

**CONVENTION  
COLLECTIVE NATIONALE  
DES TRANSPORTS ROUTIERS  
ET ACTIVITES AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT  
du 21 décembre 1950.**

**Etendue par arrêté  
du 1<sup>er</sup> février 1955**

**JONC 26 février 1955**

**IDCC : 16**

**TOME 1**

# SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT.....	P. 3
ANNEXE I OUVRIERS ACCORD DU 16 JUIN 1961 .....	P. 29
ANNEXE I OUVRIERS NOMENCLATURE ET DEFINITION DES EMPLOIS ACCORD DU 16 JUIN 1961 .....	P. 68
ANNEXE I OUVRIERS ANNEXE FRAIS DE DEPLACEMENT PROTOCOLE DU 30 AVRIL 1974.....	P. 83
ANNEXE I OUVRIERS FRAIS DE DEPLACEMENT TAUX DES INDEMNITES FORFAITAIRES ACCORD DU 30 AVRIL 1974 .....	P. 91
ANNEXE II EMPLOYES ACCORD DU 27 FEVRIER 1951.....	P. 94
ANNEXE II EMPLOYES NOMENCLATURE ET DEFINITION DES EMPLOIS ACCORD DU 27 FEVRIER 1951.....	P.107
ANNEXE III TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE ACCORD DU 30 MARS 1951.....	P.115
ANNEXE III TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE NOMENCLATURE ET DEFINITION DES EMPLOIS ACCORD DU 30 MARS 1951.....	P.133
ANNEXE IV INGENIEURS ET CADRES ACCORD DU 30 OCTOBRE 1951.....	P.141
ANNEXE IV INGENIEURS ET CADRES NOMENCLATURE DES GROUPES ACCORD DU 30 OCTOBRE 1951.....	P.160
ANNEXE V REGIMES COMPLEMENTAIRES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE ACCORD DU 5 MARS 1958.....	P.163
ANNEXE VI PARTICIPATION DES SALARIES AUX FRUITS DE L'EXPANSION ACCORD DU 24 MARS 1982.....	P.169
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE, ASSOCIATION FONGECIP TRANSPORTS ACCORD DU 25 FEVRIER 1983.....	P.175
ANNEXE VII FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI ACCORD DU 5 FEVRIER 1985 .....	P.178
ANNEXE VII FORMATION PROFESSIONNELLE, INSERTION PROFESSIONNELLE AVENANT N° 2 DU 6 AVRIL 1987.....	P.186
ANNEXE VII FORMATION PROFESSIONNELLE, INSERTION PROFESSIONNELLE, ANNEXE AVENANT N° 2 DU 6 AVRIL 1987.....	P.191

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

## Article 1 : Champ d'application

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant du 30 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2004-32 étendu par arrêté du 4 janvier 2005 JORF 22 janvier 2005.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 \*étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985\**

*Modifié par Avenant n° 15 1993-06-08*

*Modifié par Avenant n° 16 1994-03-29 article 1 A, BO conventions collectives 94-19*

*Modifié par Avenant n° 17 1997-02-04 BO conventions collectives 97-11*

*Modifié par Avenant n° 19 1998-03-24 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 98-18 étendu par arrêté du 23 juillet 1998 JORF 4 août 1998*

*Modifié par Avenant n° 7 1976-03-17 \*étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JORF 26 octobre 1976\**

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1er février 1955 JORF 26 février 1955*

### 1.1. Principe

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

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

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

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

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

Cette classe comprend :

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

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

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

Cette classe comprend aussi :

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

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

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

#### 60-2 N. - Déménagement :

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

Cette classe comprend aussi :

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

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

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

#### 63-4 A. - Messagerie, fret express :

Cette classe comprend :

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

#### 63-4 B. - Affrètement :

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

#### 63-4 C. - Organisation des transports internationaux :

Cette classe comprend :

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

#### 64-1 C. - Autres activités de courrier :

Cette classe comprend :

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

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

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

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

#### 74-6 Z. - Enquêtes et sécurité :

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

#### 85-1 J. - Ambulances :

Cette classe comprend le transport des malades par ambulance.

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

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

## **1.2 Dispositions applicables aux activités de prestations logistiques**

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

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

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

## **1.3. Dispositions particulières**

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

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

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

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

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre principal, les dispositions de la présente convention collective sont complétées par celles de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 modifié, annexé à la présente convention collective, relatif aux

conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

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

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

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

## **Article 2 : Durée - révision - dénonciation**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1983 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1er février 1955 JORF 26 février 1955*

### **1. Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **2. Révision**

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

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

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

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

### **3. Dénonciation**

Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, la présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de trois mois, à compter du constat de désaccord visé ci-dessus. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de

rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles. Cette proposition sera adressée au ministre chargé des transports en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée, conformément à l'article 133-1 du code du travail.

