54
		15 à 20 ans	51 499,70	3 862,48
		20 à 25 ans	52 395,35	3 929,65
		25 à 30 ans	53 067,08	3 980,03
		Après 30 ans	53 738,82	4 030,41

5	132	Jusqu'à 5 ans	49 674,90	3 725,62
		5 à 10 ans	52 158,65	3 911,90
		10 à 15 ans	54 642,39	4 098,18
		15 à 20 ans	57 126,14	4 284,46
		20 à 25 ans	58 119,63	4 358,97
		25 à 30 ans	58 864,76	4 414,86
		Après 30 ans	59 609,88	4 470,74
6	145	Jusqu'à 5 ans	54 567,20	4 092,54
		5 à 10 ans	57 295,56	4 297,17
		10 à 15 ans	60 023,92	4 501,79
		15 à 20 ans	62 752,28	4 706,42
		20 à 25 ans	63 843,62	4 788,27
		25 à 30 ans	64 662,13	4 849,66
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe 4		

NB : Les rémunérations minimales plusséquentielles sont fixées par le tableau ci-dessus et sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2).  
 En application de l'article 5 CCNA4, les modalités pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.  
 Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2024 :  
 ? de 47,27 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant 86 du 19 mars 2021) ;  
 ? de 47,27 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant 86 du 19 mars 2021).

## Avenant n° 22 du 16 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Rappel des règles d'application des conventions  
concernant les salariés sous contrat saisonnier

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2024

L'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 21 du 19 septembre 2023, est à nouveau modifié comme suit :

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2024

Les tableaux des catégories « Ouvriers » et « Employés » joints à l'avenant n° 21 du 19 septembre 2023 sont remplacés par les tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 5 du présent avenant.

Les tableaux des catégories « Techniciens et atouts de maîtrise » ainsi que « Ingénieurs et cadres » restent inchangés.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2024

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les CNCA 1 et 2.

### Article 3 - Rappel pédagogique

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2024

Les entreprises saucées du statut de déménagement teintent à seigneur que, comme ils l'ont rappelé dans l'article 1<sup>er</sup> « Coalignement du contrat saisonnier en déménagement » et l'article 2 « Circulation du contrat saisonnier en déménagement » de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2022 relatif aux conditions spécifiques dans le secteur du transport de déménagement, le recensement de personnel sous contrat saisonnier ou sous contrat soiaennier doit se faire dans le respect des grilles de classifications.

Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

### Article 4 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2024

#### Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Égalité professionnelle

Les entreprises saucées de la branche amènent leur engagement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à prendre en compte les écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 5 - Entrée en application et extension

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant la signature au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2024.

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,66 ?	11,89 ?	12,13 ?	12,36 ?	12,59 ?
5	1 B DEM	11,88 ?	12,12 ?	12,36 ?	12,59 ?	12,83 ?
6	1 C DEM	12,33 ?	12,58 ?	12,82 ?	13,07 ?	13,32 ?
7	1 D DEM	13,22 ?	13,48 ?	13,75 ?	14,01 ?	14,28 ?

Les taux horaires ci-dessus majorés pour « DC », « DC 1 » et « DC 2 » sont revus conformément aux tableaux ci-dessous :

À compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,78 ?	12,02 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,72 ?
5	1 B DEM DC0	12,00 ?	12,24 ?	12,48 ?	12,72 ?	12,96 ?
6	1 C DEM DC0	12,45 ?	12,70 ?	12,95 ?	13,20 ?	13,45 ?
7	1 D DEM DC0	13,35 ?	13,62 ?	13,88 ?	14,15 ?	14,42 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,89 ?	12,13 ?	12,37 ?	12,60 ?	12,84 ?
5	1 B DEM DC1	12,12 ?	12,36 ?	12,60 ?	12,85 ?	13,09 ?
6	1 C DEM DC1	12,58 ?	12,83 ?	13,08 ?	13,33 ?	13,59 ?
7	1 D DEM DC1	13,48 ?	13,75 ?	14,02 ?	14,29 ?	14,56 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	12,01 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,73 ?	12,97 ?
5	1 B DEM DC2	12,24 ?	12,48 ?	12,73 ?	12,97 ?	13,22 ?
6	1 C DEM DC2	12,70 ?	12,95 ?	13,21 ?	13,46 ?	13,72 ?
7	1 D DEM DC2	13,62 ?	13,89 ?	14,16 ?	14,44 ?	14,71 ?

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

Heure de travail de repos (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 ?.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche ? art. 7 ou 7 quater) de : 12,77 ? ou 29,70 ?.

Personnel employé

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 ?.

Taux horaires

À compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,66 ?	12,01 ?	12,36 ?	12,71 ?	13,06 ?	13,41 ?

5/6	2 B DEM	11,78 ?	12,13 ?	12,49 ?	12,84 ?	13,19 ?	13,55 ?
7/8	2 C DEM	12,10 ?	12,46 ?	12,83 ?	13,19 ?	13,55 ?	13,92 ?
9	2 D DEM	12,50 ?	12,88 ?	13,25 ?	13,63 ?	14,00 ?	14,38 ?

## Avenant n 78 du 13 février 2024 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités aéroportuaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 77, ce dernier en date du 11 octobre 2023, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires  
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit Protocole, est remplacé à compter du 1er mars 2024 par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2 - Durée et entrée en application  
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à signature, dans le respect de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau tel qu'indiqué dans l'article 1er du présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50

## Avenant n 79 du 6 février 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités aéroportuaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 78, ce dernier en date du 13 février 2024, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires

salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt  
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers  
Chiffres en vigueur à compter du 1er mars 2024.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux aillres du protocole
Indemnité de repas	15,30 ?	art. 8-1 al. 2 et 3 ; art. 9-10 al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	9,44 ?	art. 8-1 al. 1
Indemnité spéciale	4,27 ?	art. 8-2 al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	7,56 ?	art. 12
Indemnité spéciale de piét déjeuner	4,27 ?	art. 10 al. 2
Indemnité de crèche et indemnité spéciale de petit déjeuner	32,45 ?	art. 10 al. 1
Indemnité de robes jureanulur (chambre et casse-croûte)	35,74 ?	art. 11

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport de marchandises, des activités aéroportuaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestataires logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er mars 2025.

Article 2 - Durée et entrée en application  
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er mars 2025.

Article 3 - Dispositions spécifiques  
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de



dtpossinoiis spécifiques puor les ernneetspis de moins de 50 salariés.

Chiffres en vueugir à cometpr du 1er mras 2025.

(En euros.)

Article 4 - Publicité et dépôt

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025*

Le présent anenavt frea l'objet d'un dépôt à la ditoercin générale du tairavl du ministère du tvaaril et d'une ndndamee d'extension dnas les conoidtnis légales et réglementaires.

**Article - Annexe**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025*

Annexe  
Taux des indemnités du proltooce raitelf aux frias de déplacement des ouvriers

Nature des indemnités	Taux	Référence aux aitrelcs du protocole
Indemnité de repas	16,20	Article 3 ? alinéa 1
Indemnité de rapes unique	9,97	Article 4
Indemnité de rpeas uunqie «nuit»	9,71	Article 12
Indemnité spéciale	4,38	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,78	Article 5
Indemnité de ganrd déplacement :		
? 1 reaps + 1 découcher	51,79	Article 6
? 2 raeps + 1 découcher	67,99	



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRÊTÉ du 1 février 1955

*En vigueur en date du 1 févr. 1955*

Aitrcle 1er

Les dsnitiospos des cevnootnins coellivtecs sinvateus :

1° La cineonvton ctlvilceoe ntaaiolne des ttrsparnos roeitrus et activités aeaiuxirlis du transport, irteunvene le 21 décembre 1950 ertne :

D'une prat :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre prat :

La fédération nlnaitaoe des moneys de tarnposrt C.G.T. ;

Le sdcaiynt niaoantl des ingénieurs et cdraes des trtpsarnos C.G.T. ;

La fédération nlatooie F.O. des ttnorasprs C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des saycintds chrétiens d'ouvriers des trtopasrns sur rutoe et siailemrns C.F.T.C. ;

La fédération française des syidntcas chrétiens d'employés, ticehcnies et aetgns de maîtrise C.F.T.C. ;

La fédération française des scydnstais d'ingénieurs et cadars C.F.T.C. ;

Le syiandct natioanl des cdars de deitcorn et de maîtrise des taorrsnts C.G.C. ;

La fédération nntiaoae des cffuuhars ruirtoes ;

2° La coevtionnn clivtoclee nalnioate aexnne n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers), du 25 jluilet 1951, modifiée par les atnavnes n° 1 du 21 setrepmbe 1951 et n° 2 du 16 ootbrce 1953, inntveeure ertne :

D'une prat :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre prat :

La fédération noaitalne F.O. des tpsonrrtas C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des sdnytcias chrétiens d'ouvriers des trnsptros sur route et sriielmas C.F.T.C. ;

La fédération nlatooie des crfueafhs rieurtoes ;

3° La ceionotvnn ccivloetle nilaatone annxee n° 2 (Dispositions particulières aux employés), iutnvenre le 27 février 1951 etrne :

D'une prat :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre prat :

La fédération natanlioie des monyes de taosrrnpt C.G.T. ;

La fédération nailanote F.O. des tsrtprnaros C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des stidcayns chrétiens d'employés, tecenicnihs et aentgs de maîtrise C.F.T.C. ;

La fédération ntliaoae des caufferfus routiers, modifiée par l'avenant n° 1 du 24 jluleit 1951 ieernvntu etrne les mêmes organisations, y cimorps les fédérations noaeialtns des employés et cerdas C.G.T. et C.G.T.-F.O., par l'avenant n° 2 du 26 sbmpetere 1951 irnntevue etrne les oatisainrngos précitées, à l'exception de cleels affiliées à la C.G.T., et par l'avenant n° 3 du 31 mras 1954 ieertnnvu ernte les mêmes organisations, y cpmirs la fédération naitaolne des moeyns de taponrrt C.G.T., à l'exception des fédérations netlanaois des employés et ceards C.G.T. et C.G.T.-F.O. ;

4° La cnetiovonn ceiotlvcle nntiaoae axnene n° 3 (Dispositions par-ticulières aux ticnnciehs et angtes de maîtrise), itrnevunee le 30 mras 1951, etrne :

D'une prat :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre prat :

La fédération ntaailnoe des meonys de tranorspt C.G.T. ;

La fédération nnoaltiae F.O. des tantrtrposs C.G.T.-F.O. ;

La fédération des employés et creads C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des sdcyniats chrétiens d'employés, tecincneih et agtens de maîtrise C.F.T.C., modifiée par l'avenant n° 1 du 24 jlueilt 1951, inrtvveue ernte les osinigoatanrs srgtaieains de la cvoiontnen et la fédération ntioalane des employés et cardes C.G.T., par l'avenant n° 2 du 26 stebpmere 1951, inervnteu ernte les mêmes otsariinoagns et la fédération niantaloe des cheafufus routiers, à l'exception des onionartasigs affiliées à la C.G.T., et par l'avenant n° 3 du 31 mras 1954 irnetenvu entre ces organisations, y cormis la fédération nliaontae des myneos de taosrrnpt C.G.T., à l'exception de la fédération ntolaaie des employés et cdaers C.G.T. et de la fédération naoaitlne des cfufaeuhrs rtoeuies ;

5° La convetioin cvcietolle noaitl nae aennxe n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres), ienvnuere le 30 otcbore 1951 entre :

D'une part :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre part :

La fédération nintoaale F.O. des troantrps C.G.T.-F.O. ;

La fédération des employés et creads C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des scanytdis d'ingénieurs et craeds C.F.T.C. ;

Le sidnaye nnoiaatl des creads de drtieiocn et de maîtrise des tsrtarnops C.G.C., snot reneuds oeragloibts puor tuos les eupeolmrys et tralearvilus

## ARRÊTÉ du 25 avril 1956

*En vigueur en date du 16 mai 1956*

Les dnsoisiotips des arcodcs ci-après :

1° L'avenant n° 3 à la cvtnooinen cioecvllle niantolae anxene n° 1 des tnporasrts roruties (Dispositions particulières aux ouvriers) du 25 jlliuete 1951, inertenvu le 29 jullelt 1955, ertne l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération ntaoanlie F.O. des trsapnotrs C.G.T. - F.O., la fédération française des sadcyitns chrétiens d'ouvriers des tnpaorsrtrs de la ruote et siemrailis C.F.T.C., la fédération nlontaaie des caferufuhs routiers, d'autre part ;

## ARRÊTÉ du 7 juillet 1956

*En vigueur en date du 11 août 1956*

Les dionsoitsips des arcdocs ci-après :

1° L'avenant n° 4 à la ctvenoionn coictllvee nnaoalite anenxe n° 2 des tsaptrnos reriutos (Dispositions particulières aux employés) du 27 février 1951, irtvenneu le 28 nberovme 1955, ertne l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération ntolianaee des myneos de trotrsnpas C.G.T., la fédération naintloae F.O. des tsronarpts C.G.T.-F.O., la fédération française des sytdinacs chrétiens d'employés, tnhcieinecs et agnets de maîtrise C.F.T.C., la fédération nntailaoe des curfefahuhs routiers, d'autre part ;

2° L'avenant n° 4 à la ceiotnnon cllivocete ntaoinale aennxe n° 3 (Dispositions particulières aux tncichines et agtens de maîtrise) du 30 mras 1951, irtvneenu le 28 nmbevroe 1955, ertne l'union

## ARRÊTÉ du 6 décembre 1956

*En vigueur en date du 11 janv. 1957*

Les disopoisnits des arocdcs ci-après :

des pesorionfss cosrepms dnas le cmahp d'application des cvenotonins susvisées sur le toitrirree métropolitain.

Toutefois, snot ecexuls de l'extension les enisprretes d'enlèvement des oedrurs ménagères, gadoues, etc., visées au n° 62-51 de la nneotralcume des entreprises, établissements et arteus collectivités, approuvée par le décret n° 49-1134 du 2 août 1949.

Article 2

L'extension des eftefs et stinnaocs des cvenintoons susvisées et de luers ataevnns est ftiae à detar de la putacliobin du présent arrêté, puor la durée et aux ctniionods prévues par lsetids textes.

Article 3

Le driteeur du taivarl et le dtuicerer général des chmeins de fer et des troasrtpns snot chargés, cuahcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oiicffel de la République française, anisi que des dumtecons dnnot l'extension est effectuée en aitploipacn de l'article 1er.

2° L'avenant n° 1 à la cootvennin cltoceilve naltinaoe anxene n° 4 des tasrtoprnns rteuoris (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) du 30 ortboce 1951, ieenrvrtu le 21 jlliuete 1955, entre l'union des fédérations de transport, d'une part, et la fédération naltinaoe F.O. des tnptraorss C.G.T. - F.O., la fédération des employés et cerads C.G.T. - F.O., la fédération française des staidycs d'ingénieurs et crdaes C.F.T.C., le scidnyt nnaoaitl des cardes de droitiecn et de maîtrise des tnporsrtas C.G.C., d'autre part,

snot reednus oigebitorals puor tuos les eypmluroes et tuvaeirralls des pfresoosnis crosemips dnas le champ d'application des cntonovies aexnens qu'ils mdeonfiit respectivement.

.....

des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nitanoale des mnoeys de trotrsnpas C.G.T., la fédération nlaaoitie F.O. des ttparsonrs C.G.T.-F.O., la fédération des employés et cderas C.G.T.-F.O., la fédération française des sinyactds chrétiens d'employés, tihncecneis et agents de maîtrise C.F.T.C., d'autre part ;

3° L'avenant n° 2 à la coivtnonen clveitcloe nlotniaae aennxe n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres), du 30 octobre 1951, inetvneu le 9 décembre 1955, ertne l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nliantaoe F.O. des tparrnstos C.G.T.-F.O., la fédération des employés et crdaes C.G.T.-F.O., la fédération française des sicyatdns d'ingénieurs et ceadr C.F.T.C., le sciynat naotanil des cardes de dorctiien et de maîtrise des trtanpsros C.G.C., d'autre part, snot reeunds ogablitoies puor tuos les emeylpruos et tulraeilravs des psernofoiss cpsimeors dnas le camhp d'application des cinnnoeovs anxnees qu'ils monfdeit respectivement.

1° L'avenant n° 4 à la covinotenn ctילוceve noalnaita aexnne n° 1 des tnpntorasrs ruroites (Ouvriers) du 25 jlliuete 1951, signé le 25 arivl 1956 ;

2° L'avenant n° 5 à ladite cootnevinn csetlviloe naontlaie annexe,

signé le 20 juillet 1956, intervenu entre l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nationale F.O. des transporteurs C.G.T.-F.O., la fédération française des syndicats chrétiens d'ouvriers des transports sur route et similaires C.F.T.C.,

## ARRÊTÉ du 4 octobre 1957

*En vigueur en date du 30 oct. 1957*

Les dispositions des articles ci-après :

1° L'avenant n° 5 à la convention collective nationale n° 2 des transports routiers (Dispositions particulières aux employés), du 27 février 1951, intervenu le 6 octobre 1956 entre l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nationale des métiers de transporteurs C.G.T. ; la fédération nationale F.O. des transporteurs C.G.T. - F.O., la fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C., la fédération nationale des cahiers routiers, d'autre part ;

2° L'avenant n° 6 à la convention collective nationale n° 3 (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise), du 30 mars 1951, intervenu le 6 octobre 1956 entre, d'une part, l'union des fédérations de transporteurs et, d'autre part, la fédération

## ARRÊTÉ du 1 septembre 1959

*En vigueur en date du 13 sept. 1959*

Les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport ;

- l'avenant n° 7 du 21 juin 1958 à la convention collective nationale annexe n° 1 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 7 du 28 juin 1958 à la convention collective nationale annexe n° 2 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux employés) ;

- l'avenant n° 7 du 28 juin 1958 à la convention collective nationale annexe n° 3 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) ;

## ARRÊTÉ du 5 avril 1960

*En vigueur en date du 21 avr. 1960*

Les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 8 du 21 mars 1959 à la convention collective nationale annexe n° 1 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 5 du 3 décembre 1958 à la convention collective nationale annexe n° 4 des transporteurs routiers (Dispositions

la fédération nationale des cahiers routiers, d'autre part, s'entend avec les syndicats et travailleurs des professionnels et régions concernées dans le cadre d'application de la convention nationale qu'ils ont signé et complètent.

la fédération nationale des métiers de transporteurs C.G.T., la fédération nationale F.O. des transporteurs C.G.T. - F.O., la fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O., la fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

3° L'avenant n° 3 à la convention collective nationale n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres), du 30 octobre 1951, intervenu le 16 mai 1957 entre l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nationale F.O. des transporteurs C.G.T. - F.O., la fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O., la fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres C.F.T.C., le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transporteurs C.G.C., d'autre part, s'entend avec les syndicats et travailleurs des professionnels et régions concernées dans le cadre d'application de la convention nationale et des conventions annexes qu'ils ont signé respectivement.

- l'avenant n° 4 du 23 décembre 1957 à la convention collective nationale annexe n° 4 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;

- le protocole d'accord du 6 mars 1957 relatif aux faits de déplacement des ouvriers des transporteurs routiers ;

- l'avenant n° 2 du 21 juin 1958 au protocole d'accord du 6 mars 1957,

s'entend avec les syndicats et travailleurs des professionnels et régions concernées dans le cadre d'application de la convention nationale et des conventions annexes, modifié, nommé par l'avenant n° 1 susvisé du 4 décembre 1957, à l'exclusion - dans les tableaux A et B, respectivement joints : à l'avenant n° 7 du 21 juin 1958 à la convention collective nationale annexe n° 1 et à l'avenant n° 7 du 28 juin 1958 à la convention collective nationale annexe n° 2 - du 2e et de ceux des tableaux faucon auditifs taueaux qui sont inférieurs au tableau minimum national descriptif garanti, tel qu'il résulte du décret n° 59-206 du 31 janvier 1959.

particuliers aux ingénieurs et cadres), s'entend avec les syndicats et travailleurs des professionnels et régions concernées dans le cadre d'application de la convention nationale et des conventions annexes, modifié, nommé par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957, à l'exclusion, dans le tableau A joint à l'avenant n° 8 du 21 mars 1959 à la convention collective nationale annexe n° 1, du 2e et de ceux des tableaux faucon auditifs taueaux qui sont inférieurs au tableau minimum national descriptif garanti tel qu'il résulte de l'arrêté du 30 octobre 1959.

# ARRÊTÉ du 31 mars 1961

*En vigueur en date du 22 avr. 1961*

Les diotoipissns des aroccds ci-après :

- l'avenant n° 3 du 9 octbroe 1959 au potloocre rieatlf aux firas de déplacement des oivrures des tsaonprts riourtes ;
- l'avenant n° 9 du 26 février 1960 à la cnovnetoin clticovlee nanltaioe annxee n° 1 des tarrnsoprs rteouris et des activités axueiriials du toaprnrst (Dispositions particulières aux ouvriers) ;
- l'avenant n° 9 du 19 mras 1960 à la cieontnvn cocitevllle naoatline aennxe n° 2 des trntspraos rioretus et des activités aaruixliies du rronsprat (Dispositions particulières aux employés) ;
- l'avenant n° 8 du 21 otorcbe 1959 (art. 1er, a) et l'avenant n° 9 du 19 mras 1960 à la citnoenvon clecotivle nantolaie anenxe n° 3 des tanprsorts rruioets et des activités aariileuix du topnrasrt (Dispositions particulières aux teieccninhs et agents de maîtrise) ;
- l'avenant n° 6 du 10 décembre 1959 à la cnteoinovn ctcvllleoie ntlaoinae anenxe n° 4 des trstoanrps rtuoreis et des activités aalxieriius du tpsarnt (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;
- la cvoeiotnnn cilevlocte naoainlta axnene n° 5 des ttsoarrnps rietros et des activités airialexuis du tsnorart du 5 mras 1958, modifiée par l'avenant n° 3 du 30 décembre 1959 (Dispositions rtveaeils aux régimes complémentaires de rireetats et de prévoyance),

# ARRÊTÉ du 26 mai 1961

*En vigueur en date du 22 juin 1961*

Les diisospntois de l'avenant n° 4 du 21 décembre 1960 au prootoole du 6 mras 1957 retliaf aux fiars de déplacement des

# ARRÊTÉ du 17 juillet 1962

*En vigueur en date du 4 août 1962*

Les dpistiioons de l'avenant n° 6 du 16 noerbvme 1961 au plcotoore du 6 mras 1957 relaitf aux frais de déplacement des

# ARRÊTÉ du 22 juillet 1963

*En vigueur en date du 23 août 1963*

Les dpnsoosiitis des aodrcs ci-après :

- l'avenant n° 7 du 30 jiun 1962 à la civtoenonn cvlloteice nlotinae anxnee n° 4 des trtasrnpos rertois (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;
- l'avenant n° 10 du 24 orcbote 1962 à la cntvneoin cevlllocie ntainoale aennxe n° 2 des tnprotrass roiterus (Dispositions particulières aux employés) ;
- l'avenant n° 10 du 24 oobtrce 1962 à la conovnitén ccvitelole ninltoaae anenxe n° 3 des tprosnatrs rietours (Dispositions

snot ruednes oioblaiergts puor tuos les eyploreumus et tlavauirles des psoisonrfs et régions cemrospis dnas le chmap d'application de la ceoinnotvn clvleitoce nanloaite et des coeitnnvos cteioillvecs neltinaoas annexes, modifié nenoamtmt par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957, à l'exclusion :

- dnas le tleaabu A jonit à l'avenant n° 9 du 26 février 1960 à la cnoetnovin ccvoltelie nialtonae annxee n° 1 et dnas le teaalbu B jnoit à l'avenant n° 9 du 19 mras 1960 à la ceiontynon celciovtle noinalate axnene n° 2, du 2° et de cuex des siarleas fgniarut aixdtus tuaebalx qui snot inférieurs au sliiare miunimm naoiatnl innteeppoirssfnoel garanti, tel qu'il résulte de l'arrêté du 29 stpmeebre 1960 ;
- dnas la coovteninn ctlvceioile naotanlie annexe n° 5, modifiée par l'avenant n° 3 ;
- de la dernière pahrse de l'article 4 ;
- de la dernière parshe de l'article 5 ;
- du mmrbee de prahse : " au puls trad à cptoemr du 1er jainver 1959 " fnirgaut à l'article 7 ;
- du mmbere de parshe : " au puls trad à copemtr du 1er jleiult 1959 " fuignart à l'article 7 bis (ajouté par l'avenant n° 3) ;
- du mrbmee de pahrse : " et au puls trad le 3 mras 1960 " faugnirt au deuxième alinéa de l'article 8 (modifié par l'avenant n° 3).

ourerivs des taropsntrs retiuors snot rudenes oertblaggiis puor tuos les eomyupelrs et treviulralas des peosnrfsis et régions crmsoepis dnas le cmahp d'application de la civtneoonn cteilvocle ntinalaoe et de la ceninotvonn ciclvloee nlioaaante n° 1, modifiée noemmntat par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957.

oivrures des tsrpaotnrs rtueios snot ruedens oelgaiotirbs puor tuos les eplmryoeus et trlavrealis des prssioeefns et régions cmieosrps dnas le chmap d'application de la cinevotonn civcellote nloatinae et de la cvenonoitn cilocteve ntanaoile anxnee n° 1, modifié ntomemant par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957.

particulières aux angets de maîtrise et techniciens) ;

- la cnvotonein clcvotliee naitalnoe aennxe n° 1 des tntoaprrs ruioerts et des activités aelrixauis du trsaopnrt (Dispositions particulières aux ouvriers) du 16 jiun 1961, modifiée par l'avenant n° 3 du 8 février 1963 et l'avenant n° 4 du 1er airvl 1963 ;
- l'accord pieicrultar du 15 février 1963 ;
- le prlooctoe raeiltf aux faris de déplacement des oeiurvs des trsaonrtps rterouis du 25 javneir 1963, modifié par l'avenant n° 1 du 1er avril 1963, snot reenuds otaiebgrolis puor tuos les epyoermuls et tlavuilraes des ponoisrfses et régions ciesmrops dnas le champ d'application de la citvonenon cltvcoleie naaintole et des ctnoinnveos

ceolctelivs nitaelnoas aeenxns susvisées, modifié nnaemtomt par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à la cnvneioitn ccotevlile

## ARRÊTÉ du 27 janvier 1964

*En vigueur en date du 4 févr. 1964*

Les dositniospis des aodccrs ci-après :

- l'avenant n° 11 du 15 mai 1963 à la cnntevoion cltvcvelioe nntaaiole annxee n° 2 des trartnosps rtueors (Dispositions particulières aux employés) ;

## ARRÊTÉ du 31 juillet 1964

*En vigueur en date du 31 juil. 1964*

Les dpnitiiioosss des aorcdcs ci-après :

- l'avenant n° 2 du 9 décembre 1963 au ptoocrloe rleitaf aux firas de déplacement des oeurirvs annexé à la cinotnoven ceotlclive naaoiltne aenxne n° 1 des ttrrpnaoss reirutos du 16 jiuin 1961 ;

## ARRÊTÉ du 8 mars 1965

*En vigueur en date du 31 mars 1965*

Les dpnioitioosss de l'avenant n° 4 du 28 otcorbe 1964 au poclorote rlietaf aux frias de déplacement des oruviers annexé à la ctionvnoen cvcelitloe nntaaiole aenxne n° 1 des totansrprs rutieos du 16 jiuin 1961 snot rnedus obtraiogeils puor tuos les

## ARRÊTÉ du 28 septembre 1965

*En vigueur en date du 11 mars 1965*

Snot rnedues oioltbregias puor tuos les eyormpules et tuos les salariés des pfosssnioers et régions csepmrios dnas le cahmp d'application de la cvneitnoon cltevicole nntaaiole des ttarsnprs ruioters du 21 décembre 1950 modifiée, notamment, par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à ltaide ceviootnnn cltlvcoeie naialnote et de la cnetnivoon clcvoletie annxee n° 1 du 16 jiuin 1961, les dsintsioopis de :

- l'avenant n° 5 du 20 jeilult 1964 à la cneovtnion clttoceive nonaitlae anenxe n° 1 du 16 jiuin 1961 (Dispositions particulières aux ouvriers), à l'exclusion de :

- dnas l'article 1er, la metoinn " à ceotpmr du 20 jeuillt 1964 ", les alinéas a et b ;

- l'article 2 ;

- dnas l'article 3, la mntioen " à ceptomr du 1er mras 1965 " ;

- dnas les talbaeux A, B, B1 et B2 (première série) les nncateemurlos des elmiops et des seiarals mnmuaiix

nationale, suos réserve de l'application des ditopionsiss réglementaires rleiatvs au sraliae mnmiium ienfnteriprsnoeol garanti.

- l'avenant n° 11 du 15 mai 1963 à la cvootiennn coillcevte ntanailoe aenxne n° 3 des tsnpotarrs roeruits (Dispositions particulières aux thenicicnes et atgnes de maîtrise), snot rendeus ogrbeoilitas puor tuos les elypromeus et tuos les tlreavailrus des peosnfirs et régions cisrompes dnas le camhp d'application de la ctvneonion cilovtcele naitolnae des trsrpoants rirouets et des cnettooinvs clivotleecs annexes susvisées, modifié nmmaontet par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à ldaite ctinooevnn citlveoce nationale.

- l'avenant n° 8 du 19 février 1964 à la coonevitnn clovclctie natoliane axnnee n° 4 des tpaorsrtns ruetiros (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) du 30 oortbce 1951, snot renudes oiiletabgors puor tuos les eyluormpes et tuos les tuaralrelivs des pnsoerfosis et régions ceirmposs dnas le cahmp d'application de la conietvnon ctoelilvce naioialtne des tatnosrprs riueroorts et des cneooitnvs cecoevillts annexes susvisées, modifié nmtmaneot par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à ldaite contnvoein ctlvcoeie nationale.

eoylprmeus et tuos les taalulirevrs des pnfiesoors et régions crimsopes dnas le cmhap d'application triaioertrl et ponoisnrsefel de la cnvneiton cltlcovee nlaiontae des trprtosnas rtuieros et des activités aruixieilas du tsprrnaot du 21 décembre 1950, modifié, notamment, par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à ldaite cnnteivoon ctelvoicte nationale, et de la cvenitnoon cvoctelile naalnoite annxee n° 1 susvisée.

peinsorosnlefs ;

- les teubalax A, B, B1 et B2 (deuxième série) ;  
- dnas les taeaulbx A, B et B2 (troisième série), la menotin " en vugeiur à cpmeotr du 1er mras 1965 " ;

- l'avenant n° 1 à l'accord pletirauicr du 15 février 1963 cancornent Paris, Mlrsileae et les cmenomus assimilées, à l'exclusion de :

- l'article 1er ;

- l'article 2 ;

- le tlbaeau C (barème n° 1) ;

- le tabaleu C (barème n° 2) ;

- dnas le tableau C (barème n° 3), la mention " en vugeiur à ctpoemr du 1er mras 1965 " ;

- l'avenant n° 5 du 4 mai 1965 au prtooolce raleitf aux faris de déplacement des oevirus des ttsraopnrs du 25 jievnar 1963.

# ARRÊTÉ du 1 septembre 1966

*En vigueur en date du 17 sept. 1966*

Snot reduens oortiligbeas puor tuos les eurolemyps et tuos les salariés des pnosfoisres et régions csioeprms dnas le camhp d'application de la cvtnooinen colitlvece nltaanioe des ttoasrnprs virtuoos et activités aliiriuxas du tspnarrt et des tteexs aeexnns qu'ils modifient, respectivement, les dpsooisntis des adccors ci-après :

- l'avenant n° 6 (tableaux A, B, B1, B2) du 27 semtrbpee 1965 à la conitvoenn cceovitlle naitnlaoe axenne n° 1 du 16 jiun 1961 (Dispositions particulières aux ouvriers), à l'exclusion :

- du mrbmee de prhase " à cepomtr du 4 ocbtrtoe 1965 " cromptis dnas l'article 1er de l'avenant n° 6 ;

- du merbme de psahre " (en viugeur à ctomepr du 4 obrtoce 1965) " frgainut suos le trtie des tblueaax A, B et B2 ;

- l'avenant n° 2 (tableau C) du 27 stermpebe 1965 à l'accord pailcitrer du 15 février 1963 (Paris, Mlirsaele et cmemnuos assimilées), à l'exclusion :

- du mermbe de pharse " à ctempor du 4 ocbtrtoe 1965 " cripoms dnas l'article 1er de l'avenant n° 2 ;

- du mmerbe de psarhe " (en viugeur à cemtpor du 4 ootrbce 1965) " fuingart suos le trite du tbaaleu C ;

# ARRÊTÉ du 7 avril 1972

*En vigueur en date du 21 mai 1972*

Snot reednus oetliboairgs puor tuos les epleomyurs et tuos les salariés des prinoosesfs et régions ceirpsoms dnas le cahmp d'application de la cnnivooetn clivoicete ntiloanae des taotsnrprs rerutois et activités axiieilruas du torsnrpat et des tteexs aeexnns qu'ils modifient, respectivement, les disioinotps des adccors ci-après :

- l'avenant n° 3 du 26 décembre 1968 ;

- l'avenant n° 4 du 12 jeavnr 1971 ;

- l'avenant n° 5 du 30 jiun 1971, à la ceonnotvn cvotecllie naitnole des torntsraps rtruois et activités ailiiiaexrus du trnrsaopt ;

- l'avenant n° 11 du 1er mras 1968 ;

- les prgeparahas B, D de l'article 1er et C de l'article 2 de l'avenant n° 13 du 21 jiun 1968 ;

- l'avenant n° 14 du 26 décembre 1968 ;

- l'avenant n° 16 du 23 srpbetmee 1969 ;

- les alcreits 1er et 2 de l'avenant n° 18 du 5 jiun 1970 ;

- l'avenant n° 14 (tableaux A, B, B1, B2, B3) du 13 otcrobe 1965 à la ctoenivonn clocetilve nltaoiane axenne n° 2 du 27 février 1951 (Dispositions particulières aux employés), à l'exclusion :

- de l'article 2 de l'avenant n° 14 ;

- du mebrme de pahsre " (en vgueiur à ctmpeor du 4 ocobrtre 1965) " faurgnit suos le tirte des taualbex A et B ;

- l'avenant n° 14 (tableaux A, B, B1, B2, B3) du 13 ootcrbe 1965 à la cnvinoeetn ccioltevlle nanailtoe axenne n° 3 du 30 mras 1951 (Dispositions particulières aux tncnihieces et aetgns de maîtrise), à l'exclusion :

- de l'article 2 de l'avenant n° 14 ;

- du mmerbe de psarhe " (en vgeuiur à cmpteor du 1er oocrbte 1965) " finugart suos le ttire des tluaeabx A et B ;

- l'avenant n° 6 (un barème) du 22 otbcore 1965 au porctlooe relatif aux frais de déplacement des ouvriers, du 25 juneiar 1963, à l'exclusion :

- du mrebmme de parshe " à cmepotr du 25 otcbroe 1965 " compris dnas l'article 1er de l'avenant n° 6 ;

- du mbmere de phrase " (chiffres en vigueur à cmtpoer du 25 otbroce 1965) " fiarungt suos le titre du barème : " Tuax des indemnités foitfaaeris ".

- les aielctrs 1er et 2 de l'avenant n° 19 du 26 jiun 1970 ;

- l'article 1er de l'avenant n° 20 du 30 jiun 1970 ;

- le préambule, les reuqiburs A, B, C, D (b, c), F, G, H de l'article 1er et l'article 2 de l'avenant n° 21 du 13 nbmveroe 1970 ;

- l'avenant n° 22 du 12 jianver 1971 ;

- l'avenant n° 23 du 26 mras 1971 (quatre tableaux) ;

- l'avenant n° 24 du 30 jiun 1971, à la cvoteonnin cociltleve naontaile axenne n° 1 des trsprntoas rreitos (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 8 du 20 jiun 1966 ;

- les praharegaps A et B de l'article 1er de l'avenant n° 13 du 19 décembre 1968 ;

- l'avenant n° 16 du 27 oobrctre 1969 ;

- l'avenant n° 19 du 17 mras 1971 (un tableau), au pcolrtooe retliaf aux faris de déplacement des oiuvrres des tsnproarts rietruos du 25 jnaveir 1963 ;

- les prhpaegaars B et C de l'article 1er de l'avenant n° 19 du 21 jiun 1968 ;



- l'article 1er de l'avenant n° 20 du 25 avril 1969 (un riciifcteatf du 9 seermtpbe 1969) ;
- l'avenant n° 22 du 27 oortcbe 1969 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 23 du 26 jiu 1970 ;
- l'avenant n° 24 du 4 décembre 1970 ;
- l'avenant n° 25 du 30 aivrl 1971 (un tableau) ;
- l'avenant n° 26 du 30 jiu 1971, à la ctooinnven cveotcille ntoalniae aennxe n° 2 des tratrsnops rertuos (Dispositions particulières aux employés) ;
- l'avenant n° 16 du 21 aivrl 1967 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 19 du 21 jiu 1968 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 20 du 25 aivrl 1969 ;
- l'avenant n° 22 du 27 obctore 1969 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 23 du 26 jiu 1970 ;
- l'avenant n° 24 du 30 arvil 1971 (un tableau) ;
- l'avenant n° 25 du 30 jiu 1971, à la cnvonotein clolivecte ntalinaoe axnnee n° 3 des trarotpns rieurots (Dispositions particulières aux tninecihecs et atgnes de maîtrise) ;
- les phagaperars A, D, E, F, G de l'article 3 de l'avenant n° 11 du
- 20 décembre 1965 ;
- le paraarhgpe A de l'article 3 de l'avenant n° 12 du 21 nbvnmere 1968 ;
- l'article 2 de l'avenant n° 14 du 18 décembre 1967 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 15 du 21 jiu 1968 ;
- l'avenant n° 18 du 22 décembre 1969 ;
- les arltiecs 1er et 3 de l'avenant n° 19 du 26 nvremobe 1970 (un tableau) ;
- l'avenant n° 20 du 30 jiu 1971, à la ctnovneion cecvliltoe nitnaloae axnene n° 4 des totpasnrns rertuos (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;
- la cvionotnen ceclovtille nitlanaoe axnnee n° 6 du 21 nrebovme 1969 des tsonrrpats roirtues et des activités arxaileiuis du traonprst (Dispositions reeatlvls à la ptcraoipatiin des salariés aux friuts de l'expansion des entreprises), à l'exclusion des aetcirls 4 et 6.

Les doisspitnios de l'article 1er, paeagprarhs B et C, de l'avenant n° 23 du 26 mras 1971 à la cntinevoon colvicltee nanoiltae annxee n° 1 des trnoastrps reitruos (Dispositions particulières aux ouvriers) et l'article 1er, pphgraaare B, de l'avenant n° 25 du 30 avril 1971 à la cnvtioeonn cleotcivle nainaoile annxee n° 2 des trrnpoasts ruiroets (Dispositions particulières aux employés) snot étendues dnas la musree où eells ne snot pas en ctaordncioin aevc les dssitpiinoos réglementaires ptnaort ftoaxin du slaaire miinum iefnrnsnrpsoeetl de croissance.

## ARRÊTÉ du 18 décembre 1972

*En vigueur en date du 14 janv. 1973*

Snot rudnees otiebragoils puor tuos les elpromyues et tuos les salariés des pooirssnefs et régions crpsoemis dnas le chmap d'application de la conteoivnn ccltlvieoe nilaatnoe des tnarsrotps reioruts et activités aurixiaiels du tonaprst et des texets annxee qu'ils mefondit remcivetnespet les dosioitspnis des acrdcos ci-après :

- l'avenant n° 25 (deux barèmes) du 31 jnviaer 1972 ;
- l'avenant n° 26 (deux barèmes, un portlcooe d'accord annexé) du 19 aivrl 1972 ;
- l'avenant n° 27 (deux barèmes) du 20 jiu 1972 ;
- l'avenant n° 28 (deux barèmes) du 27 jiu 1972 à la cnvtoieon cvoletilce ntaaoilne anenxe n° 1 des trntsoraps rtuiores (Dispositions particulières aux ouvriers) ;
- l'article 1er de l'avenant n° 20 du 22 noembrve 1971 et l'avenant n° 21 (un tableau) du 18 mai 1972 au prtlooce ratleif aux fiars de déplacement des oeruvrs des ttonrarpss rieurots du

- 25 jnveair 1963 ;
- l'avenant n° 27 (deux tableaux) du 15 février 1972 à la connovetin ctlveoicle nantoaile n° 2 du 27 février 1951 (Dispositions particulières aux employés) ;
- l'avenant n° 26 (deux tableaux) du 15 février 1972 à la conionevtn clclvotiee noaintlae anenxe n° 3 du 30 mras 1951 (Dispositions particulières aux tcnieicehns et aetngs de maîtrise) ;
- l'avenant n° 21 (un tableau) du 24 décembre 1971 à la coeniovtnn cilevcotle nonlaatie anenxe n° 4 du 20 otbcroe 1971 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres).

Les dptnoisosiis de l'article 1er (§ B et C) de l'avenant n° 25 du 31 javnier 1972, les barèmes des aaevnnts n°s 26 du 19 aivrl 1972, 27 et 28 des 20 jiu et 27 jiu 1972 à la cvtoionnon coivctlllee nnotilaae annexe n° 1 des tnstoprars rtrueois (Dispositions particulières aux ouvriers) et l'article 1er (§ B) de l'avenant n° 27 du 15 février 1972 à la cvitnooen ceolltvicie naaltonie annexe n° 2 des ttoparsnrns reoutirs (Dispositions particulières aux employés) snot étendues dnas la musere où elels ne snot pas en cnicdiotratn aevc les dspoiiostns réglementaires pnaott ftxiaon du saarlie mimnuim inserfsenoniteprol de croissance.

## ARRÊTÉ du 7 mars 1973

*En vigueur en date du 13 avr. 1973*

Snot reeudns otiarglieobs puor tuos les emupeylros et tuos les salariés des pfoenoirsss et régions cmieropss dnas le cmahp d'application de la covoenintn cctvllieoe naioalnte des tsnpotrras

## ARRÊTÉ du 12 juillet 1973

*En vigueur en date du 12 août 1973*

Les dsponiitoss des acdrocs ci-après :

- l'avenant n° 29 (trois tableaux) du 20 décembre 1972 à la cevoitnon colcliteve notaliane des tatpsornns rteuiros annxee n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 22 (un tableau) du 20 décembre 1972 à la ctoeninovn civloctlee ntnlaaoie des taotrsrnpns rerutois anxnee n°

## ARRÊTÉ du 21 novembre 1973

*En vigueur en date du 23 janv. 1974*

Snot rduenes ogtriiioelbas puor tuos les eyeompulrs et tuos les salariés des prieofssnos et régions cpmerioss dnas le cahmp d'application de la coevointnn cvlteoclie nataloee des tasrrtpons rterious et activités axiiuarelis du tonrprsat et des ttxee aennexs qu'ils modifient, respectivement, les dosioipsitns des aocrdcs ci-après :

- l'avenant n° 30 (un barème) du 26 février 1973 ;

- l'avenant n° 31 (un barème) du 29 mras 1973 ;

- l'avenant n° 32 (un barème) du 25 airvl 1973, à la covinntoen cclvteoile nnaioate axnnee n° 1 des trntrospas rtroieus (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 23 (un tableau) du 25 avril 1973 au plootrcoe rlieatf aux frais de déplacement des oruivres des tastprnros rtuieros du

## ARRÊTÉ du 29 juillet 1974

*En vigueur en date du 7 août 1974*

Snot rendeus oriibogtlaes puor tuos les euyepmlros et tuos les salariés des porfsiosnes et régions csemorpis dnas le champ d'application de la cnovotienn ciltvlecoe natoailne des ttrnpraoss riuteros et activités arleiuxaiis du topsrarnt et des tetxes axenens qu'ils modifient, respectivement, les dsspontiiois de :

## ARRÊTÉ du 9 octobre 1974

*En vigueur en date du 19 oct. 1974*

Snot rdeunes oiretloibags puor tuos les empeurloys et tuos les salariés des prinsosoefs et régions cpimeosrs dnas le cahmp d'application de la coienvtonn civltcloee noaalinte des ttopnsars reirtous et activités aieuiirxals du tsnrropat et des tetxes axeenns qu'ils modifient, respectivement, les dotnsiioisps de :

rioeutrs et activités aiuariliexs du tsraopnrt et des texets aenxnes qui la modifient, respectivement, les dspioitnisos de l'avenant n° 22 (un tableau) du 20 otcrobre 1972 au portocole rlieatf aux fiars de déplacement des oeriuvs des ttropsnas rtioures du 25 jenavir 1963.

4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres), snot runedes obilrogeiats puor tuos les eeylurmops et tuos les salariés des pesroionfss et régions coriespms dnas le champ d'application de la cninoetovn ccivtlleoe noaitlne et des convieotnns aenxens qu'ils mfidenoit respectivement.

Les dnipoitioss de l'avenant n° 29 (trois tableaux) à la ciovnteon coevtcllie naliaotne annexe n° 1 rteevilas aux sleiaras minmia ganratis snot étendues dnas la musere où eells ne snot pas en ccoadniiotrotn avec les dsipsiitoos réglementaires pnoratt fiatxoin du S.M.I.C.

25 jvieanr 1963 ;

- l'avenant n° 28 (un tableau) du 2 mras 1973 à la cvteinnoon celolvtice nlaioante n° 2 du 27 février 1951 (Dispositions particulières aux employés) ;

- l'avenant n° 27 (un tableau) du 2 mras 1973 à la cenovtinton clietcvloe noaiatlne aexnne n° 3 du 30 mras 1951 (Dispositions particulières aux tienechncs et atgens de maîtrise).

Les ditssoonipis des atlceirs 1er, prrgeahapas A et B (trois barèmes), des aannvets n°s 30, 31 et 32 des 26 février, 29 mras et 25 avril 1973 à la coonvinten cocvteille nnoilaate axnene n° 1 des tartrnpsos reruiots (Dispositions particulières aux ouvriers) et l'article 1er de l'avenant n° 28 (un tableau) du 2 mras 1973 à la cnetovoin ccelivtote natioanle axenne n° 2 des tsorprnats ruiorets (Dispositions particulières aux employés) snot étendues dnas la meruse où elles ne snot pas en cdtctoiorinan avec les diiposnosits réglementaires potnart foitxain du sraliae mmnuim infoesespeoinrrntl de croissance.

- l'avenant n° 33 (trois barèmes) du 18 décembre 1973 miifandot la covoenintn cocelvtile notainale anxnee n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 23 (un barème) du 20 décembre 1973 mniadifot la ctoniovenn cetcoville nntailoae axnene n° 4 du 30 octbroe 1951 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres).

- l'avenant n° 29 (un tableau) du 25 février 1974 à la ctonovvien clietocvle nialontae aexnne n° 2 (Dispositions particulières aux employés) ;

- l'avenant n° 28 (un tableau) du 25 février 1974 à la cnnveotion ctlceolvie naiolante aennxe n° 3 (Dispositions particulières aux tnenhicceis et antegs de maîtrise).

## ARRÊTÉ du 17 décembre 1974

*En vigueur en date du 5 janv. 1975*

Snot rueneds ogatbleioirs puor tuos les elpeumroys et tuos les salariés des pforseions et régions cpimseros dnas le cmhap d'application de la covoitnenn cecltivloe nalitnoae des trpsrntoas rteuiors et activités aliirieaxus du tparrsnot et des teetxs aenxnes qu'ils modifient, respectivement, les distsoipnios de :

- l'avenant n° 29 (un tableau) du 26 jiun 1974 à la cinenvtoon

## ARRÊTÉ du 11 avril 1975

*En vigueur en date du 20 avr. 1975*

Snot renudes oirgleobtiars puor tuos les euypmreols et tuos les salariés des pinfeorssos et régions cismpeors dnas le cahmp

## ARRÊTÉ du 25 juin 1975

*En vigueur en date du 25 juin 1975*

Snot renedus ogrbietioals puor tuos les emuelrypos et tuos les salariés des pseriofosns et régions croesmips dnas le camhp d'application de la civtoeonn ciocletvle naoailnte des tsnopras

## ARRÊTÉ du 22 octobre 1975

*En vigueur en date du 8 nov. 1975*

Snot reduens oetotibrigas puor tuos les eueprmoys et tuos les salariés des psorefions et régions ceisrpos dnas le champ d'application de la cotenovnin ccvloteile nlnaiaoe des tpsarnts rtuieros et activités alureaxiis du tsrrpaont et des tetxes axeenns

## ARRÊTÉ du 19 janvier 1976

*En vigueur en date du 6 févr. 1976*

Snot rduees oribglieotas puor tuos les erypulemos et tuos les salariés des ponssifoers et régions compesirs dnas le chmap d'application de la ctvonneion citllcovee nntolaiaae des tonprtsas ritoerus et des activités aalxiieuris du tasnropt et des ttexes

## ARRÊTÉ du 29 mars 1976

*En vigueur en date du 14 avr. 1976*

Snot ruendes olaegrtoibis puor tuos les eureopylms et tuos les salariés des pnorsfesois et régions cprismeos dnas le cmhap d'application de la conotnvien cveilcotle naialtnoe des tatsropnrs rtiruoes et activités axruaeliis du tsorprant et des txetes axenens

## ARRÊTÉ du 6 octobre 1976

*En vigueur en date du 26 oct. 1976*

Snot ruedens obirgaetilos puor tuos les euelopmrys et tuos les salariés des posneoisirs et des régions cepoirmss dnas le champ d'application de la cinonetvon clliceiotve nlioanate des tptornars riuerois et activités aaiixruleis du tspanrot et des texets aeenxns qu'ils modifient, les dionitsiopss de :

cvllicetoe ntnalinoe anxene n° 3 (Dispositions particulières aux tniinecches et aentgs de maîtrise) ;

- l'avenant n° 24 du 26 jiun 1974 à la cvtnionoen cteciolvle nlanaiote annxee n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;

- le plcootore du 30 arvil 1974 rietlaf aux fiars de déplacement des ouvriers.

d'application de la cvtonoienn ccolelvte nlaanitoe des ttorarpnss roeurtis et activités aeiriaulixs du toarnsrpt et des textes aenenxs qu'ils modifient, respectivement, les diitinosposs de l'avenant n° 1 (un tableau) du 7 nvreobme 1974 au porocotle riealtf aux faris de déplacement des ouvriers.

rtreious et activités aiuixlaires du taornsrpt et des ttxees anxenes qu'ils modifient, respectivement, les dnstioisips de l'avenant n° 25 (un tableau) du 20 décembre 1974 à l'annexe 4 à lidate cnnioovten ccvleotlie nitlaanoe (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres).

qu'ils modifient, respectivement, les dsoipiosntis de :

- l'avenant n° 30 (un tableau) du 12 mras 1975 à la cetoninvn coelvlitce naltaoine anxene n° 3 (Dispositions particulières aux tcehnnieis et angets de maîtrise) ;

- l'avenant n° 2 du 26 mras 1975 au pocotlore du 30 arvil 1974 rtleiaf aux frais de déplacement des ouvriers.

annexes qu'ils modifient, respectivement, les dsstpioiis de :

- l'avenant n° 36 du 17 jiluel 1975 mfiadoint la cvotnoienn ccolvte nlaantioe anxene n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'accord du 17 julelit 1975 miifadnot le pcloootre du 30 airvl 1974 rleaitf aux fiars de déplacement des ouvriers.

qu'ils modifient, respectivement, les dnsitoipis de :

- l'avenant n° 37 du 9 décembre 1975 mofindiat la cinonovten ctililvceoe nilaaotne axnene n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 4 du 9 décembre 1975 (un tableau) au prctloooe du 30 arvil 1974 rleitaif aux fiars de déplacement des ouvriers.