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

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

### **Article 3 : Conventions collectives et accords antérieurs** **Avantages acquis**

*En vigueur étendu*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

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

### **Article 4 : Conventions collectives régionales et locales**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

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

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 16 1994-03-29 article 1 B, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994*

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

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

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

## **Article 5 : Liberté syndicale et liberté d'opinion**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 18 du 4 février 1998 BO conventions collectives 98-14 étendu par arrêté du 10 juin 1998 JORF 19 juin 1998.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985 Modifié par Avenant n° 16 1994-03-29 article 1 C, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

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

**5.3.** Si une organisation syndicale conteste le congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au litige une solution équitable. S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions du présent article ou de



l'article 6 ci-après, la réintégration de celui-ci sera de plein droit dans le même emploi et aux mêmes conditions. Il devra recevoir son salaire intégral pour la durée du licenciement.

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

## **Article 6 : Exercice de l'action syndicale**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 18 du 4 février 1998 BO conventions collectives 98-14 étendu par arrêté du 10 juin 1998 JORF 19 juin 1998.*

*Modifié par Avenant n° 10 1981-05-12 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 1981 JORF 18 décembre 1981*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985*

*Modifié par Avenant n° 14 1993-02-22 étendu par arrêté du 17 août 1993 JORF 21 août 1993*

*Modifié par Avenant n° 4 1971-01-12 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 6 1975-12-30 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JORF 26 octobre 1976*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

### **6.1. Participation à diverses instances.**

#### **1. Instances nationales et congrès syndicaux.**

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

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

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

#### **2. Conseils d'administration et commissions diverses.**

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

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

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

### **3. Commissions paritaires nationales.**

a) Les salariés d'entreprise, mandatés par leur organisation syndicale et appelés à participer aux réunions visées ci-dessous sont tenus d'informer, par écrit (notamment par communication d'une copie de la convocation) et, dès lors que la programmation du calendrier le permet, au moins une semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces commissions 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) La composition de chacune des délégations syndicales qui participent aux réunions :

- de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- des groupes de travail paritaires organisés dans le cadre des instances visées ci-dessus et décidés entre organisations d'employeurs et de salariés, est limitée, hors représentants permanents de l'organisation syndicale, à quatre salariés d'entreprise, dans la limite maximale d'un salarié par organisation syndicale pour toute entreprise juridiquement distincte.

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

d) La participation des salariés d'entreprise aux réunions des commissions et/ou aux groupes de travail susvisés ne peut conduire à indemniser, dans toute entreprise concernée, plus de douze journées d'absence par an dans les conditions suivantes :

- maintien, par l'employeur, de la rémunération qu'aurai(ent) perçue l'(les) intéressé(s) s'il(s) avai(ent) travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ses (leurs) horaires de travail ;
- prise en charge, par l'employeur, des frais de repas et, le cas échéant, des frais d'hébergement, dans les limites des seuils d'exonération déterminés par le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974 de la convention collective, sur justificatifs ;
- prise en charge, par l'employeur, des frais de transport, dans la limite maximale du billet d'avion, en classe économique, lorsque les nécessités l'exigent, sur justificatifs.

e) En cas de circonstances exceptionnelles, et à l'unanimité des membres de la commission, un nombre de jours plus important peut donner lieu à indemnisation. Dans cette hypothèse, l'information des entreprises concernées est assurée par le président de la commission.

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

g) Les dispositions ci-dessus, paragraphe 3, sont applicables sans préjudice des dispositions de l'article 27 de l'accord national professionnel " Transports de fonds et valeurs " du 5 mars 1991 modifié.

#### **4. Instances paritaires de la formation professionnelle.**

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

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

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

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

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

- Conseil national de perfectionnement et conseils de perfectionnement des établissements de formation créés sous l'égide des associations de formation continue de la profession (AFT et PROMOTRANS) ;
- AFPA : sous-commission nationale transport et logistique ;
- OPCA transports ;
- groupe technique de formation professionnelle (taxe d'apprentissage) ;
- jurys d'examens professionnels, donnant lieu à la délivrance d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFT et PROMOTRANS.

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

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

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

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

Cette convention doit fixer à titre obligatoire :

- la durée, qui ne saurait être inférieure à un an, pendant laquelle l'intéressé est mis à disposition de l'organisation syndicale afin de permettre à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires à son remplacement ;
- la situation du salarié mis à disposition au regard de son régime de retraite complémentaire ;

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

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

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

### **6.3. Régime de retraite des permanents syndicaux.**

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

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

## **Article 7 : Délégués du personnel**

*En vigueur non étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 D, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 \*étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985 avec exclusions\**

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

### **1. Dispositions générales**

Dans toute entreprise ou établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes. En outre, les dispositions légales sont complétées et précisées par les paragraphes suivants :

### **2. Elections**

#### **a) Collèges électoraux :**

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

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

## **b) Opérations électorales :**

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

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

Cet accord porte, notamment, sur :

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

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

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

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

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

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

### **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 trois 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 quinze jours suivant l'élection.

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

### **3. Exercice des fonctions**

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

#### **a) Heures de délégation :**

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

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

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

#### **b) Réception des délégués :**

Les dates et les heures des réceptions mensuelles de l'ensemble des délégués par la direction sont affichées dans l'établissement six 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 quatre jours après la réception. Il est répondu de suite aux questions pour lesquelles un délai n'apparaît pas nécessaire.

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

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

Sans préjudice de l'application des dispositions générales, les directions des entreprises groupant plusieurs établissements sur l'étendue du territoire peuvent recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

### **4. Remplacement d'un délégué**

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

## **Article 8 : Comités d'entreprise ou d'établissement**

*En vigueur non étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 E, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 \*étendu par arrêté du 14 août 1985 JONC 6 septembre 1985 avec exclusions\**

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

### **1. Dispositions générales**

Dans toute entreprise ou établissement employant au moins cinquante salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes.

### **2. Elections**

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

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

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

### **3. Activités sociales et culturelles**

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

### **4. Fonctionnement du comité**

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

### **5. Formation économique**

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

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

## **Article 9 : Panneaux d'affichage**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

### **1. Sections syndicales**

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

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

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

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

## **Article 10 : Conditions d'embauche**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Modifié par Avenant n° 4 1971-01-12 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

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

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

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



## **Article 11 : Contrat individuel de travail**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

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

*NB : (1) La durée légale hebdomadaire est fixée à 39 heures (ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982).*

## **Article 12 : Durée du travail**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 F, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Modifié par Avenant n° 11 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1983 JONC 24 février 1983*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985 (2)*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

### **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 trente-neuf 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 quarante à la quarante-septième et de 50 % au-delà de la quarante-septième.

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

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

### **3. Surcroît de travail**

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

### **4. Modulation de la durée légale du travail effectif**

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

- services de tourisme " voyageurs " : plus ou moins quatre heures ;
- déménagement : plus ou moins cinq heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de trente-neuf heures au cours de la période 1er avril - 30 septembre ;
- transports de denrées périssables : plus ou moins cinq heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de trente-neuf heures au cours de la période 1er avril - 30 novembre ;
- transports de combustibles : plus ou moins cinq heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de trente-neuf heures au cours de la période 1er octobre - 31 mars ;
- transports de masses indivisibles : plus ou moins cinq heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de trente-neuf heures au cours de la période 1er mars - 31 octobre ;
- personnel dont l'activité est indispensable aux opérations rendues nécessaires par le mouvement des navires : plus ou moins à six heures, la durée moyenne de trente-neuf heures étant appréciée sur deux semaines consécutives.

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

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

### **5. Répartition des horaires 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 quatre jours ou quatre jours et demi consécutifs.

### **6. Prolongation temporaire de la durée du travail**

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

### **7. Paragraphe abrogé.**

*NB : (1) Applicable à compter du 1er mars 1983.*

## **Article 13 : Hygiène**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

2° Sans préjudice des dispositions des articles L. 231-8 et suivants du code du travail, dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, le service médical du travail, après consultation du C.H.S.C.T., ou à défaut, des délégués du personnel, proposera l'application de mesures appropriées.

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

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

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 G, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Avenant n° 13 1986-09-15 étendu par arrêté du 18 mars 1987 JORF 28 mars 1987*

### **1 : Dispositions générales**

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

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

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise.

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés 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 formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment les articles L. 236-10 (al. 1 et 2) et R. 236-15 et suivants du code du travail.