- l'avenant n° 6 du 30 décembre 1975 mfdinoiat la ciontnoevn ccevilole nlonitaae susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 17 mras 1976 maiinofdt la cvnoitneon celtvlicoe nitnoalae susvisée ;

- l'avenant n° 38 du 30 décembre 1975 à la coovntien ceclvotile nlioanate axnene n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 39 du 17 mars 1976 à la convention collective nationale annexée n° 1 susvisée ;

- le protocole d'accord du 17 mars 1976 à la convention collective nationale annexée n° 1 susvisée ;

- l'avenant n° 32 du 30 décembre 1975 à la convention collective nationale annexée n° 2 (Dispositions particulières aux employés), à l'exclusion de l'article 10 bis ;

- l'avenant n° 31 du 30 décembre 1975 à la convention collective nationale

## **ARRÊTÉ du 24 décembre 1976**

*En vigueur en date du 16 janv. 1977*

Sont rattachés aux entreprises pour tous les employés et tous les salariés des professions et régions professionnelles dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs

## **ARRÊTÉ du 27 juin 1977**

*En vigueur en date du 26 juil. 1977*

Sont rattachés aux entreprises pour tous les employés et tous les salariés des professions et régions professionnelles dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs

## **ARRÊTÉ du 22 juillet 1977**

*En vigueur en date du 6 août 1977*

Sont rattachés aux entreprises, pour tous les employés et tous les salariés des professions et régions professionnelles dans le champ

## **ARRÊTÉ du 13 janvier 1978**

*En vigueur en date du 7 févr. 1978*

Sont rattachés aux entreprises, pour tous les employés et tous les salariés des professions et régions professionnelles dans le champ d'application de la convention

## **ARRÊTÉ du 12 juillet 1978**

*En vigueur en date du 13 août 1978*

Sont rattachés aux entreprises, pour tous les employés et tous les salariés des professions et régions professionnelles dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs et activités annexées :

- l'avenant n° 43 du 20 décembre 1977 à la convention collective nationale annexée I ;

- les avenants n° 37 du 20 décembre 1977 et n° 38 du 18 janvier

## **ARRÊTÉ du 4 septembre 1978**

*En vigueur en date du 19 sept. 1978*

Sont rattachés aux entreprises, pour tous les employés et tous les salariés des professions et régions professionnelles dans le champ d'application de la convention

nationale annexée n° 3 (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) ;

- l'avenant n° 26 du 30 décembre 1975 à la convention collective nationale annexée n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres).

Le paragraphe a de l'article 18 (Indemnité de licenciement) de l'avenant n° 31 du 30 décembre 1975 à l'annexe n° 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions et activités annexées du transport et des entreprises qui la modifient, respectivement, les dispositions de l'avenant n° 5 (un tableau) du 29 juin 1976 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des transports routiers du 30 avril 1974.

Les dispositions et activités annexées du transport et des entreprises qui la modifient, respectivement, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 novembre 1976 et n° 7 du 26 janvier 1977 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des transports routiers du 30 avril 1974.

d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités annexées du transport et des entreprises qui la modifient, respectivement, les dispositions de l'avenant n° 8 (un tableau) du 17 mars 1977 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des transports routiers du 30 avril 1974.

En application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités annexées du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 9 (un tableau) du 26 septembre 1977 au protocole d'accord relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974.

1978 à la convention collective nationale annexée II ;

- les avenants n° 38 du 20 décembre 1977 et n° 39 du 18 janvier 1978 à la convention collective nationale annexée III ;

- l'avenant n° 31 du 30 janvier 1978 à la convention collective nationale annexée IV.

Les dispositions de l'article 1er des avenants n°s 43, 37 et 38 du 20 décembre 1977 aux annexes I, II et III et 31 du 30 janvier 1978 à l'annexe IV sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 226-1 et R. 122-1 du code du travail.

En application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités annexées du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 10 du 9 mars 1978 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des transports routiers du 30 avril 1974.

## ARRÊTÉ du 27 décembre 1978

*En vigueur en date du 25 janv. 1979*

Snot rendez obligatoires, puor tuos les elpoemyrs et tuos les salariés coripms dnas le cmahp d'application de la cnntoieovn coivlctlee niltnaoae des tspotrtras retiorus et activités aurliaeixis du transport du 21 décembre 1950, les dspionsotiis de :

- l'avenant n° 45 du 3 juiellt 1978 à la cntvneioion ctocilvele

## ARRÊTÉ du 2 avril 1979

*En vigueur en date du 22 mai 1979*

Snot redeuns ooltebriigas puor tuos les euolyrepms et tuos les salariés cpiomrs dnas le camhp d'application de la cvtoeionnn

## ARRÊTÉ du 16 mai 1979

*En vigueur en date du 14 juin 1979*

Snot rdneues oboiregailts puor tuos les eopmrlyeus et tuos les salariés crpoims dnas le cmahp d'application de la cnoiteovnn

## ARRÊTÉ du 29 juin 1979

*En vigueur en date du 1 août 1979*

Snot rdunees oagrlitboies puor tuos les emuolperys et tuos les salariés cioprms dnas le cmahp d'application de la cnnieotvon cltvcioele ninaaolte des tntorspars roruites et activités aiilarexius du tsroarpnt du 21 décembre 1950 les dsiopitoinss de :

- l'avenant n° 47 du 11 décembre 1978 à la cnoevinton ctollcevie

## ARRÊTÉ du 26 septembre 1979

*En vigueur en date du 7 nov. 1979*

Snot runedes oiarobilgtes puor tuos les emolerpuyrs et tuos les salariés crpmois dnas le camhp d'application de la cnetovoin cllicoteve naliaonte des tntoparrss rteuoirs et des activités aiurilaxies du tanrsrpot du 21 décembre 1950 les doptinisisos des :

- aanevt n° 12 du 26 mras 1979 au protlooce raetlif aux frais de déplacement des oevurris des tpsanotrrs rtroerius du 30 arvil 1974 ;

- avnnates n°s 48 et 49 du 26 mras 1979 à la cntovenion

## ARRÊTÉ du 28 février 1980

*En vigueur en date du 23 mai 1980*

Snot rueneds oilaeorigtbs puor tuos les elymuoerps et tuos les salariés cmriops dnas le cmahp d'application de la cievontnon clvoectlie nanatloie des tanrsprotts rirtuoos et activités alriaxeius du tsonprart du 21 décembre 1950 les diopnitosiss de :

- l'avenant n° 8 du 17 julelit 1979 à la cvtnoenion ccetilvole nalnoatie susvisée ;

nolanitae susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 39 du 3 julliet 1978 à la cntniveoon ceotclvlie naotaline susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 40 du 3 jlluiet 1978 à la ceoviotnnn ccloviltee nltoinae susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 32 du 3 juleilt 1978 à la cntievonon ceicltlove naiantloe susvisée (annexe IV).

cvctoelile niaanotle des tsnaotrps roituers et activités aueaixrilis du trnroapst du 21 décembre 1950 les diinpsotoiss de l'avenant n° 46 du 30 octobre 1978 à l'annexe I à la cnvetnooin cltcolevie ntoniaale susvisée.

clotelcive niltnaoaie des trsartontps rutoiers et activités arixieuails du traornpst du 21 décembre 1950 les dosipsitoins de l'avenant n° 11 du 8 décembre 1978 au procoltoe raitlef aux firas de déplacement des ovueris des tosprtrns rtorieus du 30 avril 1974.

niontaale susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 40 du 11 décembre 1978 à la coivnonetn cloviltece nntialoae susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 41 du 11 décembre 1978 à la cootievnnn cvllticeoe naoantlie susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 33 du 11 décembre 1978 à la cnotonevin ctclvlieoe nolantiae susvisée (annexe IV).

cltoiclvee natlaione susvisée (annexe I) ;

- annetavs n°s 42 et 43 du 26 mras 1979 à la cotinnveon cltvcioete nnliaoate susvisée (annexe II) ;

- aeanvtns n°s 42 et 43 du 26 mras 1979 à la cntoeinvon clilvcoete natailone susvisée (annexe III) ;

- annavets n°s 34 et 35 du 26 mras 1979 à la coitvnneon clovectile naoitnae susvisée (annexe IV).

Les dsnoisoipsts du paagraphe B de l'article 1er de l'avenant n° 48 de l'annexe I " Oirevrus " (modifiant l'article 8 de la convention) snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaevnir 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

- l'avenant n° 13 du 17 jluleit 1979 au protocle riealtf aux firas de déplacement des oevurris ;

- l'avenant n° 50 du 17 jilleut 1979 à la cinevtonon cltclveicoe noatlinae susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 43 du 17 jliluet 1979 à la ceitnnovon ctclielove noatnlaie susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 44 du 17 jilluet 1979 à la cvenniootn cleclvlotie

nlinaatoc susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 36 du 17 juillet 1979 à la cneniovotn cecvtliloe ntlanaioe susvisée (annexe IV).

## **ARRÊTÉ du 21 avril 1980**

*En vigueur en date du 12 juil. 1980*

Snot rnedeus oltiibgraeos puor tuos les euelomyrps et tuos les salariés cpirmos dnas le champ d'application de la coeitvonn ctleivolce niaotnlae des trnrtopass rrtoeuis et activités aaxilueiirs du tasrpnot du 21 décembre 1950 les dopisniitoss de :

- l'avenant n° 14 du 17 steermbpe 1979 au ptocrooe du 30 arvil 1974 raetlif aux firas de déplacement des oerruivs ;

- l'avenant n° 51 du 5 ocrobte 1979 à la cvinenootn ccevtlile naianltoe susvisée (annexe I) ;

## **ARRETE du 15 septembre 1980**

*En vigueur en date du 8 oct. 1980*

Snot rendues ogbeiatrolis puor tuos les epmreuloy et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application de la covntnoein cotvcilele notilanae des tasortpnrs rteuoirs et activités aliierauxis du taorrspt du 21 décembre 1950 les dptssinioois des :

- anavnet n° 15 du 20 mras 1980 au porootcle riatelf aux frais de déplacement des ouriervs des ttaspnorrs rieurors du 30 arvil 1974 ;

- aevnnt n° 52 du 20 mras 1980 à la covintneon cieovltlce nllaaiote susvisée (annexe I) ;

## **ARRÊTÉ du 21 juin 1981**

*En vigueur en date du 17 juil. 1980*

Snot rnupees oeioglobitas puor tuos les eumolepyrs et tuos les salariés ciprmos dnas le chmap d'application de la cotoeninvn cevitolcle nnoalate des tnorstarp rtorueis et activités ailliueaxrs du trsonaprt du 21 décembre 1950 les doinipisosts de :

- l'avenant n° 9 du 26 sebrtpeme 1980 à la cvoonitenn clltecoive ninltoaae susvisée ;

- l'avenant n° 16 du 26 sepebmrt 1980 moidinaft le prooltcoe du 30 arvil 1974 (Frais de déplacement des ouvriers) à l'annexe I de la cvntoenin clolcvetie notanliae susvisée ;

- les ananetvs n° 53 et n° 55 du 22 décembre 1980 à l'annexe I (Ouvriers) de la cioontenvn cvotlcleie naanliote susvisée ;

## **ARRÊTÉ du 1 décembre 1981**

*En vigueur en date du 18 déc. 1981*

Snot rnedues obilagierots puor tuos les eylomrupes et tuos les salariés crmoips dnas le cahmp d'application de la cnotoinevn clteovcile naoiantle des tpsttroans routeris et des activités

Les doosiitnpss des atcliors 10 ter de l'avenant n° 50 à l'annexe I, 17 bis de l'avenant n° 43 de l'annexe II, 21 bis de l'avenant n° 44 à l'annexe III snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeavinv 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

- l'avenant n° 44 du 5 otrcboe 1979 à la cnevointon cltveioacle nitolanae susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 45 du 5 oorcbe 1979 à la cninteovvn civtocelle nlinaoate susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 37 du 5 orcotbe 1979 à la coitvnnoen clteiclovoe noaltaine (annexe IV).

Les dospsoiints de l'avenant n° 51 à l'annexe I et de l'avenant n° 44 à l'annexe II snot étendues dnas la mrusee où eells ne snot pas en coitrticodann aevc les dsiptooisins réglementaires pnoartt fiixotan du slaraie mnmiuim ineensroftnesripol de croissance.

- aanevt n° 45 du 20 mras 1980 à la cnvtoeoinn cilcvoelte naoinltae susvisée (annexe II) ;

- aanevt n° 46 du 20 mras 1980 à la coenvtoinn cvelcotlie ntaanlioie susvisée (annexe III) ;

- aenavnt n° 38 du 20 mras 1980 à la ceotnvionn cltivcleoe ntlnoaaie susvisée (annexe IV).

Les ditinoosspis de l'avenant n° 52 à l'annexe I et de l'avenant n° 45 à l'annexe II snot étendues dnas la musere où elels ne snot pas en ciitkoordnactn aevc les diiponsotiss réglementaires protant fioatixn du slaarie mimium insoepnrinfstsoerel de croissance.

- les anenatvs n° 46 et n° 47 du 22 décembre 1980 à l'annexe II (Employés) de la ctoeinonvn cvticleole nnoaalte susvisée ;

- les aavtnnes n° 47 et n° 48 du 22 nebvorpe 1980 à l'annexe III (Techniciens et anegts de maîtrise) de la cotienovnn coielctlve nianolate susvisée ;

- les aatnves n° 39 et n° 40 du 22 décembre 1980 à l'annexe IV (Ingénieurs et cadres) de la cvienoonn cveotlclie nilanoate susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 26 stemebpre 1980 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-3 du cdoe du travail.

Les anvteans n° 55 du 22 semprebte 1980 à l'annexe I (Ouvriers) et n° 47 du 22 décembre 1980 à l'annexe II (Employés) snot étendus suos réserve de l'application des doniisoptiss réglementaires ptoant fiaotixn du siaarle mimium iesfnetsionerprnl de croissance.

aaieurrxils du topnrerat du 21 décembre 1950 et de ses cnvotioenns aenxens les dpinitisooss de :

- l'avenant n° 10 du 12 mai 1981 à la cvoenonitn ctcovlilee nanlaoite susvisée ;

- l'avenant n° 17 du 30 mars 1981 au potlooce du 30 avril 1974 relatif aux frais de déplacement des ouvriers encloués dans le cadre de la convention collective nationale susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 56 du 30 mars 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 58 du 29 juin 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 49 du 29 juin 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 50 du 29 juin 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 42 du 29 juin 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe II) ;

## **ARRÊTÉ du 27 mai 1982**

*En vigueur en date du 10 juin 1982*

Sont rduées oebtioails pour tous les eorpymeuls et tous les salariés copmirs dans le champ d'application de la convention collective nationale des tnatoprers rreuoits et des activités aliauaixirs du tsrprnaot du 21 décembre 1950 les dniisspootis de :

- l'avenant n° 18 du 30 septembre 1981 miidfaont le pccroloote du 30 avril 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 59 du 30 septembre 1981 à l'annexe I (Ouvriers) de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 30 septembre 1981 à l'annexe II (Employés)

## **ARRÊTÉ du 24 janvier 1983**

*En vigueur en date du 10 févr. 1983*

Sont reednus obligatoires, pour tous les eempouyrils et tous les salariés compmis dans le cmhap d'application de la convention collective nationale des tstoprnars rerioutus et des activités aiixluraes du tproasrnt du 21 décembre 1950, les dsnioiptois de :

- l'avenant n° 19 du 19 mars 1982 miinfodat le ptoocrlc du 30 avril 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 24 mars 1982 à l'annexe I (Ouvriers) de la convention collective nationale susvisée riveeatls aux majoiarats de srailaes au 1er avril 1982 ;

- l'avenant n° 52 du 24 mars 1982 à l'annexe II (Employés) de la

## **ARRÊTÉ du 22 avril 1983**

*En vigueur en date du 17 mai 1983*

Sont rduées obligatoires, pour tous les eomlrpeuys et tous les salariés copmirs dans le cmahp d'application de la convention collective nationale des tasoprnrts rotreius et des activités

nailntaoe susvisée (annexe IV).

Le dneerir alinéa du pgaaphrae 1 de l'article 1er C (modifiant l'article 20) de l'avenant n° 10 est étendu sous réserve de l'application des ailtres L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa du pahagprae 2 de l'article 1er C de l'avenant n° 10 est étendu sous réserve de l'application des aciretls L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les atnavns n°s 58 à la convention collective nationale (annexe I) et 49 à la convention collective nationale (annexe II) sont étendus sous réserve de l'application des dtioosiinsps réglementaires pornatt fxaiotn du srilaee mumniim iosoeieenprnrntsl de croissance.

de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 51 du 30 septembre 1981 à l'annexe III (Techniciens et ategs de maîtrise) de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 43 du 30 septembre 1981 à l'annexe IV (Ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale susvisée.

Les aetnavns n°s 59 et 50 sont étendus sous réserve de l'application des dtisopiinos réglementaires prtant foitixn du srilaee muniimm itsnnroifoerspeel de cissrnoae et de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les anvneats n°s 51 et 43 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

convention collective nationale susvisée rveliaets aux motarnaojis de sairleas au 1er avril 1982 ;

- l'avenant n° 53 du 24 mars 1982 à l'annexe III (Techniciens et aetgns de maîtrise) de la convention collective nationale susvisée reeltivs aux mjaarioonts de srailaes au 1er avril 1982 ;

- l'avenant n° 45 du 24 mars 1982 à l'annexe IV (Ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale susvisée rvetiaels aux matraionojs de saerials au 1er avril 1982 ;

- la convention collective nationale susvisée riveeatls aux majoiarats de srailaes au 1er avril 1982 ;

Les aetnavns n°s 52 et 61 sont étendus sous réserve de l'application des diposnists réglementaires pntorat ftaixion du siralae minuimm de croissance.

Sont rduées obligatoires, pour tous les eomlrpeuys et tous les salariés copmirs dans le cmahp d'application de la convention collective nationale des tasoprnrts rotreius et des activités

auerixiaux du troprnast du 21 décembre 1950, les dniiosstpios de  
:

- l'avenant n° 20 du 29 otcrobe 1982 mafdiniot le pocotlore du 30  
aivr 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la  
contnioven citlovcllee nailntoae susvisée ;

- l'avenant n° 62 du 29 obtcore 1982 à l'annexe I (Ouvriers) de la  
ceotivonnn cceilovlte notlinaae susvisée ;

## **ARRÊTÉ du 8 juillet 1983**

*En vigueur en date du 3 août 1983*

Snot reeduds oblatgioreis puor tuos les eoruempyls et tuos les  
salariés cmipors dnas le champ d'application de la cinovenotn  
cieocvltle nlnlaiaote des tratposrns ruoerits et des activités  
aailreuxis du tnpsrarot du 21 décembre 1950 les dnsptsioois de  
:

- l'avenant n° 63 du 20 décembre 1982 à l'annexe I (Ouvriers) de  
la ceitoonvnn cctoeivlle ninalotae susvisée ;

- l'avenant n° 54 du 20 décembre 1982 à l'annexe II (Employés)

## **ARRÊTÉ du 29 juillet 1983**

*En vigueur en date du 30 août 1983*

Snot renudes obaloegirits puor tuos les eyuemprols et tuos les  
salariés croimps dnas le cmhap d'application de la conovnitn  
cctoeivlle nlniaotae des ttarsonprs ruorteis et des activités  
aiaurxlieis du tanopsrnt du 21 décembre 1950 les diisntsois de  
:

- l'avenant n° 21 du 30 mras 1983 mofanidit le pocorltoe du 30  
arvil 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la  
cvtnieoonn clicltovvee nalnaoie susvisée ;

- l'avenant n° 65 du 11 arivl 1983 à l'annexe I (Ouvriers) de la

## **ARRÊTÉ du 11 janvier 1984**

*En vigueur en date du 21 janv. 1984*

Snot rdeenus oiagebtoilrs puor tuos les ermypoelus et tuos les  
salariés cmroips dnas le cmhap d'application de la ctnooinven  
clcoitvele ntiaaolne des tartnropss rtiruoos et des activités  
aeaxiirulus du tnarosrpt du 21 décembre 1950 les diitsposnois de  
:

- l'avenant n° 22 du 30 smertpbee 1983 mnfioadit le pltoorcoe du  
30 arivl 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de  
la cieotnvnon clocvtliee nntaolae susvisée ;

## **ARRÊTÉ du 15 février 1984**

*En vigueur en date du 24 févr. 1984*

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eeyomlpurs et tuos les  
salariés coirpms dnas le chmap d'application de la ctovionenn  
cilolcevte noaatnile des toarrpstns ruerotis et des activités

- l'avenant n° 54 du 29 obrcote 1982 à l'annexe III (Techniciens  
et anegts de maîtrise) de la cntveoonin cleoitvce nltaaione  
susvisée ;

- l'avenant n° 46 du 29 oobtre 1982 à l'annexe IV (Ingénieurs et  
cadres) de la convioetnn coivtllce nlotniaae susvisée.

Les aanevnts n°s 62 et 53 snot étendus suos réserve de  
l'application des dnipoisosts réglementaires praotnt fitoixn du  
srliaae mniium de croissance.

de la cnvteooinn ctelicove nntiaoaale susvisée ;

- l'avenant n° 55 du 20 décembre 1982 à l'annexe III  
(Techniciens et atnegs de maîtrise) de la cvtnoieonn ccelotive  
nlaontiae susvisée ;

- l'avenant n° 47 du 20 décembre 1982 à l'annexe IV (Ingénieurs  
et cadres) de la cnovenoinn ctliolvcee naloitane susvisée.

Les ananevnts n°s 63 et 54 snot étendus suos réserve de  
l'application des dstiinpoisss réglementaires pnoart fitoaxin du  
salaire miinum de croissance.

cvnintooen coltevice nntilaaoe susvisée ;

- l'avenant n° 56 du 11 arvil 1983 à l'annexe II (Employés) de la  
cnevotnin cvlielcote nltaaonie susvisée ;

- l'avenant n° 57 du 11 arvil 1983 à l'annexe III (Techniciens et  
agtnes de maîtrise) de la cveonitnon cliccovete naatlnioie susvisée  
;

- l'avenant n° 49 du 11 arvil 1983 à l'annexe IV (Ingénieurs et  
cadres) de la cevnnoiotn coetivclce naliaonte susvisée.

Les anteavns n°s 65 et 56 snot étendus suos réserve de  
l'application des dosioiipnsts réglementaires ptrnoat fitoaxin du  
sralaie mmniium de croissance.

- l'avenant n° 66 du 30 srpbeteme 1983 à l'annexe I (Ouvriers) de  
la ceonnoitvn colevtcile noitnaale susvisée ;

- l'avenant n° 57 du 30 sebmertpe 1983 à l'annexe II (Employés)  
de la cveinonotn cllitvocee ntolinaae susvisée ;

- l'avenant n° 58 du 30 smptreebe 1983 à l'annexe III  
(Techniciens et agnets de maîtrise) de la cvetinoonn celivlocte  
nlitonaae susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 30 sperbtmee 1983 à l'annexe IV (Ingénieurs  
et cadres) de la conotvnein ctelocivle ntilaaoe susvisée.

aaueixlriis du tsraonrpt du 21 décembre 1950, les dpostiisnos de  
:

- l'avenant n° 11 du 4 mras 1983 à la cnvtnooein susvisée, à  
l'exclusion des dsosioptiins de l'article 16, paragraphe 3 de la



convention, tel qu'il résulte dudit avenant ;

- l'avenant n° 64 du 4 mars 1983 à la convention annexée I (Ouvriers) à la convention susvisée, à l'exclusion des termes : " et vingt-quatre heures hors du dimanche " figurant au troisième alinéa de l'article 8 bis de la convention annexée I tel qu'il résulte dudit avenant, en ce qui concerne les salariés relevant du règlement C.E.E. n° 543-69 du 25 mars 1969 ;

- le dernier alinéa de cet article 8 bis est étendu sous réserve de l'application dudit règlement C.E.E. en ce qui concerne les

## **ARRÊTÉ du 30 mai 1984**

*En vigueur en date du 14 juin 1984*

Sont rattachés respectivement pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travaux publics et des activités annexes du 21 décembre 1950 les dispositions de

## **ARRÊTÉ du 22 février 1985**

*En vigueur en date du 7 mars 1985*

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## **ARRÊTÉ du 12 août 1985**

*En vigueur en date du 30 août 1985*

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## **ARRÊTÉ du 14 août 1985**

*En vigueur en date du 6 sept. 1985*

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travaux publics et des activités annexes du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 12 du 23 janvier 1985 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

## **ARRÊTÉ du 4 juin 1986**

*En vigueur en date du 18 juin 1986*

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

## **ARRÊTÉ du 9 janvier 1987**

*En vigueur en date du 20 janv. 1987*

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travaux publics et des activités

## **ARRÊTÉ du 15 janvier 1987**

*En vigueur en date du 23 janv. 1987*

salariés en relevant ;

- l'avenant n° 55 du 4 mars 1983 à la convention annexée II (Employés) à la convention susvisée ;

- l'avenant n° 56 du 4 mars 1983 à la convention annexée III (Techniciens et agents de maîtrise) à la convention susvisée ;

- l'avenant n° 48 du 4 mars 1983 à la convention annexée IV (Ingénieurs et cadres) à la convention susvisée.

:

- l'accord national du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance applicable à la convention des entreprises de travaux publics (formant l'annexe à la convention susvisée) ;

- l'avenant n° 54 du 22 décembre 1980 à la convention annexée I (Ouvriers) à la convention susvisée.

dispositions de l'avenant n° 24 du 17 octobre 1984 modifiant le protocole du 30 avril 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la convention collective nationale susvisée.

dispositions de l'accord national du 5 février 1985 sur la formation professionnelle et l'emploi conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

- des termes : " dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués " figurant au premier alinéa du b du paragraphe 2 de l'article 7 ;

- du deuxième alinéa du a du paragraphe 3 de l'article 7 ;

- des termes : " dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants " figurant au deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article 8.

dispositions de l'avenant n° 25 du 4 novembre 1985 modifiant le protocole du 30 avril 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) à la convention collective nationale susvisée.

dispositions de l'avenant n° 1 du 23 janvier 1986 à l'accord national du 5 février 1985 sur la formation professionnelle et l'emploi, instituant la convention nationale, annexée n° 7, à la convention nationale susvisée.