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

- les bénéficiaires de cette formation sont les membres du C.H.S.C.T. qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;
- le représentant au C.H.S.C.T. qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur, en précisant :
  - la date à laquelle il souhaite suivre cette formation,
  - sa durée,
  - son prix,
  - le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer ;
- la demande de stage de formation doit être présentée deux mois avant le début de celui-ci ; dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 451-1 du code du travail relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, fixés par arrêté du ministre chargé du travail ;
- après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié 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 deux semaines à compter de la réception de la demande ; ce report ne peut, en tout état de cause, priver le représentant du personnel au C.H.S.C.T. du stage de formation au cours de la première année qui suit sa désignation ;
- le stage de formation est d'une durée maximale de trois jours pris en une seule fois ;
- le stage de formation peut être assuré soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;
- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ;
- dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 199 salariés et de deux salariés par an pour ceux occupant de 200 à 299 salariés, l'employeur prend à sa charge :
- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

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

## **Article 14 : Mutilés de guerre-accidentés du travail** **Inaptes à l'emploi - Travailleurs handicapés**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 H, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985*

*Modifié par Avenant n° 4 1971-01-12 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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 (art. L. 323-1 et suivants du Code du Travail).

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

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

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

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

## **Article 15 : Absence**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

## **1° Absence régulière**

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

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

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

## **2° Absence irrégulière**

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

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

## **Article 16 : Maladies et accidents**

*En vigueur étendu*

*Modifié par Avenant n° 1 1957-12-04 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 1959 JORF 13 septembre 1959*

*Modifié par Avenant n° 10 1981-05-12 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 1981 JONC 18 décembre 1981*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

### **1° Absence d'une durée au plus égale à six mois**

L'absence d'une durée au plus égale à six 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 deux jours francs, sauf cas de force majeure.

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

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

Toutefois, le travailleur absent pour maladie ou accident autre qu'accident du travail et remplacé effectivement par un nouvel embauché ne pourra se prévaloir des dispositions précédentes, à partir

du moment où le remplaçant aura une ancienneté dans l'entreprise supérieure à celle qu'avait acquise, au moment de sa maladie ou de son accident autre qu'accident du travail, le travailleur remplacé.

## **2° Absence de plus de six ou douze mois**

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

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur doit aviser, par lettre recommandée, le salarié malade de l'obligation où il se trouve de le remplacer et peut constater la rupture du contrat de travail sous réserve du respect des formalités prévues par les articles L. 122-14 à L. 122-14-2 du code du travail. Toutefois, le salarié malade conserve jusqu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du début de sa maladie un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible, ou pour un emploi similaire correspondant à ses aptitudes.

Dans ce cas, il conserve son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié malade qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

## **3° Absence due à un accident du travail**

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

## **Article 17 : Salariés âgés de moins de dix-huit ans**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Modifié par Avenant n° 3 1968-12-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972  
Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

### **1° Salaires garantis**

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

Les pourcentages à appliquer sont les suivants :

- 80 % de seize à dix-sept ans ;
- 90 % de dix-sept à dix-huit ans.

Par exception à cette règle, les jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche du transport ou ayant suivi un enseignement professionnel les préparant à l'exercice d'un

métier du transport, bénéficient, quel que soit leur âge, des salaires garantis aux salariés âgés de plus de dix-huit ans.

## **2° Rémunérations effectives**

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

### **Article 18 : Personnel intermittent et saisonnier**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 I, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-21 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985*

*Modifié par Avenant n° 3 1968-12-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

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

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

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

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

### **Article 19 : Service et périodes militaires**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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



## **Article 20 : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 J, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

## **Article 21 : Égalité de traitement entre les Français et les étrangers**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

## **Article 22 : Retraites**

*En vigueur étendu*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

## **Article 23 : Conciliation**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 K, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation présidée par un fonctionnaire du ministère chargé des transports.

## **1° Application de la convention**

La commission nationale doit être, obligatoirement, saisie de tous les différends collectifs survenus en un point quelconque du territoire et mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention ; elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

La commission nationale peut, en outre, être saisie des difficultés qui peuvent se produire à l'occasion de l'application de la présente convention nationale lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon régional ou local.

Il appartient à la partie la plus diligente de saisir la commission nationale.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission nationale ont un caractère local, la commission nationale pourra faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires.

## **2° Conflits collectifs**

En raison de l'importance que présente pour l'économie du pays le fonctionnement régulier des activités régies par la présente convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra être décidée avant l'expiration d'un délai d'une semaine franche, permettant la recherche d'une solution de conciliation.

Le délai ci-dessus est compté à partir du moment où le différend est notifié par écrit à l'autre partie.

## **3° Composition de la commission**

La commission nationale d'interprétation et de conciliation comprend, outre le président, des représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Toutefois, lorsque la commission est appelée à délibérer sur des affaires qui ne concernent que l'application, l'interprétation ou la révision d'une convention nationale annexe, d'un protocole ou d'un accord spécifique prévu à l'article 24 ci-après, la composition de la commission nationale peut être limitée aux représentants signataires de la convention annexe, du protocole ou de l'accord spécifique concerné (1).