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travaux publics et des activités

auarxiellis du trsnarpot du 21 décembre 1950 , les dipiiossnots de :

- l'avenant n° 68 du 28 jaenivr 1986 de l'annexe 1 (Ouvriers) à la ctioevnnn ccitevolle nalaontie susvisée ;

- l'avenant n° 59 du 28 jinaevr 1986 à l'annexe 2 (Employés) à la cevotnnion cciotlelve nlaianote susvisée ;

## **ARRÊTÉ du 12 février 1987**

*En vigueur en date du 22 févr. 1987*

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les emrleyoups et tuos les salariés crpomis dnas le cmhap d'application de la cenvonotin cviloletce nltonaaie des tnrstaros rtrioeus et des activités

## **ARRÊTÉ du 18 mars 1987**

*En vigueur en date du 28 mars 1987*

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eoelrpyms et tuos les salariés copimrs dnas le champ d'application de la cnoetinovn cicelvotle nltoaiane des tatosnrps rturoies et des activités axeiaillrus du tsroanprt du 21 décembre 1950, les doinissotips de :

## **ARRÊTÉ du 5 juin 1987**

*En vigueur en date du 20 juin 1987*

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eypoemlrus et tuos les salariés cpmoris dnas le camhp d'application de la cenioovttnn clvleiocte ninltoaae des tnrotasrps rouirtes et des activités axuireliais du tpnraost du 21 décembre 1950, les distposniois de :

- l'avenant n° 69 du 25 février 1987 à la coieontvnn cctlloevle nnlaotaie , anexe n° 1 à la cnvoienotn ctevciolle nailtonae susvisée ;

- l'avenant n° 60 du 25 février 1987 à la cinvtoeonn clcleivtoe

## **ARRÊTÉ du 8 septembre 1987**

*En vigueur en date du 7 oct. 1987*

Snot renedus oiagriloetbs puor tuos les eermupylos et tuos les salariés crmpois dnas le camhp d'application de la cvneotoinn coillvecte nolintaae des tprarsonts roritues et des activités

## **ARRETE du 25 novembre 1987**

*En vigueur en date du 5 déc. 1987*

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les epylreomus et tuos les salariés cromptis dnas le cahmp d'application de la citneovnn

## **ARRÊTÉ du 18 décembre 1987**

*En vigueur en date du 31 déc. 1987*

Snot renueds oreolbagitis puor tuos les eumropys et tuos les salariés cpmoris dnas le cmahp d'application de la cvotnnieon

- l'avenant n° 60 du 28 jinvear 1986 à l'annexe 3 (Techniciens et agnets de maîtrise) à la citveonnon clivoectle naatlinoe susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 28 jvaneir 1986 à l'annexe 4 (Ingénieurs et cadres) à la coennoitn citcevlloe nnoialate susvisée.

Les ateavnns n°s 68 et 59 snot étendus suos réserve de l'application des dtisoioispsn réglementaires prttaont fxiaoitn du siaalre mimnuim de croissance.

aiuearilxis du tnsparrot du 21 décembre 1950, les dioiptoniss de l'avenant n° 26 du 23 smtbeepr 1986 mafiondit le polrocote du 30 avirl 1974 à la cnnooievtn ceovcltllie nliataoe anxene n° 1 (Frais de déplacement des ouvriers) à la ceovointnn cilctoleve natiaolne susvisée.

- l'avenant n° 13 du 15 srpbemete 1986 à la cotninvoen cclievotle nlantaoie susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 15 smbpeerte 1986 à l'annexe n° 6 à la ctnoienovn colcetivle naoliante susvisée.

Le pireemr alinéa de l'article 13 bis de l'avenant n° 13 est étendu, suos réserve de l'application de l'article R. 236-15 du cdoe du travail.

nationale, anexe N° 2 à la cviontneon cltivcolee nnotialae susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 25 février 1987 à la ctvinnoeon coitvcllee nationale, anexe n° 3 à la cootevinnn ctocvleile niaoltnae susvisée ;

- l'avenant n° 53 du 25 février 1987 à la cinovotnen ctovleilce nationale, anexe n° 4 à la civtnoonen cetoliclve nanliotae susvisée.

Les aventans n°s 69 et 60 snot étendus suos réserve de l'application des dpiinotissos réglementaires pornatt foaxtiin du sailare miummim de croissance.

ariieaxulis du tporatsrns du 21 décembre 1950, les dssiotiinops de l'avenant n° 27 du 6 arivl 1987 minoiadft le poltocroe du 30 arvil 1974 à la contoivnen cteilvcloe naoitlnae anexe n° 1 (Frais de déplacement des ouvriers) à la cooenivttnn cecoilltve nloiaatne susvisée.

ccteliolve noatnlaie des tpanrosrts roruites et des activités aaxlriiieus du trrsnapot du 21 décembre 1950, les disiosnotpis de l'avenant n° 2 du 6 avirl 1987 (une annexe) à l'accord nanotial du 5 février 1985 sur la fmitaroon posnflseeionrle et l'emploi clcnou dnas le cdare de la cinenootvn clvelctioe nlhaoaite susvisée.

civtleloce nliaontae des tpstornras rtreiuous et des activités aexliuiars du trospnrat du 21 décembre 1950, les dpioisistnos de :

- l'avenant n° 70 du 8 jiluel 1987 à la cvtoneionn collective, anenxe I, à la cnotienvon cotvieclle noatnilae susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 8 jullet 1987 à la coontniven collective, anxene II, à la cvtneioionn ceivclltoe noaliatne susvisée ;

- l'avenant n° 62 du 8 jlliuet 1987 à la cenootinvn collective,

## **ARRÊTÉ du 14 juin 1988**

*En vigueur en date du 14 juin 1988*

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eyopmeurls et tuos les salariés cormips dnas le cahmp d'application de la coevtinonn cceiolvlte nniatolae des ttrasnrops rtorueis et des activités

## **ARRÊTÉ du 29 mars 1989**

*En vigueur en date du 16 avr. 1989*

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eerlmoyups et tuos les salariés crimops dnas le cahmp d'application de la covnnioten cotevlcile nltoaanie des tpnasrorts rerouits et des activités

## **ARRÊTÉ du 31 mars 1989**

*En vigueur en date du 16 avr. 1989*

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eeemploys et tuos les salariés cprimos dnas le cmhap d'application de la covnnieotn clctlvieoie nnaialote des tratoprns reuirtos et des activités ailruexiais du tarpnsrot du 21 décembre 1950, les dsposioniis du

## **ARRÊTÉ du 30 mai 1989**

*En vigueur en date du 9 juin 1989*

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eopmerluys et tuos les salariés crimpos dnas le chmap d'application de la cnitonoevn

## **ARRÊTÉ du 22 février 1990**

*En vigueur en date du 14 mars 1990*

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les euprleymos et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la ceionotvnn cecvotille naoolitne des tantroprrs roeuirts et activités aalxuiries du tarnrpost du 21 décembre 1950, les diitpoossnis de :

- l'avenant n° 30 du 16 octbore 1989 mndioafit le potlrocoe du 30 airvl 1974 (annexe à l'annexe n°I : Frais de déplacement des oerivus à la ctinoneovn citclovee noniatlae susvisée,

## **ARRÊTÉ du 25 mars 1991**

*En vigueur en date du 9 avr. 1991*

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eurmeyopls et tuos les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la ctnevnoin cloelvtie nnialtaoe des ttposrnars riroutes et activités aaeiruxilis du tarnrpsot du 21 décembre 1950, les dontipssiois de :

- l'avenant n° 31 du 5 décembre 1990 midoafint le protocloe du 30 airvl 1974 (annexe à l'annexe n°1 : Firas de déplacement des oerrivus à la ctnoeivnon colvtiecle nnlaiatoe susvisée,

aexnne III, à la ctinoovenn clolvctie nloitnaae susvisée ;

- l'avenant n° 54 du 8 jieullt 1987 à la ctivononen collective, aenxe IV, à la cntoenvoin cvleioctle nnoialtae susvisée.

Les atevanns n°s 70 et 61 snot étendues suos réserve de l'application des dsiiostnops réglementaires ptnorat faiotxin du saliae miunmm de croissance.

aiiielaruxs du tsarpnort du 21 décembre 1950, les dipntssioois de l'avenant n° 28 du 25 nmrebvoe 1987 miinofadt le pocolrtoe du 30 airvl 1974 à la cnntoovien cceltiove annexe n° 1 (Frais de déplacement des ouvriers) à la cieotnovnn ctlvieocle notlaniae susvisée.

airilixuaes du tnprrasot du 21 décembre 1950, les ditionsopis de l'avenant n° 3 du 21 jiuin 1988 mfoidanit l'avenant n°2 du 6 airvl 1987 à l'accord natoanil du 5 février 1985 sur la fatormion pfseloironslee et l'emploi clncou dnas le carde de la cnivteonon clvotilece nlaonaite susvisée.

pooltroce d'accord du 25 février 1983 sur la fariomton plefosernnlsioe continue, modifié par avnaent n°1 du 21 jiuin 1988, clncou dnas le cadre de la cnovieotnn cllveoctie ntlnoaae susvisée, à l'exclusion, au troisième alinéa de l'article 2, du mermbe de pahrse : "d'une part, dndrmeaea l'agrément du comité piaaritre du congé idunievdil de ftaoormin (Copacif) d'autre part,".

cellcivtoe nlionaate des tarpsotrs reiourts et des activités aixuaelriis du trparsont du 21 décembre 1950, les dntiisoposs de l'avenant n° 29 du 30 smpeberte 1988 modifié le prtlocoe du 30 avirl 1974 (annexe n°1 Frias de déplacement des ouvriers) à la cniontoevn ccieltlvoc naatonile susvisée .

- l'avenant n° 71 du 16 ocotrbe 1989 à la cntoivnoen cotelicvle noinalate susvisée (annexe I),

- l'avenant n° 62 du 16 obotcre 1989 à la ciotnenvon ctvoelicle natialone susvisée (annexe II),

- l'avenant n° 63 du 16 ootbcre 1989 à la civeotnonn ccotlvele nitlnaoae susvisée (annexe III),

- l'avenant n° 55 du 16 otborce 1989 à la cninovoetn ceitclvloe nalinoate susvisée (annexe IV).

- l'avenant n° 72 du 5 décembre 1990 à la cevntioonn ctoilvlcee nlioantae susvisée (annexe n° 1),

- l'avenant n° 63 du 5 décembre 1990 à la ctovnnoein citlvelcoe noantilaie susvisée (annexe n° 2),

- l'avenant n° 64 du 5 décembre 1990 à la cooientvnn cvociltle nilaonate susvisée (annexe n° 3),

- l'avenant n° 56 du 5 décembre 1990 à la ctovenoin cviltolcee

notinaale susvisée (annexe n° 4).

## **ARRÊTÉ du 8 novembre 1991**

*En vigueur en date du 21 nov. 1991*

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eopleurmys et tuos les salariés coripms dnas le cmhap d'application de la cevnoontin cocievlte noatlanie des tnrptroass rtouires et activités aluixiiras du trsrnapot du 21 décembre 1950, les dnoitsspois de :

- l'avenant n° 73 du 4 jeluilt 1991 à la ceotnvnin cteivlloce

## **ARRETE du 5 février 1992**

*En vigueur en date du 18 févr. 1992*

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eomrpyelus et tuos les salariés crpioms dnas le champ d'application de la cvnetoionn

## **ARRETE du 4 août 1992**

*En vigueur en date du 7 août 1992*

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eumeorylps et tuos les salariés cpmrois dnas le cmahp d'application de la ctonvnoien clvietocle nntoialae des tnraptosrs riereouts et des activités aieixurlais de tsraopnrt du 21 décembre 1950, les dptisoisnios de l'accord du 15 jiuin 1992 rtailéf au contrat de traavil ittreienmntt des cetunuocdrs scolaires, cloncu dnas le crade de la cinotenovn

## **ARRETE du 7 octobre 1992**

*En vigueur en date du 9 nov. 1992*

Snot nreudes obligatoires, puor tuos les eemlypours et tuos les salariés des epresrnteis teilitaurs d'un agrément en dunoae en

## **ARRETE du 19 novembre 1992**

*En vigueur en date du 1 déc. 1992*

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eplyeuomrs et tuos les salariés cromips dnas le cmhap d'application de la coenivontn

## **ARRETE du 10 décembre 1992**

*En vigueur en date du 22 déc. 1992*

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les elumperyos et tuos les salariés cripoms dnas le chmap d'application de la cnoonviten

## **ARRETE du 31 décembre 1992**

*En vigueur en date du 6 janv. 1993*

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eouepmlmys et tuos les salariés cpmois dnas le champ d'application de la cvniontnen cecilvlote ntlanoiae des tpnatsrros rtieuros et des activités arxuealiis du trsnopart du 21 décembre 1950, les dstniopsios de

## **ARRETE du 17 août 1993**

*En vigueur en date du 21 août 1993*

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eyelpourms et tuos les

naaonltie susvisée (annexe n° 1),

- l'avenant n° 64 du 4 jleuilt 1991 à la cetonoivnn cvltlecoie nloianate susvisée (annexe n° 2),

- l'avenant n° 65 du 4 jliulet 1991 à la cnnooevtin cclvoletie ntaaonlie susvisée (annexe n° 3),

- l'avenant n° 57 du 4 juleilt 1991 à la cotvneinon cetilolvce nnoiaatle susvisée (annexe n° 4).

cliotclvee noaanilte des tnatrosps rturieos et activités aiiiluxeiar du tonrpsart du 21 décembre 1950, les dtinoioispss de l'avenant n° 32 du 1er orbtoe 1991 realitf aux firas de trnarposts des ouerrivs de la cinetnoovn clectlvoie naitanloe susvisée (annexe n° 1).

clloivecte susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 8 "Exercice d'une activité hros période d'activité scolaire".

Le point a de l'article 5 et le deuxième alinéa de l'article 6 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L.212-3 du cdoe du travail.

L'article 12 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.223-11 du cdoe du travail.

veguuir le 1er jnaeivr 1992, cersmopis dnas le cahmp d'application de la cooitnven cvtoceille natnalioe des tpsnrtoars reuiotrs et des activités arxauliies de transport, les dinoiisoptss de l'accord du 23 jilulet 1992, cnonarenct les tireatnaisrs en douane, cloncu dnas le cdare de la ciovtneon ccllviteoe susvisée.

cllevitocle nntalioae des tratrsnops reutrois et des activités aaliuxiries de tnpsoart du 21 décembre 1950, les diitopinssos de l'annexe n° 6, les aantvens n°s 58, 65, 66 et 74 du 6 décembre 1991 à la cotieonvnn clvilctoe nlotnaae susvisée.

ctovlilcee ntlinaaoc des tsrorptans rorueits et des activités aiuelxaiirs de tnoarsrpt du 21 décembre 1950, les doisiosptns des atannves n°s 59, 66, 67 et 75 du 15 mai 1992 à la ctovnoinn ctlolivece nainaltoe susvisée.

:

- l'avenant n° 76 du 22 julelit 1992 à l'annexe I à la cnieoontvn clloevitce ntlaoaine susvisée ;

- l'accord du 13 nbovemre 1992 portant diersevs mreus scieoals d'accompagnement des dstinospiois revtalis au premis à ptnios clnocu dnas le crade de la ctnevnooin ceoclltvie susvisée.

salariés cirmops dnas le camhp d'application de la cinvonoten cilvclteoe natnloiae des tasrronpts rertius et des activités aierluiaix du troanprst du 21 décembre 1950, les dontiisposis de

:

- l'avenant n° 14 (Instances partielles et formations professionnelles) du 22 février 1993 à la convention collective

## ARRETE du 19 octobre 1993

*En vigueur en date du 23 oct. 1993*

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord du 23 juillet 1992, tel qu'étendu par arrêté du 7

## ARRETE du 13 avril 1994

*En vigueur en date du 24 avr. 1994*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

l'avenant n° 33 du 13 décembre 1993 (Frais de déplacement des ouvriers) à la convention collective susvisée ;

l'avenant n° 60 du 13 décembre 1993 à l'annexe n° 4 (Dispositions particulières ingénieurs et cadres) à la convention collective susvisée ;

l'avenant n° 67 du 13 décembre 1993 à l'annexe n° 2 (Dispositions particulières employés) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance ;

l'avenant n° 68 du 13 décembre 1993 à l'annexe n° 3 (Dispositions particulières techniciens et agents de maîtrise) à la convention collective susvisée ;

l'avenant n° 77 du 13 décembre 1993 à l'annexe n° 1

## ARRETE du 4 août 1994

*En vigueur en date du 17 août 1994*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 29 mars 1994 à la convention collective susvisée, à l'exclusion du paragraphe A de l'article 1er. Le dernier alinéa du paragraphe K de l'article 1er est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 78 du 29 mars 1994 à l'annexe n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) à la convention collective susvisée, à l'exclusion, en ce qui concerne le paragraphe M de l'article 1er, de l'ensemble des dispositions mentionnées à l'alinéa 1er du paragraphe 1 et le paragraphe 2 de l'article 34 de l'annexe n° 1 de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 68 du 29 mars 1994 à l'annexe n° 2 (Dispositions particulières aux employés) à la convention collective susvisée ;

naotlaie susvisée ;

- l'accord du 22 février 1993 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

à compter de 1992, et ainsi que celui de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport, les dispositions de l'avenant n° 1 du 21 juillet 1993 à l'accord du 23 juillet 1992 concernent les formalités en douane, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

(Dispositions particulières ouvriers) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'application et aux dispositions prévues par les accords précités.

Article 3

Le décret des modalités de mise en œuvre au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le décret des modalités de mise en œuvre au ministère de l'équipement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des conventions collectives n° 94-01 en date du 30 mars 1994, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PIRAS CDEX 15, au prix de 36 F.

- l'avenant n° 69 du 29 mars 1994 à l'annexe n° 3 (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 29 mars 1994 à l'annexe n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté, pour la durée relative à l'application et aux dispositions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le décret des modalités de mise en œuvre au ministère de l'équipement, des transports et du tourisme et le décret des modalités de mise en œuvre au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte des aevtnnas susvisés a été publié au Beulitln ocefiifl du ministère, fcsualcie Cnitononves cocelivelts n° 94-19

## ARRETE du 19 octobre 1994

*En vigueur en date du 1 nov. 1994*

### Artlice 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les epryulomes et tuos les salariés coripms dnas le cmhap d'application de la cioovtnnen ccoeuillvte nialtanoe des tnapsrrots reoutirs et activités axeiliaurs du tarsnorpt du 21 décembre 1950, les dtsoinsiiops de :

- l'avenant n° 79 du 1er jllieut 1994 (Salaires) à l'annexe I (Dispositions particulières aux ouvriers) (sixbarèmes annexés) à la cinvnotoen cevtiolcle susvisée,

- l'avenant n° 69 du 1er jiluel 1994 (Salaires) à l'annexe n° 2 (Dispositions particulières aux employés) (quatre barèmes annexés) à la ctocovnninn cloivcette susvisée ;

- l'avenant n° 70 du 1er jelliut 1994 (Salaires) à l'annexe n° 3 (Dispositions particulières aux techecniiis et angets de maîtrise) (quatre barèmes annexés) à la cvnnotoien cioetllvce susvisée ;

- l'avenant n° 62 du 1er jelilut 1994 (Salaires) à l'annexe n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) (quatre

## ARRETE du 1 août 1995

*En vigueur en date du 11 août 1995*

### Ailcrte 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les erlyoupmes et tuos les salariés cmpiros dnas le champ d'application de la conioevtnn clcolteive nitanaole des tonspartrs roruites et des activités aiaxiirlues du trrosprnat du 21 décembre 1950, les dsispiioonts de l'accord Faortimon oitgiborale des crtduoneus rrtieuos minsahacdrs du 20 jineavr 1995, cncolu dnas le carde de la citnoevnon ccoetivlle natlainoe susvisée.

### Artlice 2

L'extension des efetfs et santcions de l'accord susvisé est ftiae à

## ARRETE du 2 novembre 1995

*En vigueur en date du 11 nov. 1995*

### Atlicre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les epoulermys et tuos les salariés ciorpms dnas le cmhap d'application de la cnviooetnn ccovillete nntoalae des tnsoratprs rtrioues et activités aarxiulieis du tsoaprrnt du 21 décembre 1950, les dnistpoisois de l'avenant n° 34 du 22 mai 1995 (deux barèmes annexés) au proocltoe rtleaif aux frais de déplacement des oiervrus annexé à l'annexe I de la cnvootenn cvlliteoce susvisée.

### Arctile 2

en dtae du 5 jelliut 1994, doinspible à la Doicteirn des Junaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 36 F.

barèmes annexés) à la contievnon coiltlcvee susvisée.

### Atclrie 2

L'extension des etfefs et satconins des annevtas susvisés est fiata à detar de la pilciaboutn du présent arrêté, puor la durée rasnett à ciuorr et aux ctniiondos prévues par ldeists avenants.

### Ailcrte 3

Le dcieetrur des rlotaiens du tarival au ministère du travail, de l'emploi et de la frmatooin possenlrinfoee et le drieceutr des taotprsrns treesretrs au ministère de l'équipement, des tosrpnants et du timrusoe snot chargés, ccauhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oifcefil de la République française.

Nota. Le ttxee des aentnavs susvisés a été publié au Bilutlen oeiffcil du ministère, faclsciue Ctneonnivos cvtlioclees n° 94-31 en dtae du 10 sepbrtmee 1994, dlsiniopbe à la Droitcein des Jnaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 36 F.

dtaer de la piubotalcn du présent arrêté, puor la durée rnstaet à coriur et aux cioonidnts prévues par l'accord précité.

### Aclirte 3

Le diurtecer des rialnotes du tavrrial au ministère du travail, du dgilaoue scioal et de la ptiactapiron et le dcieertur des tpontrrsas tsererters au ministère de l'aménagement du territoire, de l'équipement et des tparnotss snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl offiiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Butileln oeiciffl du ministère, facuilsce Cvtnnieoons cecellitvos n° 95-8 en dtae du 1er aivr 1995, dsponiilbe à la Detiocrn des Jnoaurx officiels, 26 rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 37 F.

L'extension des effets et sionntacs de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pltcuoabin du présent arrêté puor la durée rtanset à cruoir et aux ciiodontns prévues par ledit avenant.

### Ailctre 3

Le dueritcer des rnatloeis du traavil au ministère du travail, du daoigle saoiel et de la prciaotpaitin et le dtuereicr des tnotasrrps terrrseets au ministère de l'aménagement du territoire, de l'équipement et des tnotparss snot chargés, cuahcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl ocieeffl de la République française.

Le mtisirne du travail, du daiolgue social et de la participation,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Btulieln ofifecil* du ministère, *filasccue Cnitvnnoeos cveceltiols* n° 95-24

## ARRETE du 19 janvier 1996

*En vigueur en date du 6 févr. 1996*

### Arctile 1er

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eyumerplos et tuos les salariés cimpros dnas le cahmp d'application de la cvonntioen clovictlee nltaoaine des tporasrnts ruteoirs et activités aelixauris du trprnsoat du 21 décembre 1950, les dipsionstios de :

- l'avenant n° 80 du 22 mai 1995 (Salaires) à l'annexe I *Diitonosisps* particulières aux oreurvis (barèmes annexés) à la coitvnneon cllitocvee susvisée ;

- l'avenant n° 70 du 22 mai 1995 (Salaires) à l'annexe II *Dtiinosoipss* particulières aux employés (barèmes annexés) à la cvenioontn cvleotclie susvisée ;

- l'avenant n° 71 du 22 mai 1995 (Salaires) à l'annexe III *Dsiopotniiss* particulières aux teinhecncis et agnets de maîtrise (barèmes annexés) à la cnootivenn ctovleilce susvisée ;

- l'avenant n° 63 du 22 mai 1995 (Salaires) à l'annexe IV

## ARRETE du 19 février 1996

*En vigueur en date du 28 févr. 1996*

### Atlirce 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eermlyuops et tuos les salariés cpmrios dnas le champ d'application de la covntinoen ccllietvoe nolatanie des taorntsrsps rtueiros et activités alrixuaeiis du tanoprst du 21 décembre 1950 tel que modifié par les avanntes n° 7 du 17 mras 1976 et n° 12 du 23 jaivner 1985, les doniisstpois de l'avenant du 11 jvnier 1996 aux aodcrs du 5 février 1985 et du 22 février 1993 (Formation professionnelle) cclonus dnas le cadre de la ctvooneinn cvceolltie susvisée.

*l'O.P.C.A.-Transports*, modifié par l'avenant n° 2 du 20 jvenair 1995 Le pniot c de l'article 2 est étendu, suos réserve de

## ARRETE du 30 octobre 1996

*En vigueur en date du 9 nov. 1996*

### Atrlcie 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les emurlyepos et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmahp d'application de la cnootniven ccolietvle nnaoaltie des tnprtsras ruireots et activités aauxriielis du toarnrspt du 21 décembre 1950 tel que modifié par les atnenavs n° 7 du 17 mras 1976 et n° 12 du 23 jveanir 1985, les dospiiintisos de l'accord du 1er février 1996 rlaetif à la msie en ouvre des dptsoioinss de l'accord ntainaoal ireifrsseeoonsnptnl du 6 strepebme 1995 cnolcu dnas le crdae de la cenovniotn cecoiltvle susvisée.

en dtae du 17 août 1995, *dbipnoslie* à la *Deitricon* des *Jarunuox* officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 37 F.

*Dsioitniopss* particulières aux ingénieurs et *cdraes* (barèmes annexés) à la *ceovtionnn cltolivece* susvisée.

### Ariclte 2

L'extension des *etffes* et *snincaots* des *adrccos* susvisés est fiatae à daetr de la *ptblauicion* du présent arrêté puor la durée *rnseatt* à cruoir et aux *cdioionnts* prévues par les *anatnves* précités.

### Actrlie 3

Le *duteercir* des *reolnatis* du *taavril* au ministère du *tiavral* et des *aeifrras* *secaiols* et le *decrietur* des *ttsparorns* *ttreersres* au ministère de l'équipement, du logement, des *tsptoranrs* et du *timosrue* snot chargés, *cuahcn* en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui *srea* publié au *Juoanrl* officiel de la République française.

Nota. - Le *tetxe* des *accrdos* susvisés a été publié au *Butleiln* officiel du ministère, *fulsiacce Cnnvoiteos cioelltvcs* n° 95-30 en dtae du 14 *srtebpeme* 1995, *dislnpbioe* à la *Dectiiron* des *Juonraux* officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 37 F.

l'application de l'article L. 932-2 du *cdoe* du travail.

### Alritce 2

L'extension des *effets* et *soanncts* de l'avenant susvisé est fiatae à deatr de la *pcaiotlbuin* du présent arrêté puor la durée *rntesat* à cirour et aux *cdtonnois* prévues par *ldeit* avenant.

### Alctrie 3

Le *deetcirur* des *rateionls* du *tiraavl* au ministère du *taairvl* et des *arieffas* *slceaios* et le *dueetricr* des *tnsroatprs* *treetersrs* au ministère de l'équipement, du logement, des *tasntorpps* et du *truosmie* snot chargés, *ccuhan* en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui *srea* publié au *Jrnoual* officiel de la République française.

### Atlirce 2

L'extension des *efetfs* et *snotcains* de l'accord susvisé est fiatae à dtaer de la *pilatuboicn* du présent arrêté puor la durée *retnast* à cuoirr et aux *ciodintons* prévues par *ledit* accord.

### Altcrie 3

Le *deeticurr* des *rnleaitos* du *tarvail* au ministère du *trviaal* et des *afaerfis* *soiceals* et le *dtercueir* des *traprtonss* *tretsreers* au ministère de l'équipement, du logement, des *tnpstorars* et du *tmourise* snot chargés, *chucan* en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui *srea* publié au *Jnoural* ofcfeiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cntivnenoos ctieleolvs n° 96-13 en date

## ARRETE du 20 novembre 1996

*En vigueur en date du 28 nov. 1996*

Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985, les dispositions de :

- l'avenant n° 81 à l'annexe 1 (3 barèmes annexés) du 4 juillet 1996 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 71 à l'annexe 2 (2 barèmes annexés) du 4 juillet 1996 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 72 à l'annexe 3 (2 barèmes annexés) du 4 juillet 1996 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 64 à l'annexe 4 (2 barèmes annexés) du 4 juillet 1996 à la convention collective susvisée ;

## ARRETE du 28 avril 1997

*En vigueur en date du 8 mai 1997*

Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985, les dispositions de :

- l'avenant n° 82 à l'annexe 1 et l'avenant n° 72 à l'annexe 2 (Délai de fchsrane maladie) du 29 novembre 1996 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'accord nnaatil ierosenoepriinsftl sur la mitochondriopathie du 10 décembre 1977 ;

- l'avenant n° 36 (Frais de déplacement des ouvriers) du 29 novembre 1996 à la convention collective susvisée.

## ARRETE du 25 juin 1997

*En vigueur en date du 16 juil. 1997*

Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985 et dans leurs propres champs d'application, les dispositions de :

du 20 juillet 1996, fascicule à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au prix de 43 F.

- l'avenant n° 35 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (2 barèmes annexés) du 4 juillet 1996 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cntivnenoos ctieleolvs n° 96-33 en date du 4 octobre 1996, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cntivnenoos ctieleolvs n° 97-05 en date du 7 mars 1997, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

- l'accord du 4 février 1997 relatif à la mise en œuvre de l'accord du 19 décembre 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 11 avril 1997 relatif au fond de grève patarière du congé de fin d'activité conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.



Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'accord et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de

## ARRETE du 31 octobre 1997

*En vigueur en date du 13 déc. 1997*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du personnel du 21 décembre 1950 tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985 et dans leurs propres champs d'application, les dispositions de l'avenant n° 38 (Frais de déplacement des ouvriers) du 18 juillet 1997 en ce qui concerne la durée de la période de suspension.

Article 2

## ARRETE du 12 décembre 1997

*En vigueur en date du 14 déc. 1997*

Considérant que les délais prévus par le protocole d'accord pour la mise en œuvre du salaire minimum professionnel gracieux sont incompatibles à l'ensemble des salariés du secteur concerné de bénéficier d'une garantie de rémunération et peuvent être libérément fixés par voie d'accord collectif ;

Considérant que la révision annuelle des salaires minimaux déterminée par les accords sociaux constitue les engagements réglementaires relatifs à la fixation du salaire minimum de circonstance et que l'évolution par étapes sur trois années de la rémunération de certaines catégories de personnes ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négocier les salaires ;

Considérant que la mise en place d'une garantie annuelle de rémunération minimale appréciée par les organisations représentatives professionnelles ne constitue pas une disposition législative ou réglementaire ;

Considérant que les dispositions relatives à l'ouverture de négociations sur l'aménagement du temps de travail et de services relèvent de la liberté contractuelle ;

Considérant que les accords susvisés n'ont pas modifié la structure de la grille de classification libérément déterminée par les parties susvisées ;

Considérant que la durée du travail visée par le protocole d'accord ne constitue pas aux dispositions réglementaires

la solidarité et le droit des travailleurs territoriaux au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, recueils Cotonniers collectifs n° 97-11 en date du 18 avril 1997 et n° 97-17 en date du 4 juin 1997, diffusés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'accord et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, recueils Collectifs n° 97-33 en date du 18 avril 1997, diffusés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

applicables en la matière aux entreprises de transport routier,

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du personnel du 21 décembre 1950, tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985, les dispositions :

- du protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif à la fixation des rémunérations minimales nationales pour 1997 et à la révision programmée des dispositions de la convention collective ;

- de l'avenant n° 83 (Salaires) (5 barèmes annexés) du 7 novembre 1997, modifié par un avenant du 18 novembre 1997, à l'annexe 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) à la convention collective susvisée ;

- de l'avenant n° 73 (Salaires) (2 barèmes annexés) du 7 novembre 1997, modifié par un avenant du 18 novembre 1997, à l'annexe 2 (Dispositions particulières aux employés) à la convention collective susvisée ;

- de l'avenant n° 73 (Salaires) (2 barèmes annexés) du 7 novembre 1997 à l'annexe 3 (Dispositions particulières aux techniciens et attechés de maîtrise) à la convention collective susvisée ;

- de l'avenant n° 65 (Salaires) (2 barèmes annexés) du 7 novembre 1997 à l'annexe 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

## **ARRETE du 18 décembre 1997**

*En vigueur en date du 27 déc. 1997*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises de transport de déménagement conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à

## **ARRETE du 18 décembre 1997**

*En vigueur en date du 27 déc. 1997*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises de transport de déménagement conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à

## **ARRETE du 10 juin 1998**

*En vigueur en date du 19 juin 1998*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 18 du 18 février 1998 relatif au droit de congé à la convention collective susvisée.

Article 2

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaires Circulaires collectives n° 97-40 (pour le protocole et les avenants) en date du 12 novembre 1997 et n° 97-41 (pour le rectificatif) en date du 28 novembre 1997, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix net de 44 F.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaire Circulaires collectives n° 97-30 en date du 30 août 1997, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix net de 44 F.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaire Circulaires collectives n° 97-33 en date du 18 avril 1997, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix net de 44 F.

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, filiacce Cnooenvtnis ccoelielvtis n° 98-14

## **ARRETE du 10 juin 1998**

*En vigueur en date du 19 juin 1998*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985, les dispositions de l'accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des contremaîtres des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 22 juin 1998**

*En vigueur en date du 27 juin 1998*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 (Définition et répartition des emplois) à l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 23 juillet 1998**

*En vigueur en date du 4 août 1998*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions d'avenant du 24 mars 1998 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à

## **ARRETE du 23 juillet 1998**

*En vigueur en date du 4 août 1998*

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

en date du 9 mai 1998, relative à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des ressources humaines du ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, filiacce Cninetovns ceoieclvls n° 98-17 en date du 30 mai 1998, relative à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 (Définition et répartition des emplois) à l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, filiacce Ctvnenoinos ctecoevllis n° 98-10, en date du 4 avril 1998, relative à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions d'avenant du 24 mars 1998 à la convention collective susvisée.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, filiacce Cnionvontes clvelicetos n° 98-18 en date du 5 juin 1998, relative à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 23 juin 1997, complété par l'avenant n° 1 du 9 avril 1998, relatif au

congé de fin d'activité pour les cddoutuans des eepnrtrsis exerçant des activités de tsopnrat de fndos et veualrs clncou dnas le crade de la cntinvoeon cclievtloe susvisée.

Altrcie 2

L'extension des etfefs et sannotcis des acdrocs susvisés est fatie à cmoetpr de la dtae de la puibiltacon du présent arrêté pour la durée rtenast à coriur et aux ciiodtnns prévues par liestds accords.

Article 3

## **ARRETE du 22 octobre 1998**

*En vigueur en date du 5 nov. 1998*

Atlcric 1er

Snot rudnees obligatoires, pour tuos les eyumplores et tuos les salariés ciprmos dnas le cmahp d'application de la cninvoeetn ctocvleile noataline des trrntspoas rtiuoers et activités arauixiiles du troprnsat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dsnpioitiioss de l'avenant n° 1 du 8 julelt 1998 à l'accord du 28 mras 1997 rilatef au congé de fin d'activité pour les cdceorutnus roetiurs de torsanprt de mshrecaiadns et de tasornrpt de déménagement à patrir de cinquante-cinq ans colncu dnas le cdrae de la ceioontnvn cliocletve susvisée.

Acirlte 2

## **ARRETE du 27 octobre 1998**

*En vigueur en date du 6 nov. 1998*

Arlcite 1er

Snot ruendes obligatoires, pour tuos les epyrmelous et tuos les salariés cprmos dnas le champ d'application de la civnentoan coletvlce naoaltine des taptsnrros riterous et activités auelrixias du tonsparrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dtisiosipnos de l'accord du 21 arivl 1998 (Formation professionnelle) colncu dnas le cdare de la cvntenoinn ctioevllce susvisée.

Arctile 2

L'extension des etfefs et socnaints de l'accord susvisé est ftiae à

## **ARRETE du 9 novembre 1998**

*En vigueur en date du 21 nov. 1998*

Artclie 1er

Snot rndeues obligatoires, pour tuos les elueomryps et tuos les salariés cpiomrs dnas le cmhap d'application de la covtonnein coliveltce nnaoliata des tnstparros rrtuioers et activités axlieuiaris du trpornast du 21 décembre 1950, tllee que modifiée par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 jeuilt 1998, les dosontisipis de l'accord du 29 mai 1998 rlaief à la gteiosn du CFA-voyageurs, colncu dnas le cdrae de la

Le deecuitrr des rntleaois du taarivl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le drtcueier des torntarsps trrseetres au ministère de l'équipement, des totarrnpss et du lmggeoet snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol ofifecil de la République française.

Nota. - Le txete des arcoeds susvisés a été publié au Blitlueu ofiicfel du ministère, fcecauilss Cvinenotnos cioltvleecs n° 97-30 (accord du 23 jiun 1997) en dtae du 30 août 1997 et n° 98-18 (avenant n° 1 du 9 arivl 1998) en dtae du 5 jiun 1998, deibisnlops à la Driiecotn des Jnuraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc riesepctf de 44 F et 45 F.

L'extension des etfefs et stinocans de l'accord susvisé est faite à la dtae de la pctotliaibun du présent arrêté pour la durée rastnet à coriur et aux ciotnindos prévues par liedt accord.

Actrlie 3

Le diecuetrr des rlenaiots du trivaal au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dreectuir des tpsarotnrs tereerrsts au ministère de l'équipement, des tnartporss et du lnoegmt snot chargés, ccauhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oiceiffl de la République française.

Nota. - Le ttxe de l'accord susvisé a été publié au Bulltein ociieffl du ministère, fciscaule Coeninvtnos ccovlteiles n° 98-35 en dtae du 2 otobcre 1998, diisonlpbe à la Doitcrien des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 45 F.

dater de la piiaclobun du présent arrêté pour la durée reatnst à croiur et aux cintnidos prévues par ledit accord.

Actrlie 3

Le dteiuercr des rnaeltois du taarivl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dreutiecr des troprtnsas treertsers au ministère de l'équipement, des tropasnts et du lgenmeot snot chargés, chucan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ofifecil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bietllun oifeicfl du ministère, fcuaeclsis Cnivotnneos cveelolicts n° 98-24 en dtae du 10 jleliut 1998, dibonsplie à la Deociirtn des Jnuouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 45 F.

cotevoinnn clvtecolie susvisée.

Aiclrte 2

L'extension des etfefs et soatnncis de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la pacoilbtun du présent arrêté pour la durée rnestat à coriur et aux cdtonoiins prévues par lidet accord.

Acrtile 3

Le dceuetrir des rloateins du traivl au ministère de l'emploi et de

la solidarité et le droit des transporteurs testreers au ministère de l'équipement, des transports et du logement snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRETE du 4 janvier 1999

*En vigueur en date du 20 janv. 1999*

Article 1er

Sont rdeunes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998 étendu par l'arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 39 (Frais de déplacement des ouvriers) du 31 juillet 1998 (une annexe) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 7 janvier 1999

*En vigueur en date du 20 janv. 1999*

Article 1er

Sont rneudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord départemental (Haute-Saône) du 8 avril 1998 relatif au secteur des ambulances, les dispositions du accord du 8 avril 1998 concernent le cadre de la convention collective nationale du 21 décembre 1950 des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport.

Le premier alinéa de l'article 3-1 relatif à la représentation salariale est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

## ARRETE du 4 février 1999

*En vigueur en date du 10 févr. 1999*

Article 1er

Sont rneudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 12 novembre 1998 (Garantie minimale de rémunération de l'amplitude minimale des parcours Gadrns retiros ou longue distance), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 98-29 en date du 21 août 1998, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

de l'application du présent arrêté pour la durée relative à l'application et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-47 en date du 31 décembre 1998, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à l'application du présent arrêté pour la durée relative à l'application et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule Conventions collectives, n° 98-22 en date du 27 juin 1998 déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

de l'application du présent arrêté pour la durée relative à l'application et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-45, en date du 11 décembre 1998, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

## ARRETE du 9 avril 1999

En vigueur en date du 23 avr. 1999

Art. 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travaux et activités aéronautiques du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnes salariées des entreprises de travaux aéronautiques de géométrie ciblées dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

## ARRETE du 15 octobre 1999

En vigueur en date du 15 oct. 1999

Art. 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travaux et activités aéronautiques du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 40 à l'annexe 1 (Frais de déplacement des ouvriers) du 7 juillet 1999 à la convention collective susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sinistres de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 5 janvier 2000

En vigueur en date du 13 janv. 2000

Art. 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de travaux et activités aéronautiques du 21 décembre 1950 tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1978, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 84 du 1er octobre 1999 (barèmes annexés) relatif aux salaires et indemnités des personnes salariées de l'industrie aéronautique de travaux et activités aéronautiques de géométrie ciblées ;

- l'avenant n° 85 du 1er octobre 1999 (barèmes annexés) relatif aux salaires et indemnités des personnes salariées de l'industrie aéronautique de travaux et activités aéronautiques de géométrie ciblées ;

Art. 2

L'extension des effets et sinistres de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des entreprises de travaux et de l'équipement, des entreprises et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-52 en date du 5 février 1999, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des entreprises de travaux et de l'équipement, des entreprises et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-32 en date du 15 septembre 1999, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

convention collective susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sinistres des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Art. 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des entreprises de travaux et de l'équipement, des entreprises et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/44 en date du 3 décembre 1999, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44,50 F (6,94).

## ARRETE du 5 avril 2000

*En vigueur étendu en date du 5 avr. 2000*

Acirtle 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eupelmyors et tuos les salariés crmipos dnas le cmahp d'application de la cnvonitoen ceotlvicle nalintoae des tsnaroprts reoitrus et activités airiluxiaes du tsroprnt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jiuillet 1998, les dtiioissopns de :

- l'avenant n° 86 à l'annexe 1 du 30 décembre 1999 (deux barèmes annexés) rltaeif au slairae mneseul pnsisnoeefol garanti, à la gnirate anuelnle de rémunération et aux indemnités du presnnoel oeurvir sédentaire des esrriptnees de tpoanrrst rtuioer de marchandises, des activités aulxeiiairs de tropsarnt et des esieeprttrs de toasprnt de déménagement, à la ceivonnotn celitlvcoe natoinlae susvisée ;

- l'avenant n° 74 à l'annexe 2 du 30 décembre 1999 (barème annexé) rliaetf au sraiale muesnel pnenirofsosel gnraati et à la gainrtae alnuenle du pneronsel employé des erteeisrns de trpsarnt rtoeiuir de marchandises, des activités aeriauxiils de toprrnast et des eiptesnrres de tsroaprrt de déménagement, à la conevoitnn ctvcloile susvisée.

## ARRETE du 12 octobre 2000

*En vigueur en date du 18 oct. 2000*

Aitrlce 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les elpyoreums et tuos les salariés cirmpos dnas le champ d'application de la cnonoveitn ccllievtoe ntinloaae des ttoprrnass rrueoets et activités aruxiliieas du tproasnt du 21 décembre 1950 tel que modifié par les antenvas n° 7 du 17 mras 1976 et n° 12 du 23 janeivr 1985, les doonspistiis de l'accord crade du 7 décembre 1999 rtielf à la ftromaoin iitnaile et ctniuone oraotblgiie des cuctouedhrs des ereipresnts de tpoarsnt iratierbunn de voyageurs, cncolu dnas le cadre de la covionnten cvlciotlee susvisée.

Atrclie 2

## ARRETE du 10 novembre 2000

*En vigueur en date du 22 nov. 2000*

Ailcrte 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les emlrouepys et tuos les salariés cropims dnas le chmap d'application de la ctennovion cvtlioclee naaitolne des tatrosnrps rtiruoes et activités aaleuiiixrs du trapornst du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jielult 1998, les dostpiisnois de l'avenant n° 5 du 16 jiun 2000 maodiinfnt l'accord ntnoaail du 5 mras 1991 riltaeif aux ciidoontns spécifiques d'emploi du pneoensl des etpriesrens exerçant des activités de tpsorarnt de fnods et de varleus cclnou dnas le crdae de la

Acilrte 2

L'extension des eeffts et stoncnias des atnnevas susvisés est faite à detar de la pioauilctbn du présent arrêté puor la durée rtsenat à ciuror et aux cdntinoios prévues par letdiss avenants.

Arltcie 3

Le dcreietur des reioltans du tariavl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dutcreier des trnstopras tresetrres au ministère de l'équipement, des ttpsrnaros et du loemngst snot chargés, chcuau en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl oefificl de la République française.

La mistnrie de l'emploi et de la solidarité,

Puor la msriinte et par délégation :

Par empêchement du drteuceir des roltaines du taarvil :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

Le mtsniire de l'équipement,

des tosprratns et du logement,

Nota. - Le txete des aeanvtns susvisés a été publié au Bitleuln ocieiffil du ministère, fsulicace Cnoinetonvs cetllievcos n° 2000/04 en dtae du 25 février 2000, dnlsiipboe à la Dirteiocn des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des efetfs et snocnais de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pibulaotcin du présent arrêté puor la durée rtaesnt à cuorir et aux cdniotons prévues par liedt accord.

Atilcre 3

Le dutcireer des reiaontls du taavirl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dceurtir des tnrsrtpaos tererrstes au ministère de l'équipement, des tpstorans et du Ingoemet snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oeicffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Betillun oeicffil du ministère, fucsclaiie Cvinteoons ceellitvcos n° 2000/04 en dtae du 25 février 2000, dposiibnle à la Diiotercn des Junaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15 au pircx de 46 F (7,01 Euro).

cneivontn ciloeclvte ntanilaee susvisée.

Alctire 2

L'extension des etffes et sntoaincs de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pbtolucian du présent arrêté puor la durée rtaenst à ciuror et aux coindnitos prévues par leidt avenant.

Actrile 3

Le dcitruer des rnloeatls du traival au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deircuetr des tnprsoats teresterrs au ministère de l'équipement, des tstnpropras et du lmgeoent snot chargés,

chaucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oefficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bleutiln

## **ARRETE du 10 novembre 2000**

*En vigueur en date du 5 déc. 2000*

Alicrte 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eolpomuyers et tuos les salariés corpims dnas le champ d'application de la cnnoiovtcn cvclleiothe niaaolnte des torrnspats reitrous et activités auiirilaexis du troanpsrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 juleilt 1998, les dosiiosiptns de :

- l'avenant n° 87 à l'annexe 1 du 26 jiun 2000 (deux barèmes annexés), realtif au sraiale meeunsl pnoefrisoensl garanti, à la ginarate alnelnue de rémunération et aux indemnités du pneerosnl oueirvr sédentaire et du posernenl oieuvrr rrolaut des eeistprnnes de tsnrpraot ruteior de marchandises, des activités auiaalreixs de tponrasrt et des eeestprinrs de tarnsport de déménagement, à la cevnnioton clveicolte nilatnoae susvisée ;

- l'avenant n° 75 à l'annexe 2 du 26 jiun 2000 (un barème annexé), retalif au saalire mueensl psoisnoeefnl gtnaari et à la grinatae aulelnne de rémunération du pnrnseoel employé des eerpenrsits de tranpsort retuoir de marchandises, des activités aiiiaurelxs de tpsorant et des estreepnirs de tsoranprt de déménagement, à la covointenn cciviloltee nalnaitoe susvisée ;

- l'avenant n° 74 à l'annexe 3 du 26 jiun 2000 (deux barèmes annexés), rieltaf au siarale msneul pfesonnoiesrl garanti, à la grtainae aelulnne de rémunération du prnseenol ticeehncins et aetgns de maîtrise des eeesrptins de tpnarsrot ruteior de

## **ARRETE du 30 juillet 2001**

*En vigueur en date du 31 juil. 2001*

Arlitce 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eropmeluys et tuos les salariés crmipos dnas le cahmp d'application de la covitonnen celclitove natilanoae des trapsrtons rretoius et des activités auilixiares du trosrpant du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jlieult 1998, les dnpsitioiios de :

I. - L'accord-cadre du 4 mai 2000 retliaf à l'aménagement et à la réduction du tmpes de taivarl cclonu dnas le cdare de la ctnvoeonin clitelocve nnoiatlae susvisée.

Le deuxième ponit du a (temps de taivarl effectif) de l'article 2 (définitions et leiimts maximales) du ttire II est étendu suos réserve de l'application des dositopsniis des arcilets R. 241-53, L. 932-2, L. 424-1, L. 412-20, L. 434-5, L. 434-1 et L. 236-7 du cdoe du tiraval rvlaitees au tmpes de tairavl effectif.

oicieffl du ministère, flicscaue Ctvooinenns ceetvolclis n° 2000/27 en dtae du 4 août 2000, dpsliboïne à la Droctiein des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

marchandises, des activités aaeiiliruxs du taorrnspt et des eiprensrtes de tropnsat de déménagement, à la conevitonn cotilcvele susvisée ;

- l'avenant n° 66 à l'annexe 4 du 26 jiun 2000, rilaetf aux rémunérations aenulnles miaeiliruxs pilrsesolefenons gariaetns du pnesernol ingénieurs et cdaers des erristnepes de torsnrpat roteuir de marchandises, des activités aiiiixulres du trsnrpoat et des errespnetis de tprnroast de déménagement, à la cntevoionn clltceivoe susvisée.

Aciltre 2

L'extension des eeftfs et sntcnoais des aennvtas susvisés est ftaie à dater de la plaotuiicbn du présent arrêté puor la durée ranestt à cuiror et aux cdotionnis prévues par ltiseds avenants.

Atlicre 3

Le drtceieur des rlinetoas du tavrial au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dreicuter des tarnsprtos teerersrts au ministère de l'équipement, des ttrnosrps et du lnmoeegt snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ofeicifl de la République française.

Nota. - Le ttxee des avntaens susvisés a été publié au Bitlulen ofiefcil du ministère, ficaclose Cnnevtoonnis clvocetiles n° 2000/31 en dtae du 8 smtepebre 2000, diopblnise à la Driiotcen des Jonuruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Le troisième pnioit " srievecs de pnnrmecae " du a susmentionné est étendu suos réserve de l'intervention du décret aonituarst l'institution des périodes d'équivalences prévu au deerinr alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Le quatrième ponit " lmeitis mmxiaelas " du a susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dsnootsiiips du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa du b (amplitude) de l'article 2 susmentionné est étendu, s'agissant des salariés sédentaires, suos réserve de l'application des doioistspnis de l'article L. 220-1 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa du b susmentionné est étendu, s'agissant des penonrsles roulants, suos réserve de l'application des doipstsoniis du pnioit 3 de l'article 6 du décret n° 83-40 du 26 jaenvir 1983.

L'article 3-1 (principe) de l'article 3 (décompte et rémunération des pleonersns anumiablrecs roulants) du ttire II est étendu suos réserve de l'intervention du décret aorunistat l'institution des



périodes d'équivalences prévue au deuxième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3-2 (repos compensatoire de remplacement) de l'article 3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail lorsque les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le congé lorsqu'elles sont intégralement remplacées, avec les congés y afférents, par un repos compensatoire de remplacement.

Le troisième alinéa de l'article 3-2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail, qui précisent que le repos compensatoire est pris à la convenance du salarié.

L'article 4 (répartition de la durée du travail et organisation de l'activité) du titre II est étendu sous réserve de l'intervention du décret instituant les périodes d'équivalences prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 4 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Le deuxième point du premier alinéa de l'article 6-1 (conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail) de l'article 6 (réduction de la durée du travail) du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 juin 2000, qui prévoit notamment, lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, un recours possible au mandatement.

Le quatrième alinéa du a (principe) de l'article 6-3 (octroi de jours de réduction du temps de travail " JTRT ") de l'article 6 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail solennelles les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires.

Le a (principe et périodes de référence) de l'article 6-4 (réduction de la durée du travail par la mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail) de l'article 6 susmentionné est étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifient le recours à la modulation et les modalités de recours au travail prévues à l'article L. 212-8 du code du travail soient précisées au niveau de l'entreprise.

Le deuxième alinéa du 2 (en fin de période de modulation) du c (heures supplémentaires) de l'article 6-4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail solennelles les heures supplémentaires, en fin d'année, sont calculées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures.

Le premier alinéa du d (programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de cessation de celui-ci) de l'article 6-4 susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les dispositions prévues dans ce cas au bénéfice des salariés.

Le f (situation des salariés n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation) de l'article 6-4 susmentionné est étendu sous réserve que le droit à repos compensatoire des salariés n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période de modulation, prévu au cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise.

Le premier alinéa du a (moyen de contrôle) de l'article 7 (modalités de contrôle et de suivi) du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983.

Le premier alinéa du point a (principes) de l'article 8 (conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations) du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 juin 2000.

Le deuxième alinéa du a susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 juin 2000.

Le deuxième alinéa de l'article 10-3 (remplacement du salarié des heures supplémentaires par un repos compensatoire) de l'article 10 (contingent d'heures supplémentaires) du titre III est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail solennelles les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent lorsqu'elles sont intégralement remplacées, avec les congés y afférents, par un repos compensatoire de remplacement.

L'article 12-2 (règles de comparaison) de l'article 12 (salaire minimum professionnel garanti [SMPG]) du titre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 juin 2000.

II. - L'avenant n° 1 du 30 juin 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 susvisé.

Le deuxième point de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 duquel il résulte que les entreprises se sauront dans le cadre du volet défensif de la loi d'inviter un accord d'entreprise et, d'autre part, du paragraphe V du même article qui prévoit que, dans le cadre du volet offensif de la loi, l'employeur s'engage à mettre en place une période minimale de deux ans les emplois créés ou préservés correspondant à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

## Alrcite 2

L'extension des effets et siatnocns des acodcrs susvisés est fatie à dater de la pliuictaobn du présent arrêté puor la durée reatsnt à coruir et aux cnoditoinis prévues par ltedsis accords.

## Acrilte 3

Le durcteier des rlteonias du tarvail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dirtecuier des tpotarrsns tterrsers au ministère

# ARRETE du 18 juillet 2001

*En vigueur en date du 18 juil. 2001*

## Altrcie 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eyplrmeous et tuos les salariés cmirops dnas le cmhap d'application de la cetvnoonin ccvlelotie niolaante des tosnrrptas reutoirs et activités aiurixaelis du tnaoprst du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jlileut 1998, les dsniitiosopos de l'avenant n° 41 du 8 février 2001 (un barème annexé) à l'annexe 1 rliaetf aux firas de déplacement des orvrieus à la convntoein clcotevile naioatlne susvisée.

## Acilrte 2

L'extension des effets et snicnaots de l'avenant susvisé est ftiae à

# ARRETE du 10 août 2001

*En vigueur en date du 10 août 2001*

## Arltce 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les euyplrmeos et tuos les salariés cormips dnas le cmhap d'application de la cntonoiven cciovetle naolatine des tprsaontrs ruoetirs et activités auixearlis du tornrpsat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par l'arrêté du 23 jiuelt 1998 et dnas son prproe chmap d'application, les dsnispioitos de l'accord-cadre du 23 août 2000 complété par tiros anneexs sur l'aménagement et la réduction du tmeps de tarvail ccronneat le pnorensel des errpenesits de tarorsnpt de déménagement clcnou dnas le cdare de la ctnoienovn cvtieolcle nnaoatile susvisée, à l'exclusion :

- du mmbree de psarhe commençant par les temres : " à ceotmpr du 1er jvenair 2003, conformément aux modalités et aux échéances définies dnas le carde du cdeerainlr suiavnt " et se tneraimnt par les tmrees : " 100 % à coempr du 1er jveianr 2003 " farnguait à l'article 2-2 (Personnels roulants) du trtie II (Durée du travail) ;

- du troisième alinéa de l'article 2-2 susmentionné.

Le trtie II (Durée du travail) est étendu suos les réserves setainuvs :

- le deuxième tiret du deuxième pinot de l'article 4-1 (Conditions

de l'équipement, des tspaotrns et du lnoemegt snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl oficfeil de la République française.

Nota. - Les txtees des adcrocs susvisés ont été publiés au Blelutin oiffceil du ministère, flceiucass Cnviotnnoes ceevciollts n° 2000/21 en dtae du 13 jiuin 2000, s'agissant de l'accord-cadre, et n° 2000/36 en dtae du 5 oortcbe 2000, s'agissant de l'avenant n° 1, depnliobsis à la Dircieotn des Jronuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15 au pircx de 7,01 Euro.

dater de la plibtoiucan du présent arrêté puor la durée rnesatt à cuiorr et aux conitnidos prévues par leidt avenant.

## Aticrle 3

Le deetucirr des rotliens du trvaial au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dieerutcr des tsrartpons trrsetrees au ministère de l'équipement, des traoprtnss et du leeognmt snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul oicififel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btueilln ofeicfil du ministère, facucslie Cvnnoieots cielvltcoes n° 2001/12 en dtae du 20 arivil 2001, dipbsloine à la Doicriten des Juraounx officiel, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 7,01 Euro.

de msie en orevue de la réduction du tpems de triaavl dnas les entreprises) est étendu suos réserve de l'application de l'article 19 (II) de la loi n° 2000-37 du 19 javiner 2000.

Le deuxième alinéa du pmreier ponit du papragahre b) Modalités d'attribution de l'article 4-2-2 (Réduction du tmeps de tiaarvl par l'attribution de juras de réduction du tmeps de travail) est étendu suos réserve que l'accord d'entreprise précise, conformément aux dpssiotoiins de l'article L. 227-1 du cdoe du tiraavl :

- la durée miilamne d'ancienneté dnas l'entreprise puor l'ouverture du dorit au congé ;

- les cdtntnoiois de trfnearst des doirts des salariés en cas de mtatuion d'un établissement à un ature ou dnas une falliie du même grpuoe ;

- les cnoditions de ldtiiauquin du coptme si le salarié rnceone à son congé.

L'article 4-2-3 (Réduction de la durée du tvaaril par la msie en place d'un dtoipisif de mtiaadoln du tmeps de travail) est étendu suos réserve d'un aoccrd complémentaire de brcahne étendu ou d'entreprise qui précise, conformément aux dpsniitosos de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les données économiques et soalices jifnutast le rouecs à la moidlauotn asini que les modalités de rreocus au traiaavl temporaire.

Le deuxième ponit du prhaargape a) Pincirpe et périodes de référence de l'article 4-2-3 susmentionné est étendu suos

réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu de laquelle la durée mentionnée ci-dessus ne peut être inférieure à un an.

Le point 2 (en fin de période de modulation) du paragraphe c) Hures supplémentaires de l'article 4-2-3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 212-8 du code du travail en vertu de laquelle des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées au-delà de la durée légale calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, diminuée des heures compensées aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 sans pouvoir excéder le plafond de 1 600 heures.

Les deuxième et troisième alinéas du premier point a) du paragraphe d) Pmaggrore ictaniidf de l'activité et délai de prévenance en cas de congé de celui-ci de l'article 4-2-3 susmentionné sont étendus sous réserve que l'accord d'entreprise précise, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code de travail :

- la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour l'ouverture du droit au congé ;

- les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ;

- les conditions de l'octroi du congé si le salarié renonce à son congé.

Le premier alinéa du deuxième point de ce même paragraphe d de l'article 4-2-3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le montant de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période.

Le deuxième alinéa du deuxième point de ce même paragraphe d de l'article 4-2-3 susmentionné est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe la durée légalement exigée par le septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en cas de réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés.

Le point 6-2 (personnels non cadres) de l'article 6 (Dispositions spécifiques applicables aux cadres et aux personnels itinérants non cadres) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui fixe, conformément à l'article L. 212-15-3 (II) du code du travail, la durée légale de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

Le point 6-3 (plafond annuel) de ce même article 6 est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe, conformément à l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail :

- les catégories de salariés concernés par la convention de forfait en jours pour lesquelles la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées et demi-journées de repos ;

- les modalités de contrôle de l'application de la convention de forfait ;

- les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;

- les modalités concrètes d'application du forfait hebdomadaire.

Le point 7-3 (nouveaux embauchés) de l'article 7 (Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui prévoit, s'agissant des salariés payés au SMIC, l'attribution d'une garantie de rémunération aux nouveaux embauchés dès lors qu'ils occupent un emploi équivalant à celui occupé par un salarié bénéficiant de la garantie, laquelle garantie ne peut être accordée à due concurrence aux salariés embauchés à temps partiel.

Le titre III (Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail) est étendu sous les réserves suivantes :

- le point 9-1 (personnels sédentaires) et le point 9-2 (personnels roulants) de l'article 9 (Contingents d'heures supplémentaires) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000, le contingent légal d'heures supplémentaires devant servir de référence pour le droit au forfait obligatoire.

## Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des relations industrielles au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Citoyenneté civile n° 2000/40 en date du 2 novembre 2000, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au

## ARRETE du 17 octobre 2001

*En vigueur en date du 17 oct. 2001*

Actrie 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les elmeyorpus et tuos les salariés coiprms dnas le cmahp d'application de la cnonoetvin cvtllicoee ninotaale des ttronspras riertuos et des activités auxleairiis du tronsrpat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jlieult 1998, les ditpoonissis de l'avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 susvisé retalif à l'aménagement et à la réduction du tpmes de tarvial cnlocu dnas le crdae de la covoentinn cltcelvioe naiaotnle susvisée.

Atcrlie 2

## ARRETE du 5 novembre 2001

*En vigueur en date du 5 nov. 2001*

Artlice 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eelyrmpous et tuos les salariés corpims dnas le cahmp d'application de la cvtoioennn cvoilttcee noatainle des tponartsrs roetirus et des activités aiaxluiiers du trrsrnaot du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jeullit 1998, les dissociopnitos de l'avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 susvisé ritlaef à l'aménagement et à la réduction du tpmes de trvaail conlcu dnas le cdare de la centioovnn ceivotclle naionltae susvisée.

Actrlie 2

## ARRETE du 4 décembre 2001

*En vigueur en date du 4 déc. 2001*

Acirlte 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les empulyreos et tuos les salariés corimps dnas le camhp d'application de la convoteinn cclieovlte ntnaloaie des trpsnrtaos reutoris et activités aieiriaulxs du traosnrpt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jiuellt 1998, les diosnitipss de l'avenant du 30 mai 2001 reailtf à l'interprétation des doitsinospis cleloeinnonvnets finsaat référence au CAP de cedtuouncr ruiteor à la ctnioevnon clvlotciee niaanotle susvisée.

Acrltie 2

## ARRETE du 5 novembre 2001

*En vigueur en date du 5 nov. 2001*

Aitrlice 1er

L'extension des efftes et satinncos de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la pcbuoialtn du présent arrêté puor la durée retsnat à croiur et aux cnontidois prévues par ledit accord.

Acrlite 3

Le drcueietr des rntialeos du tivaral au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dirteceur des traropnsts tereertsrs au ministère de l'équipement, des tptsnarros et du lmeognet snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oificfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btueliln oificfel du ministère, fliuacsce Ceooinntnvs cteicovells n° 2001/2 en dtae du 12 février 2001, dipsbinole à la Diictroen des Jauruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

L'extension des efftes et sonitnacs de l'accord susvisé est faite à dtaer de la pulbatioicn du présent arrêté puor la durée retasnt à ciruor et aux cidiootnns prévues par liedt accord.

Alctrie 3

Le deutreicr des rolteinas du travial au ministère de l'emploi et de la solidarité et le duticerer des trnrsaptos tesrrtrees au ministère de l'équipement, des trantrsops et du loegnemt snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oiiecffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bliluten oeiciffil du ministère, facsiclue Cooninvtnes clliotecvvs n° 2001/2 en dtae du 12 février 2001, dnpsoibilie à la Ditireocn des Jruanuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

L'extension des efefts et stainncos de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pcatliuoibn du présent arrêté puor la durée rnasett à ciouur et aux cndoiniots prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le deectirur des rtelnaios du traavil au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deectruir des tstpnraors tsteerrres au ministère de l'équipement, des toartsnprs et du lenmoget snot chargés, cuhacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ofcffiell de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bileultn ofefiicl du ministère, fcliasuce Convtnneinos cotelcvlies n° 2001/32-35 en dtae du 29 srmbepeete 2001, dsiilonbpe à la Dtecriion des Juronuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les elumeroyps et tuos les salariés cmoirps dnas le chmap d'application de la cnoineovtn cllvcetioe nlnloaitae des tsanrortps roueirts et activités aexiirilaus

du tarnsoprt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jleuult 1998, les dsntpsioios de l'avenant n° 7 du 27 arivl 2001 raeiltf à la pmie de ruqise miidfaont l'accord nnotiaal du 5 mras 1991 ritelaf aux cntnodoiis spécifiques d'emploi du pernnssoel des eeitnpserrs exerçant des activités de trnarospt de fndos et valeurs cnlocu dnas le carde de la coteiovnnn coceltivle nianatole susvisée.

#### Aitrcl 2

L'extension des efftes et scoinntas de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pltcaouiibn du présent arrêté puor la durée rtesant à croiur et aux cnotdions prévues par leidt avenant.

## ARRETE du 14 mars 2002

*En vigueur en date du 14 mars 2002*

#### Alircte 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les euoryemlps et tuos les salariés cromptis dnas le camhp d'application de la cinetoonvn clotelivce nailantoe des ttspoarrns roirteus et des activités aixiealiurs du trsaroprt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jeullit 1998, les diiotnpsosis de :

- l'avenant n° 42 du 14 noevmrbe 2001 au ptlooorce d'accord du 30 arvil 1974, prévu par l'annexe 1 de la ctovoinenn cliveclote ntoaialne susvisée (un barème annexé), prnaott rraatisoilveon des indemnités raeieltyvs aux fairs de déplacement des ovreirus des erresitepns de tronsaprt retuoir de macsnairedhs et des activités aiiiaulixres du transport, des eisenerptrs de tanpsrort de déménagement et des epnsitreers exerçant des activités de trnrspaot de fdons et verauls ;

- l'avenant n° 89 du 14 noemvbe 2001 à l'annexe 1 de la ctveioonn ctioclelve ntaailnoe susvisée (six barèmes annexés) retalif au sirlaae mesuenl poinfsoneresl garanti, à la gnartiae alnlnuee de rémunération et aux indemnités des pelsreonn orevrius sédentaires et des pesnrrloes oeiurrvs rtalunos des eseenrprtis de tornarspt routeir de mhiasaenrcds et des activités aiealrxuiis du tsrropnat ;

- l'avenant n° 77 du 14 nrevmboe 2001 à l'annexe 2 de la cntneoovin ctleiovlce ntaainole susvisée (trois barèmes annexés) rielatf au saraile mseenul pssoeoinenrl gntaari et à la gnaitrae aeunllne de rémunération des pnersnoles employés des enpsrierets de trrpaosnt rtioiur de maechranidss et des activités

## ARRETE du 23 avril 2002

*En vigueur en date du 23 avr. 2002*

#### Alrtcie 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eymrelopus et tuos les salariés cpiomrs dnas le cmhap d'application de la convneiotn ctvlleicoe natonliae des trantpsros reruitos et des activités auiliaerxis du tprrosat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 julilet

#### Atrlice 3

Le duiecterr des rioltenas du taairvl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le drtieceur des tntpradors trrrtesees au ministère de l'équipement, des torasnptrs et du lmngeoot snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oificefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Betuliln oificiel du ministère, fcauicsle Cntnionevos cllveeoitcs n° 2001/21 en dtae du 22 jiuun 2001, diblpsnoie à la Dceioitrn des Jrnuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

aeuixriilas du tsnaprrot ;

- l'avenant n° 75 du 14 novvrmebe 2001 à l'annexe 3 de la cventnioon cvlctelieo ntialonae susvisée (trois barèmes annexés) rlaitef au saraile museenl pesnrrfsooel gtarani et à la gatiarne anelnlue de rémunération des pseolrnnns tcncinciehes et agents de maîtrise des esnrrpeiets de tarsnport ruoietr de mseaicrnahds et des activités auiaeixilrs du torpasrnt ;

- l'avenant n° 67 du 14 noemvbre 2001 à l'annexe 4 de la coitneonvn ccoitelle nlniatoae susvisée (trois barèmes annexés) rlaitef aux rémunérations anelnuels minaemils polilofnnsrseees ganraiets des preonnesls ingénieurs et creads des eererpintss de taprosrnt rieotur et des activités aixuiaierls du transport.

#### Atclrie 2

L'extension des efftes et scoitnas de l'avenant susvisé est fiatae à dater de la pcbalituion du présent arrêté puor la durée ratnest à cruir et aux ctiodnnios prévues par ldeit avenant.

#### Atrlice 3

Le dieercutr des rtniaoels du taviral au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dctureeir des ttarsrpnos trrrretsees au ministère de l'équipement, des tarrpntoss et du lmeognet snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul oifcfeil de la République française.

Nota. - Les textes des annvetas susvisés ont été publiés au Bltelium oieicfil du ministère, fauliccse Ctoionennvs clcctioevs n° 2001/50 en dtae du 11 jeinavr 2002, dlionsbpie à la Dricteion des Jaurunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euros.

1998, les dpsioitsoins de l'avenant n° 1 du 5 otrcobe 2001 à l'accord du 29 mai 1998 susvisé, cnoclu dnas le cdare de la cvtinnooen cleoitvlce naatniloe susvisée.

#### Airtlce 2

L'extension des efefts et sotanncis de l'accord susvisé est ftiaie à daetr de la paoicubtn du présent arrêté puor la durée retsnat à cuoir et aux citnodion prévues par liedt accord.

Acritle 3

Le dtruceer des raleotnis du taarvil au ministère de l'emploi et de la solidarité et le duecretir des taptnsrros tsrreteres au ministère de l'équipement, des trtaosnrps et du lngemeot snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oeficfl de la République française.

La msitirne de l'emploi et de la solidarité,

Puor la mtiisrne et par délégation :

Le dutcreir des rlntaeios du travail,

## ARRETE du 13 juin 2002

*En vigueur en date du 13 juin 2002*

Ailrtce 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eporemylus et tuos les salariés crpmois dnas le camhp d'application de la cineontovn cvlioeltce nilaotnae des tostrpnras rtueoirs et activités axrileiiaus du tnosraprt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998 étendu par arrêté du 23 juelilt 1998 et dnas son poprrre cmahp d'application, les diiipsotosns de l'avenant n° 9 du 6 décembre 2001 moianifdt l'accord ninataol du 5 mras 1991 reitlaf aux ctinoinidos spécifiques d'emploi du pnnosereel des eertipsrnes exerçant des activités de trrnopast de fdnos et vealrus coclnu dnas le cdare de la cnvtneioin cvetlciole ntiaonlae susvisée.

Actrlie 2

L'extension des eetffs et sctinaons de l'avenant susvisé est ftaie à

## ARRETE du 2 juillet 2002

*En vigueur en date du 2 juil. 2002*

Alticre 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les emolryeups et tuos les salariés cpoirms dnas le champ d'application de la convteioinn ccileotvle nnailtaoe des tstraonrps rotreuis et des activités axliiirueas du trrnasopt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 juilelt 1998, les dptisoisions du plotorcoe d'accord du 14 neovrmbe 2001 riatelf au tiaarvl de niut puor les psonerlens des eestpnrrreis de tarrspont riuoetr de marchandises, des activités axruaeiliis de tprsonrat et de tsornpat de déménagement conclue dnas le cdare de la cntnooievn ctceloilve nolatnaie susvisée, à l'exclusion :

- du seoncd treit du pemirer pnoit " puor les pelsenors roantlus gdnars reouitrs ou lgunoe dncstiae " et du sceond triet du deuxième piont " puor les auetrs peesnlorns roluants " du phagrapaare 2.2 " penlseorns rontuals " de l'article 2 (Durée du travail), cmmoe étant caortiners aux disniospiots du 7° de l'article 5 du décret du 26 jevniar 1983, modifié par le décret du 25 arivl 2002 ;

- des trmees : " Le ropes cmsopenaetur et " du praaprhage 3.3 " cmtpoie épargne-temps " de l'article 3 (Compensations au tiaarvl de nuit), cmmoe étant criretoans aux dtiisiosonps du piremer

J.-D. Combrexelle

Le mnsiirte de l'équipement,  
des tsrntaoprs et du logement,

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blliuetn oiifecfl du ministère, fluciscaae Connoivets cvlieecolts n° 2002/1 en dtae du 1er février 2001, dsoipilbne à la Diieotcrn des Joruuaxn officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

detar de la pitioalcubn du présent arrêté puor la durée rastent à criuor et aux condiotns prévues par liedt avenant.

Actrile 3

Le dcteriuier des rneatlois du tavrial au ministère des aiefarfs sociales, du tavrial et de la solidarité et le detiurcer des tpntrrsaos teererrsts au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du torisume et de la mer snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul oieicfl de la République française.

Le miitnrse des airaeffs sociales,  
du tivaraal et de la solidarité,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bllutien ofcifeil du ministère, filasccue Coinnnoetvs cilcetelevos n° 2002/01 en dtae du 1er février 2002, dsinlpiboe à la Dricetion des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du tvarial ;

- du deuxième alinéa de l'article 4 (Application des distniooisps légales et réglementaires), comme étant cronirtae aux disosontiiips de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, qui revoine à l'article L. 213-1 du même code.

Le plcoorote d'accord du 14 nrbvomee 2001 susvisé est étendu, s'agissant des ponleernss sédentaires, suos réserve de l'application des dpiisotsnos des arlictcs L. 213-1 et L. 213-4 du cdoe du travail, seoln luqeesls le ruceors au traival de niut au snes de l'article L. 213-2 du même cdoe est subordonné à la clusinoocn d'un acocrd de bhcrnae étendu ou d'entreprise, qui diot cenotnir les ceuasls orgbeitalois définies à l'article L. 213-4 susmentionné non déjà prévues par le poorcolte d'accord du 14 normvbee 2001 susvisé.

Le parpahrage 2.1 " peeronlons sédentaires " de l'article 2 (Durée du travail) est étendu suos réserve du reepcst des dooitpsnois des aelirctcs L. 213-2 et L. 213-3 du cdoe du taarivl ritflaes au talliuevarr de niut et à la durée de tiavarl de celui-ci.

Le prahpragae 3.2 " csnitpeamoon suos frome de rpoes " de l'article 3 (Compensations au tiaarvl de nuit) est étendu suos réserve que, puor le poresnlnl sédentaire, la cnemotoispan suos forme de rpeos qu'il vsie siot accordée à tuos les plsenernos sédentaires de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du

travail, et non pas seulement aux travailleurs de nuit  
affectés au moins 50 heures de travail par mois.

Article 2

L'extension des effets et sonnets de l'accord susvisé est faite à  
date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à  
l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires

## ARRETE du 21 octobre 2002

*En vigueur en date du 21 oct. 2002*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les  
salariés concernés dans le champ d'application de la convention  
collective nationale des transports routiers et des activités  
auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par  
l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet  
1998, les dispositions de l'accord du 23 avril 2002 relatif aux  
règles de rémunérations des heures de temps de service des  
personnels exerçant des fonctions de transporteur de  
marchandises, des activités auxiliaires du transport et de  
déménagement conclu dans le cadre de la  
convention collective susvisée, à l'exclusion des conducteurs de  
marchandise et des convoyeurs, en application des dispositions du  
décret n° 2002-622 du 25 avril 2002 relatif à la durée du travail  
dans les entreprises de transport routier.

Article 2

## ARRETE du 4 novembre 2002

*En vigueur en date du 4 nov. 2002*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les  
salariés concernés dans le champ d'application de la convention  
collective nationale des transports routiers et des activités  
auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par  
l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet  
1998, les dispositions de l'avenant n° 43 du 15 mai 2002 au  
titre de l'accord du 30 avril 1974 prévu par l'annexe 1 de la  
convention collective nationale susvisée (un barème annexé),  
portant réajustement des indemnités relatives aux frais de  
déplacement des conducteurs des entreprises de transport  
routier et des entreprises de transport sanitaire.

Article 2

## ARRETE du 6 novembre 2002

*En vigueur en date du 6 nov. 2002*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés concernés dans le champ d'application de la convention  
collective nationale des transports routiers et des activités  
auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par  
l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet  
1998, les dispositions de l'accord du 23 avril 2002 relatif aux  
règles de rémunérations des heures de temps de service des  
personnels exerçant des fonctions de transporteur de  
marchandises, des activités auxiliaires du transport et de  
déménagement conclu dans le cadre de la  
convention collective susvisée, à l'exclusion des conducteurs de  
marchandise et des convoyeurs, en application des dispositions du  
décret n° 2002-622 du 25 avril 2002 relatif à la durée du travail  
dans les entreprises de transport routier.

Le directeur des affaires sociales,  
du travail et de la solidarité,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel  
du ministère, fascicule des lois n° 2001/50 en  
date du 11 janvier 2002, diffusé à la Direction des affaires  
officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10  
Euros.

L'extension des effets et sonnets de l'accord susvisé est faite à  
date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à  
l'article 1er et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires  
sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports  
routiers au ministère de l'équipement, des transports, du  
logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce  
qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié  
au Journal officiel de la République française.

Le ministre des affaires sociales,  
du travail et de la solidarité,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel  
du ministère, fascicule des lois n° 2002/23 en  
date du 6 juillet 2002, diffusé à la Direction des affaires  
officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10  
Euros.

L'extension des effets et sonnets de l'avenant susvisé est faite à  
date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à  
l'article 1er et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires  
sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports  
routiers au ministère de l'équipement, des transports, du  
logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce  
qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié  
au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin  
officiel du ministère, fascicule des lois n° 2002/32  
en date du 7 septembre 2002, diffusé à la Direction des affaires  
officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix  
de 7,10 Euros.

salariés concernés dans le champ d'application de la convention  
collective nationale des transports routiers et des activités  
auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, telle que modifiée par  
l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 90 du 24 juillet 2002 à l'annexe 1 de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail (2 barèmes annexés) relatif aux rémunérations des personnels de vente des magasins de vente au détail et aux indemnités pour jours fériés ou dimanches travaillés, sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salariaux mensuels garantis pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instituant une garantie de rémunération mensuelle et pour le second barème (taux horaires et salariaux mensuels garantis pour 169 heures) des dispositions réglementaires prévues par lesdits avenants ;

- l'avenant n° 78 du 24 juillet 2002 à l'annexe 2 de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail (2 barèmes annexés) relatif aux salaires mensuels garantis et aux indemnités complémentaires, sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salariaux mensuels garantis pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instituant une garantie de rémunération mensuelle et pour le second barème (taux horaires et salariaux mensuels garantis pour 169 heures) des dispositions réglementaires prévues par lesdits avenants ;

- l'avenant n° 76 du 24 juillet 2002 à l'annexe 3 de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail (2 barèmes annexés) relatif aux salaires mensuels garantis et aux indemnités complémentaires ;

## ARRETE du 9 décembre 2002

*En vigueur en date du 18 déc. 2002*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés de commerce de détail et activités annexes du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998 et dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 21 décembre 2001 relatif à la modification du temps de travail à l'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale ;

- l'avenant n° 2 du 28 février 2002 relatif aux dispositions spécifiques applicables aux personnels des compagnies de transport non cadres, à l'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu dans le

## ARRETE du 24 février 2003

*En vigueur en date du 9 mars 2003*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés de commerce de détail et des activités

- l'avenant n° 68 à l'annexe 4 de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail (2 barèmes annexés) relatif aux rémunérations des personnels des magasins de vente au détail et aux indemnités

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports, des équipements, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le directeur des affaires sociales,  
du travail et de la solidarité,

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule des lois n° 2002/34 en date du 21 septembre 2002, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 4 de la convention collective nationale des salariés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports, des équipements, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule des lois n° 2002/7 en date du 16 mars 2002 (avenant n° 1) et n° 2002/15 du 11 mai 2002 (avenant n° 2), diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,10 Euros.

Les dispositions du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de l'accord national des salariés du 25 novembre 2002 (7 annexes) relatif à la pratique sportive aux personnes des entreprises de transport routier de marchandises et des activités annexes du transport, conclu dans le cadre de la



cnienotovn clotlvctiee susvisée.

Ailtcre 2

L'extension des efefts et saionctns de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pctoilabun du présent arrêté puor la durée rteanst à cuorir et aux cnniitdoos prévues par leidt accord.

Acirtle 3

Le dercietur des ralotnies du taivral au ministère des arfiefas sociales, du taivral et de la solidarité et le deructeur des tptnsosars

## ARRETE du 9 avril 2003

*En vigueur en date du 23 avr. 2003*

Aclrite 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eyprlemuos et tuos les salariés cprioms dnas le cahmp d'application de la cvetonionn cvtcileole nilaaonte des trtpnroass rirtoues et des activités ailluexaris du tsanrport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jluelit 1998, les diioontssips de l'avenant n° 44 du 19 décembre 2002 au plcotrooe d'accord du 30 airvl 1974 prévu par l'annexe 1 de la ctovnoenin cetlolvice nitaalnoe susvisée (un barème annexé), paorntt rrootsalieavin des indemnités rtaeilevs aux fiars de déplacement des ouevirrs des eestreinrps de trpasornt ruoietr de marchandises, du tpsnsroart de déménagement, des activités aiiualexrs du tponrnat et du trpaorsnt de fonds et valeurs.

## ARRETE du 12 mai 2003

*En vigueur en date du 11 juin 2003*

Altirce 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eopmyrlues et tuos les salariés cpmoris dnas le cmahp d'application de la cvnionneon cotvlliece naaltnoie des ttnrosrps rurtoies et des activités alaxueiiris du torpanrst du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jeuilitt 1998, les dipinsootiss de l'accord du 1er février 2003 (5 annexes) rtelaif aux rémunérations cvelonntoenilens dnas les eientrsprs de tarponsrt de déménagement coclnu dnas le crdae de la conontievn cvtloilcee nantliaoe susvisée.

L'annexe 2 " Pnroesnel oieuvrr sédentaire " et l'annexe 3 " Pnsneorel employé " snot étendues suos réserve du rscepet des dioostinisps de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiveanr 2000 modifiée iastrnanut une giraatne msnuleele de rémunération.

## ARRETE du 26 septembre 2003

*En vigueur en date du 26 sept. 2003*

Arlitce 1er

treeetrtrs au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tmourise et de la mer snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oficefil de la République française.

Le msiintre des afaerfis sociales, du tvairal et de la solidarité,

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beluitln ofeifcil du ministère, fauclscie ctinenovos coeillvcets n° 2002/49 en dtae du 4 javeinr 2003, dinlisobpe à la Dctoriien des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

Alrtcie 2

L'extension des eetffs et stncoians de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la piiloctabun du présent arrêté puor la durée rtsnaet à coruir et aux coionntds prévues par lidet avenant.

Aclrite 3

Le deretucir des reatlnios du tarvail au ministère des aefairfs sociales, du tiraavl et de la solidarité et le dcretuier des tsprotrans tesrterres au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tmioruse et de la mer snot chargés, cuhacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl oeifcicl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bletluin ocieiffl du ministère, ficsaucl cvneionnts ctivloeeels n° 2003/5, dibsniploe à la Dcoiteirn des Jouunrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Airltce 2

L'extension des etfefts et stnaocnis de l'accord susvisé est faite à detar de la polliucabtn du présent arrêté au Jornual ofcifeil puor la durée rsetnat à coirur et aux cnidonnoits prévues par ldeit accord.

Atcirle 3

Le deuecitr des rotlienias du tvriaal au ministère des aefrfias sociales, du taivarl et de la solidarité et le duretecir des tortanprsrs tsretreers au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tmirsoue et de la mer snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ofifeicl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bluleitn ofieifcl du ministère, fccsuliae ceonovntis cvlticeelos n° 2003/9, dbisnipole à la Dicrteoin des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eurlmoyeps et tuos les salariés criopms dnas le champ d'application de l'accord peonesrfnisl du 18 décembre 2001 ccnlou dnas le sueetcr des eirrtesnps de tsnoraprt siraniatde de la Réunion, les doipotniiss

de l'accord psineeofosrnl du 18 décembre 2001 (2 annexes), pnatrot aménagement et réduction du tpems de tiavarl dnas les eeterinpsrs de tnpoasrt sratainie de la Réunion, à l'exclusion :

- des temres " suaf urcnege et aevc l'accord du salarié " du phagrapae " Modalités d'attribution " du ciprhate " Ootrci des juors de réduction du tpems de tvariav "JRTT" " de l'article 5 " Les modalités d'organisation du tpems de traiavl " qui cnrieteveonnt aux dniiiosoptss du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du cdoe du tavrail ;

- du ctpiahre " Réduction de la durée du taviarl par la msie en orvuee d'un doistipisf de maudoilton de tpems de tarvail " de l'article 5 susmentionné en l'absence de culeass ogbtielloiars prévues par l'article L. 212-8 du cdoe du taarvil ;

- du peimerr triet du troisième alinéa de l'article 8 " Création d'emplois et fortoaimn " qui cernvnieott aux disiptsoins des alritecs L. 6312-1, L. 6312-2 et 6312-5 du cdoe de la santé puqbiule ;

- du troisième tiret du troisième alinéa susmentionné cmmoie étant crrontiae aux dsiitooonpsis de l'article L. 322-4-1 du cdoe du tvaairl ;

- du parhpgraae " Réunion " de l'article 10 " Sviivi de l'accord ", un texte coontnneivnel ne povnaut prévoir des diosiotisipns créant une oltagbiion puor un agnet ou un sricvee de l'Etat.

Le ciarhpe " Tmpes de psuae " de l'article 4 " Apsetcs qalitiuiatfs " est étendu suos réserve de l'application des dipnoiotsiss de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le pgrahraape " Lietmis maemaxlis " du cttriahpe " Scieervs de pnneeearmce " de l'article 4 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des donitispioiss du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, qui lnteiimt à dzoue snmaeies consécutives la fioixtan de la durée hbeodmrdaaie du tviaarl à quarante-quatre heures.

Le pgahaprrae " Priinpcpe " du chtriape " Décompte et rémunération du tpems de tavrail des ponlsneers aclubirnames rluntaos " de l'article 4 susmentionné est étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu au dneierr alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

## ARRETE du 14 octobre 2003

*En vigueur en date du 14 oct. 2003*

Altrcie 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les euolrmyeps et tuos les salariés cimoprs dnas le champ d'application de la cotvneoin cllvietoce niltnaaoe des ttpnoasrs rruiotes et activités aleiirauix du tnposarrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dontisposiis de l'avenant n° 2 du 10 airvl 2003, rteilaf à la définition et à la coltisaifaicn de l'emploi de contremaître technicien, à l'accord du 3 jiun 1997 sur les cndiootnis spécifiques d'emploi des psonlnrees des eisreertpns

Les duex dernières phsreas du dneirer alinéa du cirathpe " Répartition hderamibodae de la durée du tvaairl et orgstiaioann de l'activité " de l'article 4 susmentionné snot étendues suos réserve de l'application des dpssiniotios des altcires L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du travail, qui imsenpot de ne pas opcecur un salarié puls de 6 juors consécutifs par snmaeie et de lui acredocr un roeps hiemabdadroe d'une durée mimlaine de vingt-quatre hruees consécutives alxluqeeus s'ajoutent les heerus consécutives de rpoes quotidien.

Le dreienr alinéa du pharpaarge " Pipnrice " de l'article 7 " Rémunération " est étendu, s'agissant des salariés taalvlirant à temps piretal nuvleleemnt embauchés ou qui n'auraient pas réduit luer temps de tarail et qui doevnit bénéficier de la même garinate de rémunération dès lros qu'ils snot employés sur des elpmios " équivalents " à cuex occupés par des salariés bénéficiaires de la garantie, suos réserve du reecspt des dossinipitos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaievr 2000 modifiée irasantnut une gaartnie mlenulsee de rémunération.

L'annexe 2 " Srlaieas melunses plennerssoifos giarnats " est étendue suos réserve de l'application des dsiotispnois de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvienar 2000 modifiée itusarnnt une gtarniae mslunlee de rémunération.

Atcrlie 2

L'extension des etffes et sitanncos de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la poalcubttiin du présent arrêté puor la durée rsantet à coriur et aux ctoidnnios prévues par liedt accord.

Acrtile 3

Le deuietrcr des retnaiols du traiavl au ministère des afaifres sociales, du triaavil et de la solidarité et le dictueerr des tpsornrtas trteresers au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du trsoumie et de la mer snot chargés, chucan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oiicfevl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btulieln oefiicfl du ministère, fcuacslie cntoinvneos cveiteclols n° 2003/20, dnsiopible à la Doiceitrn des Jnrrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

de déménagement cnlocu dnas le cdrae de la cnoinvten cevtllice noaatnlie susvisée.

Alitcre 2

L'extension des etffes et scooantis de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pbtlaicouin du présent arrêté puor la durée ratsnet à croiur et aux cnnditoois prévues par lidet avenant.

Atilrce 3

Le dtireucer des reanliots du tviaarl au ministère des aifearfs

sociales, du travail et de la solidarité et de l'entretien des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié

## ARRETE du 22 décembre 2003

*En vigueur en date du 7 janv. 2004*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 telle que modifiée par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de :

- l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et aux rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " selon les modalités visées au troisième paragraphe de l'article 6 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 " figurant à l'article 7-1-2 (Durée) du titre II (Temps de travail, amplitude, heures et jours hebdomadaires) dans la mesure où les dispositions du décret du 22 décembre 2003 susvisé se substituent à celles du décret du 26 janvier 1983 précité ;

- des premier et deuxième alinéas de l'article 13-2 (Réduction du temps de travail par anticipation de jours de repos sur tout ou partie de l'année) du titre III (Réduction et organisation des temps de travail) comme étant contraignants aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-9 du code du travail ;

- des termes : " ou annuelle ou de convention de forfait en jours " figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 15 (Dispositions spécifiques au personnel cadre) du titre III susmentionné comme étant contraignants aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;

- de l'article 23-1 (Conditions de mise en oeuvre) du titre IV (Travail à temps partiel et cumulés en périodes scolaires) comme ne contenant pas toutes les dispositions prévues à l'article L. 212-4-6 du code du travail ;

- des termes : " être titulaire d'un contrat à durée indéterminée " figurant au troisième alinéa de l'article 28-2-1 (Conditions d'un contrat de travail) comme étant contraignants aux dispositions de l'article L. 212-3-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4-3 (Les temps à disposition) du titre II (Temps de travail, amplitude, heures et jours hebdomadaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles collectives n° 2003/34, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'article 4-4 (Cas particulier du double équipage) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'article 5-1 (Décompte des heures supplémentaires) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 du décret du 22 décembre 2003 susvisé, qui ne s'appliquent qu'au seul personnel roulant.

Le deuxième alinéa de l'article 5-2 (Paiement des heures supplémentaires) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

L'article 7-1-2 (Durée) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 du décret du 22 décembre 2003 susvisé.

L'article 9 (Travail de nuit) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de son application au seul personnel roulant, conformément aux dispositions combinées des articles 224 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée de manière transitoire et 7 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

Les deuxième, cinquième et sixième alinéas de l'article 14-7 (Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence) du titre III (Réduction et organisation des temps de travail) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 17 (Définition) du titre IV (Travail à temps partiel et cumulés en périodes scolaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

L'article 24 (Priorité de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel) du titre IV susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 25 (Conducteurs en périodes scolaires) du titre IV susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

Le neuvième alinéa de l'article 25 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail.

L'article 28 (Conditions de la garantie d'emploi et de la continuité

du contrat de travail du pénétrant en cas de changement de prestataire) du titre VI (Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail, dans le cas où la sous-entité de l'entreprise représente un établissement d'une entité économique autonome.

Le deuxième alinéa du point B (Modalités de maintien de la rémunération) de l'article 28-2-2 (Modalités du maintien de l'emploi - prévisions du contrat de travail) du titre VI susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du premier alinéa de l'article L. 121-1 du code du travail et de l'article 1134 du code civil.

Le deuxième alinéa de l'article 28-4 (Obligations à la charge du personnel) du titre VI susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1 du code du travail.

L'article 28-3-2 (Information du personnel et des représentants du personnel) du titre VI susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 432-1 du code du travail.

Le barème fixé les taux hiérarchiques et sériels mensuels gâtaires pour 151,67 heures (en euros) de l'annexe II est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie de rémunération mensuelle et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'annexe III (Application des dispositions de l'article 14.7 "Icennidne des aebecns ") est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du

## **ARRETE du 19 mai 2004**

*En vigueur en date du 12 juin 2004*

Article 1er

Sont devenus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 4 du 20 octobre 2003 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité des chômeurs de moins de cinquante ans, en ce qui concerne le champ de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à partir de la date de l'avenant du présent arrêté pour la durée relative à

## **ARRETE du 19 mai 2004**

*En vigueur en date du 12 juin 2004*

Article 1er

taviral ;

- l'avenant n° 1 du 28 avril 2003 à l'accord du 18 avril 2002 susvisé mentionnant les dispositions du présent accord.

Le point 2 (abattement supplémentaire de 20 %) du paragraphe H (" Il est créé un nouveau article XXIX "Chantiers thématiques" rédigé comme suit ") de l'article 1er (Objet du présent avenant) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord et de l'avenant susvisés est faite à partir de la date de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux dispositions prévues par l'accord et l'avenant.

Article 3

Le décret des salaires du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le décret des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2003/26, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ci-joint et aux dispositions prévues par l'avenant.

Article 3

Le décret des salaires du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le décret des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2003/48, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Sont devenus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant

n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 45 du 8 janvier 2004, relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à l'annexe I de la convention collective nationale des transport routiers.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée révisée à venir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du

## ARRETE du 19 mai 2004

*En vigueur en date du 12 juin 2004*

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers du transport collectif dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée révisée à

## ARRETE du 19 mai 2004

*En vigueur en date du 12 juin 2004*

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 46 du 16 février 2004, relatif aux frais de déplacements des ouvriers, à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 69 du 16 février 2004, relatif aux rémunérations conventionnelles des cadres et ingénieurs, à l'annexe IV de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 77 du 16 février 2004, relatif aux salaires mensuels garantis des techniciens et atges de maîtrise, à l'annexe III de la convention collective nationale susvisée.

travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports, de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles collectives n° 2004/6, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

crier et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports, de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/10, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conditions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée révisée à venir et aux conditions prévues par ledit avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports, de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnelles collectives n° 2004/10 et n° 2004/11 disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

## ARRETE du 19 mai 2004

*En vigueur en date du 12 juin 2004*

Aclirte 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eempruoy et tuos les salariés cpiroms dnas le cahmp d'application de la cnvootnein cillcteove nnataolie des tpraorstns roeriuets et activités aieriaulxs du tpsnrrat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dsitnoiposs de :

- l'avenant n° 79 du 16 février 2004, rialtef aux siaalres gtairans des employés, à l'annexe II de la cotonienvn colcevtille natinolae susvisée ;

- l'avenant n° 91 du 16 février 2004, riealtf aux sealrias colvneneintons des ouvriers, à l'annexe I de la ctenooivnn clvioetlce noitnaale susvisée, suos réserve du rsecept des ditopisosnis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnevaïr 2000 modifiée irntsuanat une gtiranae mnlueslee de rémunération.

## ARRETE du 25 juin 2004

*En vigueur en date du 6 juil. 2004*

Art. 1er. - Snot rednues obligatoires, puor tuos les eruleyomps et tuos les salariés coprmis dnas le chmap d'application de la ceovntonin cvleoiecte ntlonaaie des trrpsontas ruoirrets et activités aaeiulixrs du trrnosapt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dtosipsioins de l'avenant n° 2 du 16 jnaveïr 2004 à l'accord du 18 arvil 2002 rliatef à l'aménagement, à l'organisation, à la réduction du tepms de tavrïal et à la rémunération des perelnnsos des eepnstreïrs de tnorsrptas clocnu dnas le cdrae de la connioevtn cicletvloë niatoanle susvisée.

Art. 2. - L'extension des efftes et soctinans de l'avenant susvisé

## ARRETE du 29 juillet 2004

*En vigueur en date du 10 août 2004*

Airlcte 1er

Snot rdeeens obligatoires, puor tuos les erumeyopls et tuos les salariés crimops dnas le cmahp d'application de la cionotevnn citcvelole niatonale des tnroatpsrs rioruets et activités aierauxilis du tpsrnorat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les disipoitosns de :

- l'avenant n° 92 du 19 aivrïl 2004, ratielf à l'indemnité de départ à la retraite, à l'annexe 1 de la cioenvnton cielclvtoe ninlataoe susvisée ;

- l'avenant n° 80 du 19 aivrïl 2004, rlteaïf à l'indemnité de départ à la retraite, à l'annexe 2 de la covoninetn cevctiollle nailtñaoe susvisée ;

- l'avenant n° 78 du 19 aivrïl 2004, rlitaef à l'indemnité de départ à la retraite, à l'annexe 3 de la cneoiontvn clevtiilloce nnilaotae

Arlicte 2

L'extension des efftes et snctiotnas des atevanns susvisés est fiatae à daetr de la ptiaboiculu du présent arrêté puor la durée rnaestt à courir et aux conidntinos prévues par lidetss avenants.

Atirlce 3

Le duiercter des rntoeails du tvriaal au ministère de l'emploi, du tivraal et de la cohésion scloïae et le dreictuer des tnsprtrrs tserereters au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du toïurmse et de la mer snot chargés, chcuau en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ocieïffl de la République française.

Le mrisinte de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le txtee des aantevns susvisés a été publié au Buleilt n oeïffcl du ministère, ficaslcue ctvoonneins clveïotlecs n° 2004/10, doïpblinse à la Dciotiern des Jruonaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pïars Cedex 15, au pïrx de 7,32 Euros.

est ftiaë à detar de la picolibtaun du présent arrêté puor la durée rnetast à courir et aux cdooinnits prévues par lidet avenant.

Art. 3. - Le dcietuerr des reanitolis du travaïal au ministère de l'emploi, du trivaal et de la cohésion salicoe et le deurctier des tarprtsons ttrreeress au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tsuomrie et de la mer snot chargés, chcuau en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oeciïffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bllutien ofieïfcl du ministère, faluccsie cnoinneotvs cllocevteïts n° 2004/11, dispionble à la Drietoïcn des Juuraonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pïars Ceedx 15, au pïrx de 7,32 Euros.

susvisée ;

- l'avenant n° 70 du 19 arivl 2004, rltieaf à l'indemnité de départ à la retraite, à l'annexe 4 de la convteonin clliceoitve natonilae susvisée.

Altrcie 2

L'extension des efftes et saintcnos des anvanets susvisés est fitaë à deatr de la puloïabïtcn du présent arrêté puor la durée renatst à cuïorr et aux cidntnioons prévues par ldetsis avenants.

Aïlrctce 3

Le deirtcuer des rtaeonlis du tavrïarl au ministère de l'emploi, du taïvrïal et de la cohésion saïcloe et le dectiurer des tsarnports teeterers au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du trmüsüoe et de la mer snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl ofeïcïfil de la République française.

## ARRETE du 22 novembre 2004

*En vigueur en date du 11 déc. 2004*

### Article 1er

Sont redneus obligatoires, pour tous les eemlruypos et tous les salariés crpimos dans le champ d'application de la convention collective n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 1 du 21 juillet 2004 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les barèmes joints en annexe s'appliquent aux personnels "ouvrier sédentaire" et "employé" sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie minimale de rémunération.

## ARRETE du 4 janvier 2005

*En vigueur en date du 22 janv. 2005*

### Article 1er

Sont renouées obligatoires, pour tous les epeumolyrs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes exerçant des activités de nettoyage industriel conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du procès-verbal de la réunion de la signature, qui ne constitue pas un texte réglementaire au sens de l'article L. 133-1 du code du travail.

Le barème des taux horaires minima des personnes exerçant une activité au tableau relatif aux rémunérations conventionnelles en annexe est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie minimale de rémunération.

## ARRETE du 14 mars 2005

*En vigueur en date du 26 mars 2005*

### Article 1er

Sont redneus obligatoires, pour tous les epolermyus et tous les salariés croimps dans le champ d'application de la convention collective n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de l'avenant n° 93 du 24 septembre 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnes exerçant des activités de transport de voyageurs à l'annexe I de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie minimale de rémunération.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième des recueils n° 2004/19, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

### Article 2

L'extension des effets et rétroactifs de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministère de l'emploi, du travail  
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième des recueils n° 2004/34, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

### Article 2

L'extension des effets et rétroactifs de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministère de l'emploi, du travail  
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cinquième des recueils n° 2004/32, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

du 30 juin 2004, les dispositions de l'avenant n° 93 du 24 septembre 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnes exerçant des activités de transport de voyageurs à l'annexe I de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie minimale de rémunération.

## Ailrcte 2

L'extension des effets et sitnaocs de l'avenant susvisé est faite à daetr de la pcibltiaoun du présent arrêté puor la durée reatnst à cruoir et aux coodiintns prévues par ldiet avenant.

## Aairctle 3

Le deuritecr des rilteonas du tiraval au ministère de l'emploi, du tavail et de la cohésion soaclie et le dutiecrer des ttnsarpros

# ARRETE du 27 avril 2005

*En vigueur en date du 11 mai 2005*

## Alircte 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eurlpemyos et tuos les salariés cmorips dnas le cmhap d'application de la citennvooon cveilcote nanaoitle des trotsanrps retuiros et des activités ailliruxas du tpnrsaort du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dnsiioitsops de l'avenant n° 47 du 30 décembre 2004, railtf aux indemnités de faris de déplacements des ouvriers, à l'annexe 1 de la conivnteon clllitoeve nlatnioae susvisée.

## Artilce 2

L'extension des etfefs et sntnioacs de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pbtcuoliian du présent arrêté puor la durée rastent à

# ARRETE du 9 mai 2005

*En vigueur en date du 19 mai 2005*

## Actlire 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les euleomprys et tuos les salariés cmripis dnas le cahmp d'application de la cnoienotvn cotvlcelie ntaoinlae des tanrprotss rreuoits et des activités aulrieixias du trorsnapt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les disopisitons de l'accord du 25 nermbove 2004 rietalf à la fmotairon preoilsnolnefse et à l'emploi, cnolcu dnas le cadre de la cenivotnon cvltoeilce naitoanle susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 11 (Le dorit ieidinvdul à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dspiiotosoins du pireemr alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 16 (Les eesrertinps eylompant 10 salariés et plus) est étendu suos réserve de l'application des dipiioosstns du 5° de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 16 (Les enseriteprs eyaomplnt dix salariés et plus) est étendu suos réserve de l'application des dpoioiissnts de l'article D. 981-7 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 17 (Les epeietsrns emponayt moins de dix salariés) est étendu suos réserve de l'application

tteseerrrs au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tumsrioet et de la mer snot chargés, chcuon en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofiiefcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bellitun oiifecfl du ministère, fscculiae cnnoieonvts clleieocvts n° 2004/50, dnipoilbse à la Doitciren des Jrnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

cruoir et aux ctiondoins prévues par lidet avenant.

## Atlrcie 3

Le dcirteuer des relnoaits du tivaarl au ministère de l'emploi, du traavil et de la cohésion salcoie et le deetuicrr des tonpatrsrs trteeserrs au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tsmuorie et de la mer snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral offcieil de la République française.

Le mnirstie de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Belltiun ofeiicfl du ministère, fcuasicle cnnivtnooes clicoevts n° 2005/7, dibospinle à la Drtieiocn des Juronaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,50 Euros.

des dipsiniootss de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Au crhainte 4 (Dispositions spécifiques au traspont ruoiter de personnes), l'article 22 (Mise en oevrue des diiiootsopnss de l'article 19 rliaetf au femnecnaint de l'apprentissage) est étendu suos réserve de l'application des dnsoitpiios de l'article R. 964-16-1 (e) du cdoe du travail.

Au crtapihe 5 (Dispositions spécifiques au tnarrospt rutieor de mairhdasnecs et activités aaulirixis de transport), l'article 25 (Mise en oevrue des dtisoniiosps de l'article 19 raelitf au fnnmneciaet de l'apprentissage) est étendu suos réserve de l'application des dpossointiis de l'article R. 964-16-1 (e) du cdoe du travail.

## Acrtile 2

L'extension des efftes et sicnaonts de l'accord susvisé est fiatae à dater de la pbcualtiin du présent arrêté puor la durée rntaset à ciuorr et aux coniditons prévues par ldiet accord.

## Atclrie 3

Le drituceer des rntelioas du taivral au ministère de l'emploi, du tivaval et de la cohésion soaclie et le deetcriur des trntoraps tseererrts au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du trosmiue et de la mer snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent



arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRETE du 30 juin 2005

*En vigueur en date du 30 juin 2005*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'emploi des conducteurs en périodes soalecris conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 (Rémunération conventionnelle) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée insurant une garantie mensuelle de rémunération.

Le troisième point du premier alinéa de l'article 4 (Contenu du contrat de travail) est étendu sous réserve que les durées de 550 heures et de 180 jours soient des durées minimales de travail au sens de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

## ARRETE du 3 août 2005

*En vigueur en date du 12 août 2005*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004 les dispositions de l'accord du 2 décembre 2004, relatif aux indemnités de licenciement et de jours fériés des personnels arabclmuis des entreprises de transport, conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à

## ARRETE du 18 novembre 2005

*En vigueur en date du 29 nov. 2005*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de l'avenant n° 1 du 1er juin 2005 à l'accord du 30 juin 2004, relatif aux rémunérations des professionnels exerçant des activités de prestations logistiques, conclues dans le cadre de la convention

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaire collective nationale n° 2004/52, diffusée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 €.

L'extension de l'article 4 (Contenu du contrat de travail) est étendue sous réserve que l'annexe soit signée par le salarié.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaire collective nationale n° 2004/51, diffusée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 euros.

L'extension de l'article 4 (Contenu du contrat de travail) est étendue sous réserve que l'annexe soit signée par le salarié.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaire collective nationale n° 2005/04, diffusée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension de l'article 4 (Contenu du contrat de travail) est étendue sous réserve que l'annexe soit signée par le salarié.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer

et des tartopnsrs au ministère des transports, de l'équipement, du tsumore et de la mer snot chargés, chcaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofcffiil de la République française.

## ARRETE du 18 novembre 2005

*En vigueur en date du 29 nov. 2005*

Atrlice 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eprlumeoys et tuos les salariés cmpiros dnas le cmhap d'application de la coeiontnvn ctivilcolee naonliate des tstraronps ruteiros et activités auirxeaiils du tarpsonrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les dstnoipoisis de l'avenant n° 2 du 12 jlileut 2005 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cneoviolnnteens dnas les etenriserps de trasrpnot de déménagement, conclu dnas le crdae de la coteinnvon ccoeuillvte nntliaaoe susvisée.

Atclrie 2

## ARRETE du 26 juin 2006

*En vigueur en date du 29 juin 2006*

Airtcle 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les epuelormys et tuos les salariés cipmors dnas le cmahp d'application de la ctivoenonn clloitceve nitalnaoe des trsanprots roetiurs et activités aiarxiuelis du tnrrasopt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les dnitospsoiis de l'avenant n° 48 du 27 oboctre 2005, rtaielf aux indemnités de déplacement des oruirevs (tableau annexé), à l'annexe I de la ctnovneoin ccteillvoo nanitaloe susvisée.

Atcirle 2

L'extension des eteffs et stinaocns de l'avenant susvisé est fiata à

## ARRETE du 1 août 2006

*En vigueur en date du 13 août 2006*

Atcirle 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eopeymulrs et tuos les salariés coimrps dnas le cahmp d'application de la ctovennoin celivoclte nilaontae des torsnrtpas rireutos et activités aliiერიuxs du taonprrst du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les dpotsiniisos de :

- l'avenant n° 71 du 21 décembre 2005, reatlif aux rémunérations ceennelviontlons des ingénieurs et careds (3 barèmes annexés), à l'annexe 4 de la ctvonoenin ccotveille nitlnaoae susvisée ;

- l'avenant n° 79 du 21 décembre 2005, rlieatf aux rémunérations cooetnivnllennes des tecehciinns et aengts de maîtrise (3 barèmes annexés), à l'annexe 3 de la cennvootin celiotclve

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blueitln oefifcil du ministère, fccalissue cooenintvns csetelovlis n° 2005/30, disopilbne à la Drcoitien des Jauounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des eteffs et stincanos de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pcbitolaun du présent arrêté puor la durée resnatt à courir et aux cintdoinos prévues par liedt avenant.

Aritlce 3

Le drueicter des rtialoens du tirvaal au ministère de l'emploi, de la cohésion slaiocce et du lonemegt et le dcrietuer général de la mer et des tpaonrsrts au ministère des transports, de l'équipement, du tumosrie et de la mer snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oiicfevl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blilueth ofcffiil du ministère, fsilaccue conetonnviss cevlotciels n° 2005/35, dbsiinople à la Doiiretcn des Jrnouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

deatr de la pbicluiaotn du présent arrêté puor la durée resantt à cuorr et aux cdnnioitos prévues par ldeit avenant.

Artlice 3

Le detrucier des rieonatls du taavril au ministère de l'emploi, de la cohésion sciloae et du lognmeet et le dteruiecr général de la mer et des tnrrsaopts au ministère des transports, de l'équipement, du tromsuie et de la mer snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oceiiffvl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bueltlin oceiffil du ministère, fcscailue cinnevontos citvlclooes n° 2005/52, dsnoiiplbe à la Dercotiin des Janrouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

naotlniae susvisée ;

- l'avenant n° 81 du 21 décembre 2005, rlaetif aux rémunérations ceonltvenilenos des employés (3 barèmes annexés), à l'annexe 2 de la civnntoeon cclitvleo nitnlaaoe susvisée, suos réserve de l'application des dposiioostns réglementaires ptonrat fxaition du silaare miiinum iroeietsrnspsnnofl de ciasnsroce ;

- l'avenant n° 95 du 21 décembre 2005, raeltif aux rémunérations ceivonntlonenles des ouvrris (3 barèmes annexés), à l'annexe 1 de la cnnvtooien ccelilovte noanilate susvisée, suos réserve de l'application des dsitiinpooss réglementaires panotrt foixatn du salriae miiunmm ieprontrnenoifessl de croissance.

Alrcite 2

L'extension des eteffs et scnnitaos des aavnnets susvisés est fatie à dtear de la pbtiauocin du présent arrêté puor la durée rensatt à

coruir et aux cndnoitos prévues par liestds avenants.

### Aclitre 3

Le decretuier des reaotlins du traival au ministère de l'emploi, de la cohésion slcoiae et du leemngot et le dueicrter général de la mer et des trtoarpsns au ministère des transports, de l'équipement, du tmuiosre et de la mer snot chargés, cacuhn en ce qui le

## **ARRETE du 31 octobre 2006**

*En vigueur en date du 10 nov. 2006*

### Aritcle 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eypuermlos et tuos les salariés comiprs dnas le champ d'application de la cvteiononn cviltloece nianlotae des trtrsanspos rrtuioes et activités axiairiules du tpsornart du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les diissipotnos de l'accord du 22 sretbembe 2005, ritalef aux tpems de liaison, d'accompagnement et vriosaailton du métier par l'encadrement du crotant à durée déterminée d'usage en tnparrst de déménagement, colcnu dnas le crdae de la cnenotiovn cloeticlve nnaitloae susvisée, à l'exclusion des terems : " qui s'impose aux erntesipres ucstaitlries " fgurinat au pemirer alinéa du pinot 2 de l'article 6 cmroe étant coetairnrs aux dniispoostis de l'article L. 121-1 du cdoe du travail.

L'antépénultième alinéa du pniot 1 de l'article 1er-2 est étendu suos réserve de l'application des diiotnsisops du quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Le pniot 1 de l'article 1er-3 est étendu suos réserve de l'application des doiiitsnosps des drctiieevs 2002/15/CE et 2003/88/CE soeln llseeeuqs l'équivalence instituée ne diot pas cdriunoe à un dépassement de la durée milxmaae hdmearodbaie de 48 hereus en menyone sur qrtaue mois.

L'article 2 rtaeilf à l'amplitude journalière est étendu suos réserve du repscet des dpoisisotns de l'article 8 du règlement (CEE) 3820/85 en matière de rpoes journalier.

## **ARRETE du 29 octobre 2006**

*En vigueur en date du 6 déc. 2006*

### Alrctie 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eoeprmylus et tuos les salariés cripoms dnas le chmap d'application de la connvoetin cilvlcetoe noatlaine des tsrnoatprs roruets et activités axeuraliis du tpransrot du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les doniotisspis de l'avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 aivr l 2002, ritlaef à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tmeps de taavrill et sur la rémunération des pleoresnns des eertpesirns de trsorpnat reiuotr de voyageurs, à la cvoenitonn ccvltioilee natnilaoe susvisée.

concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol oifficiel de la République française.

Nota. - Les tteexs des avntanes susvisés ont été publiés au Butlieln oiffiecl du ministère, fciucslae cnennoviots cielclvteos n° 2006/5, dnploisbie à la Dieitcron des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

Le pnoit 1 de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dossipiitons du 3° de l'article L. 122-1-1 du cdoe du tvraial et de l'article D. 121-2 diudt code, aux temers deeqlulses un cnoatrt à durée déterminée d'usage ne puet être signé que si l'emploi est tiraroempe et non lié à l'activité nmlraoe et peteamnrne de l'entreprise.

Les deuxième et sixième alinéas de l'article 7 snot étendus suos réserve de l'application des dniotsosiips des aircltes L. 122-1 à L. 122-3-17-1 du cdoe du travail.

L'annexe à l'accord est étendue suos réserve de comporter, conformément aux dopisiontiss de l'article L. 122-3-1 du cdoe du travail, l'ensemble des mtionens obligatoires.

### Atilrce 2

L'extension des eeftfs et sanotincs de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la piibctaluon du présent arrêté puor la durée rsteant à ciruor et aux citnodnois prévues par leidt accord.

### Actrie 3

Le dctieurer général du tvairal au ministère de l'emploi, de la cohésion saciloe et du lgmeeont et dtueiercr général de la mer et des trntpasors au ministère des transports, de l'équipement, du truismoe et de la mer snot chargés, cuahcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul ocffiifel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Butleiln oefcfiil du ministère, fsiluacce cnotionnevs clteeocivls n° 2005/47, dibnpoisle à la Deoricitn des Joanruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

### Aticrle 2

L'extension des efetfs et soatincns de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la ptbolciuian du présent arrêté puor la durée restnat à ciruor et aux cniondiots prévues par ldeit avenant.

### Alrctie 3

Le deiruteecr général du trviaal au ministère de l'emploi, de la cohésion slaiocce et du lmengeot et le dtriceuer général de la mer et des troatpnrss au ministère des transports, de l'équipement, du timrsoue et de la mer snot chargés, ccahcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oceffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Beitllun ofeicifl du ministère, fcasculie cteinvonnos cvoletceils n° 2006/5,*

## **ARRETE du 15 décembre 2006**

*En vigueur en date du 27 déc. 2006*

Atlicre 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les elypmoures et tuos les salariés ciporms dnas le chmap d'application de la cneotnoivn ctcoevlle nnoiaatle des tnrrptsoas rrituoes et activités auiriaeilxs du trrapnost du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiuin 2004, les dnoipsisoits de l'avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 aivr l 2002, raitelf à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de tavriral et sur la rémunération des peesrlons des eisretrenps de tnpsoart rtuioer de voyageurs, à la cnvtonoien coelltvce nationale susvisée.

Acilrte 2

## **ARRETE du 31 janvier 2007**

*En vigueur en date du 10 févr. 2007*

Alictre 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les elurmypeos et tuos les salariés copmris dnas le camhp d'application de la covoenintn cioctevlle nonlatiae des toantrps roiuers et activités axeiuariis du tparnosrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiuin 2004, les dtoisnosips de :

- l'avenant n° 72 à l'annexe 4 du 19 sempbrtee 2006 (ingénieurs et cadres) rtielaf aux seiarlas et indemnités des posrennles des enperreists de taoprsnt rtuioer de vreguayos à la cntnveioen clvtcoelie natlaoine susvisée ;

- l'avenant n° 80 à l'annexe 3 du 19 stbpemere 2006 (techniciens et ategns de maîtrise) rtilaef aux seliraas et indemnités des pnolnrsees des epsietnerrs de tnsorprt ruioer de vuyeorgas à la coioentvn civelcolte nitnoaale susvisée ;

- l'avenant n° 82 à l'annexe 2 du 19 sbtrpeeme 2006 (employés) reiatlf aux sarailles et indemnités des pnesnorels des eerperisnts de tprsnroat retuoir de vearuoygs à la cneiotovn celtoiclv

## **ARRETE du 21 février 2007**

*En vigueur en date du 2 mars 2007*

Alitcre 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les emuylerpos et tuos les salariés cpmiors dnas le camhp d'application de la ctoniovnen cetiovlcle niaalonte des troanptrs reotrius et activités airxileiaus du trpnorsat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiuin 2004, les dniootpsiiis de l'accord du 7 jiuin 2006 (barèmes annexés), rliatef aux rémunérations cnltonvinolnees et à la msie en ouvree du " bnous eonecpeixinl " en tanrorpst de

dioslbpine à la Dretcion des Juroanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

L'extension des effets et satoncins de l'avenant susvisé est fiatae à deatr de la pcutuiiabln du présent arrêté puor la durée renstat à cuoir et aux cdntinioos prévues par leidt avenant.

Ailrcte 3

Le dtcruieer général du taivarl au ministère de l'emploi, de la cohésion sicaloe et du lgoenemt et le decreiutr général de la mer et des tsatrornpis au ministère des transports, de l'équipement, du tsouirme et de la mer snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Belltuin oiiceffl du ministère, fsiculace cnvoeinotns ctlcleeivos n° 2006/5, donbpiisle à la Deiroictn des Junaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

naaltinoe susvisée ;

- l'avenant n° 96 à l'annexe 1 du 19 smerpbtee 2006 (ouvriers) rliatef aux saeialrs et indemnités des peernnslos des erisetpenrs de tnraposrt roeuir de vegruoays à la cenoiivnton cevloitlce natonalie susvisée.

Acitrle 2

L'extension des eteffs et santncois des annvates susvisés est ftiae à dtear de la plobuactiin du présent arrêté puor la durée ranestt à cuoir et aux cnnodioits prévues par letids avenants.

Acitlre 3

Le dteeuircr général du tvairal au ministère du travail, de la cohésion sacolie et du lnoeemgt et le dureetcir des tprotrans feroavireris et cilleftocs au ministère des transports, de l'équipement, du tuorsmie et de la mer snot chargés, ccauhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oiieffcl de la République française.

Nota. - Les ttxes des atnnaevs susvisés ont été publiés au Btulilen oeficifl du ministère, fuiasclce ciotnvenos ccvltloies n° 2006/44, dnsoipbile à la Diorteicn des Juruanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

déménagement, clocnu dnas le crade de la cvnenitooen cttlvioece nlantoiae susvisée, à l'exclusion de l'article 2 cmome étant cionatrrre aux dsstipoionis de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de fenacmniement de la sécurité scoliae puor 2006.

Le ponit 1.1 de l'article 1er est étendu suos réserve des dsponsiios réglementaires parntot fitaoixn du sliiare muiimnm ieeioenftrsrrnol de croissance.

Aticlr 2

L'extension des effets et saticnions de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pbiiclotuan du présent arrêté puor la durée rtasnet à criour et aux cndoiinots prévues par lidet accord.

Alctrie 3

Le decuertir général du trvaail au ministère de l'emploi, de la cohésion soailce et du lemogent et le dieceurtr des trspnoatrs maritimes, rtuireos et faulvix au ministère des transports, de

## **ARRETE du 9 mars 2007**

*En vigueur en date du 15 mars 2007*

Alircte 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eyruopelms et tuos les salariés cirpoms dnas le cahmp d'application de la cvetnoionn cevloctlie naaiotlne des tposratnrs rrioutes et activités aiiexulrais du toprrsnat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiuin 2004, les ditpossniois de l'accord du 7 décembre 2006 pnotrat rioiatvloaesrn des rémunérations cellnenoienvtnos dnas les entpriseers du tranrospt riouetr colcnu dnas le crade de la cenovotnin coleictvle susvisée.

Alrctie 2

L'extension des etffes et sconnaits de l'accord susvisé est fatie à

## **ARRETE du 26 mars 2007**

*En vigueur en date du 3 avr. 2007*

Atrilce 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les empyoleurs et tuos les salariés cmriops dnas le chmap d'application de la coieonvtnn ccelviltoe notaainle des traortnspns rtiouers et activités aialxreiius du torprsnat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiuin 2004, les doiissitpnos de l'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 à l'annexe 1 retliaf au statut des psnoenelrs cuoesirrs dnas les epirneesrts de cuoesrs à la covioentnn celctloive susvisée.

L'article 2.1 est étendu suos réserve de l'application des dopisitinsos rialevts au tpems de déplacement mentionnées à l'alinéa 4 de l'article L. 212-4 du cdoe du taaivr ltleels qu'issues de la loi du 18 jnievar 2005.

L'article 3 est étendu suos réserve des dpstiiinsoos réglementaires ptnrot fiiatoxn du salirae mniimum

## **ARRETE du 26 mars 2007**

*En vigueur en date du 3 avr. 2007*

Alrtice 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eplrumyoes et tuos les salariés cropmis dnas le cmahp d'application de la cootviennn clcolivete nitoaanle des trtsnopras riteuors et activités aixiiluaers du tpnaorrs du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiuin 2004, les donpsiiitsos de l'accord du 12 airvl 2006

l'équipement, du tmsruoie et de la mer snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oiecffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blliuetn offeicil du ministère, fsciacue cneotonnviss cllcotieives n° 2006/30, dipobnilse à la Dciieotr des Joaurunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,61 euros.

dater de la ptlaioucibn du présent arrêté puor la durée rnestat à cuiorr et aux condiintos prévues par ledit accord.

Aictrle 3

Le drcrtueier général du trviaal au ministère de l'emploi, de la cohésion salocie et du legemnot et le dreciteur des trnsptoars maritimes, rroeuits et fuluavix au ministère des transports, de l'équipement, du tiosrume et de la mer snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaur l oceffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Buleilt n ofieicil du ministère, faicucslc cvinotnones cvetleclilos n° 2006/52, dlpibionse à la Diicotern des Jaunroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,61 Euros.

ieotnpesonrrneifsl de croissance.

Alticre 2

L'extension des effets et sciaotnns de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la piuoltiabcn du présent arrêté puor la durée reantst à cruoir et aux cnidniiios prévues par ldiet accord.

Aiclrte 3

Le deirutcer général du trvaail au ministère de l'emploi, de la cohésion saolcie et du lmegoent et le dteeriucr des tsaprtrons maritimes, rretouis et fuuvlaix au ministère des transports, de l'équipement, du tiumsore et de la mer snot chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oiefficl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Buetilln oceiiffil du ministère, falscicue cevnoonints cvoeiltecls n° 2006/6, dipinoblse à la Dieitrcn des Jornaux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,80 euros.

rleatif au cnaert de ruote et à la feullie de temps (en annexe) des pernosnels coursiers, clcnou dnas le crdae de la cninvoteon coclltviee nniaoatle susvisée.

Atilrce 2

L'extension des eetffs et sincontas de l'accord susvisé est fitae à dater de la piobclautin du présent arrêté puor la durée restant à cuoir et aux ctondinios prévues par liedt accord.

Altirce 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur des transports maritimes, routiers et fluviaux au ministère des transports, de l'équipement, de la mer et de la pêche chargés, chacun en

## **ARRETE du 26 mars 2007**

*En vigueur en date du 3 avr. 2007*

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de l'avenant n° 1 du 7 juin 2006 à l'accord du 22 septembre 2005, relatif aux temps de liaison, d'accompagnement et volasoir du métier par l'encadrement du cotrant à durée déterminée d'usage en transport de déménagement, conclue dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective n° 2006/20, diaspbine à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur des transports maritimes, routiers et fluviaux au ministère des transports, de l'équipement, de la mer et de la pêche chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/06, diaspbine à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 8 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0264 du 15 novembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transports de fonds et de valeurs, les dispositions de l'avenant n° 20 du 12 novembre 2017 relatif à la complémentaire santé, à l'accord national professionnel susvisé.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 novembre 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 13 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0066 du 19 mars 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires pour les personnels coursiers dans les entreprises de courses compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 les dispositions de l'avenant n° 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers, à l'annexe 1 (ouvriers) de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés des entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et de valeurs et des activités de prestations logistiques comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (une annexe), à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 6 mars 2018 (1 annexe) relatif aux rémunérations conventionnelles dans le transport de marchandises, conclu dans le cadre de la

convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Les grilles de taux horaires conventionnels du personnel des ouvriers roulants et sédentaires et des personnels employés sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport de déménagement compris



dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 16 du 4 mai 2018 (une annexe) à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 1-2 est étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail.

Les grilles de taux horaires conventionnels du personnel ouvriers sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de voyageurs comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif à l'annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif à l'annexe III « Dispositions particulières aux Techniciens et Agents de maîtrise » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif à l'annexe II « Dispositions particulières aux employés » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 109 du 15 décembre 2017 relatif à l'annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » (1 annexe), à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les avenants sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Les avenants n° 93 et 109 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

## **Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0115 du 18 mai 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective susvisée, les dispositions de l'accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017-16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à la**

## **convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0119 du 23 mai 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport sanitaire et du transport routier de voyageurs comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (une annexe), à la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/42, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 16 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de voyageurs comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'avenant n° 84 du 19 décembre 2018 relatif à l'annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 92 du 19 décembre 2018 relatif à l'annexe III « Dispositions particulières aux Techniciens et Agents de maîtrise » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif à l'annexe II « Dispositions particulières aux employés » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 relatif à l'annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » (1 annexe), à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les avenants sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 mai 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°

# Arrêté du 31 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0132 du 8 juin 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport de déménagement compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Le 3e alinéa de l'article 1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 mai 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

## **Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0149 du 29 juin 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés dans les entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les dispositions de l'avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juin 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

## **Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0149 du 29 juin 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires pour les personnels coursiers dans les entreprises de courses compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 107 du 13 décembre 2016 relatif à la part variable conventionnelle des personnels coursiers, à la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juin 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 6 août 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention**

# collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0185 du 10 août 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2017 relatif à la durée du travail et du repos, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les stipulations de l'accord du 4 octobre 2017 présentant un caractère indivisible, elles sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision prévu à ses articles 1er et 4.

- l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les stipulations de l'article 23.2 relatives aux salaires minimaux hiérarchiques et aux frais de déplacement sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017.

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

Les termes « au plan national » figurant au 3e alinéa du a et « au niveau national » figurant au 5e alinéa du d de l'article 23.7.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 août 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des services de transport,

A. Vuillemin

Nota. - Les textes de l'avenant et l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/47 et n° 2019/10, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 13 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un avenant et un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0292 du 17 décembre 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et de valeurs et des activités de prestations logistiques comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 931-1 et R. 931-1-1 du code de la sécurité sociale.

- l'avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 de l'accord, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve que la répartition du fonds soit arrêtée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et que l'association n'ait qu'une mission de gestion du fonds du financement du dialogue social, conformément au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 décembre 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Villeboeuf

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Tixier

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/10 et 2019/38, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0051 du 29 février 2020**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 14 mars 2019 comportant diverses modalités de fonctionnement du dialogue social au sein de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au

Journal officiel de la République française.

Fait le 25 février 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0051 du 29 février 2020**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires de transport comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 15 mai 2019 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le

concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 février 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0051 du 29 février 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport de déménagement compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport sont chargés, chacun en ce

qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 février 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 29 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0223 du 12 septembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, de transport de déménagement, de transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juillet 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 29 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0223 du 12 septembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs et de transport sanitaire compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juillet 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°

## **Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0238 du 30 septembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport de déménagement compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'avenants à la convention**



# collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0241 du 3 octobre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de :

- l'avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, à l'annexe 4 (ingénieurs et cadres) de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, à l'annexe 3 (techniciens et agents de maîtrise) de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis, à l'annexe 2 (employés) de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles, à l'annexe 1 (ouvriers) de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, ces avenants sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 2 octobre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0261 du 27 octobre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 octobre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0282 du 21 novembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises, les stipulations de l'avenant n° 2 du 11 février 2020 à l'accord du 1er octobre 2012 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé dans les entreprises du transport routier de marchandises, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord

# conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0282 du 21 novembre 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport sanitaire, les stipulations de l'avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises de transport sanitaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports

# routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0286 du 26 novembre 2020

JORF n°0286 du 26 novembre 2020

## Article 1

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport de déménagement, les stipulations de l'avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises de transport de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport de fonds et de valeurs, les stipulations de l'avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le mot : « Klésia » mentionné en en-tête du tableau de garanties présenté en annexe à l'avenant devrait être exclu de l'extension, en application de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs et de transport sanitaire compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

La certification mentionnée ci-dessous est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Manager des Opérations et processus logistiques (ISTELI).

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 20 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

JORF n°0298 du 10 décembre 2020

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs et de transport sanitaire compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la convention collective susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 28 décembre 2020 portant extension d'un accord, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

JORF n°0315 du 30 décembre 2020

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier interurbain de voyageurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans le transport routier interurbain de voyageurs, conclu dans le cadre de la convention collective

susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve d'être entendu comme se référant au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension en application des dispositions combinées du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et de l'article 1er du code civil.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires de transport comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un accord portant avenant à un accord conclu dans le cadre convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0146 du 25 juin 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport sanitaire comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 5 février 2021 portant avenant n° 5 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers et engagement d'ouverture de négociations à venir, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0146 du 25 juin 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport de déménagement comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 19 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021-13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0152 du 2 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport de déménagement compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0157 du 8 juillet 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 112 du 19 avril 2019 relatif à la mise

en place des indemnités kilométriques pour les personnels coursiers à vélo, à l'annexe 1 (ouvriers) de la convention collective susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

**Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0176 du 31 juillet 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises et activités auxiliaires et de prestations logistiques compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans les entreprises des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, course, commission de transport) et de prestations logistiques, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.



## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0180 du 5 août 2021**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité dans le transport de voyageurs institués par l'accord du 29 mai 1998 (Agecfa Voyageurs), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0180 du 5 août 2021**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité institués par l'accord du 28 mars 1997 (Fongecfa Voyageurs), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0182 du 7 août 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'annexe du présent avenant est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport (n° 0016)**

**JORF n°0186 du 12 août 2021**

### **Article 1**

Sont reconnues représentatives dans le champ de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport (n° 0016) les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

### **Article 2**

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 34,24 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 24,81 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 20,75 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 14,35 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 5,85 %.

### **Article 3**

L'arrêté du 5 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport (n° 0016) est abrogé.

### **Article 4**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0227 du 29 septembre 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 23 décembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)**

**JORF n°0015 du 19 janvier 2022**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport interurbain de voyageurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 23 décembre 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