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L133-1 du code du travail (arrêté du 4 août 1994, art. 1er).*

## **Article 24 : Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 16 du 29 mars 1994 article 1 L, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Modifié par Avenant n° 12 1985-01-23 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985 Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

- 1° Ouvriers ;
- 2° Employés ;
- 3° Techniciens et agents de maîtrise ;
- 4° Ingénieurs et cadres.

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

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

## **Article 25 : Emploi et enseignement professionnel**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Modifié par Avenant n° 3 1968-12-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1985  
Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

Il est institué une commission nationale professionnelle paritaire de l'emploi qui aura pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans les activités du transport routier et les activités auxiliaires du transport ;
- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution qui peut être prévue ;
- de faire toutes suggestions sur les décisions à prendre par les parties signataires de la présente convention en vue :
- d'une part, d'améliorer la situation de l'emploi dans les activités économiques visées par la présente convention ;
- d'autre part, d'accroître la qualification professionnelle du personnel de ces secteurs d'activité.

La commission comprend au moins un membre de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés. Les conditions de fonctionnement de la commission seront fixées par son règlement intérieur.

## **Article 26 : Date d'application**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

## **Article 27 : Publicité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 12 du 23 janvier 1985 étendu par arrêté du 14 août 1985 JORF 6 septembre 1985.*

*Modifié par Avenant n° 8 1979-07-17 étendu par arrêté du 28 février 1980 JONC 23 mai 1980  
Créé par Convention collective nationale 1950-12-21 en vigueur le 21 décembre 1950 étendue par  
arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

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

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

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

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

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

# **Annexe I : Ouvriers**

## **Accord du 16 juin 1961**

### **Article 1 : Objet**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

### **Article 2 : Groupes d'ouvriers intéressés**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 46 du 30 octobre 1978 étendu par arrêté du 2 avril 1979 JONC 22 mai 1979.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

1° Personnel roulant " voyageurs " ;

Personnel roulant " transports en commun " ;

Personnel roulant " services réguliers " ;

Personnel roulant " services de tourisme " ;

Personnel roulant " grandes remises " ;

Personnel roulant " services d'ambulance " ;

2° Personnel roulant " marchandises " ;

3° Personnel de déménagement ;

4° Personnel de manutention et ouvriers divers ;

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

Les ouvriers des quatre premiers groupes sont dénommés " ouvriers des transports " .

# **CHAPITRE 1<sup>er</sup> : DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS GROUPES D'OUVRIERS**

## **Article 3 : Période d'essai**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 A, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 14 1968-12-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

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 un mois pour le personnel de conduite et, pour le reste du personnel ouvrier, à deux 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*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 B, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

Cette lettre ou ce contrat précisera notamment :

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

## **Article 3 ter : Nomenclature et définition des emplois**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 18 du 5 juin 1970 étendue par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 C, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

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

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

## **Article 4 bis : Durée du travail**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 D, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Avenant n° 64 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

## 1. Dispositions générales

La durée moyenne maximale hebdomadaire de travail effectif calculée sur douze semaines consécutives ne peut excéder quarante-six heures.

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

## 2. Contingent d'heures supplémentaires

En application de l'article L. 212-6 du code du travail et nonobstant les dispositions de l'article 12 de la Convention Collective nationale principale, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspection du travail est fixé, par période de douze mois, et par salarié, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1983, à cent quatre-vingt-quinze heures pour le personnel roulant " marchandises ", " voyageurs " et " déménagement ".

### **Article 5 : Délai-congé**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 36 du 17 juillet 1975 étendu par arrêté du 19 janvier 1976 JORF 6 février 1976.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 14 1968-12-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

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

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

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

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



## **Article 5 bis : Indemnité de licenciement**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 43 du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 12 juillet 1978 JONC 13 août 1978.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 21 1970-11-13 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 36 1975-07-17 étendu par arrêté du 19 janvier 1976 JONC 6 février 1976*

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

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

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

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

## **Article 6 : Licenciement collectif**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 48 du 26 mars 1979 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

## **Article 7 : Congé annuel payé**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 64 du 4 mars 1983 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant 16 1969-09-23 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 21 1970-11-13 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 22 1971-01-12 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 36 1975-07-17 étendu par arrêté du 19 janvier 1976 JONC 6 février 1976*

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

Conformément à la législation en vigueur, les ouvriers bénéficient d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables.

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

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

- soit en continu ;
- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de dix-huit et six jours.

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

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

- deux jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de l'une ou de l'autre des périodes ainsi définies est au moins égal à six ;
- un jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à trois, quatre ou cinq.

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

## **Article 7 bis : Jours fériés non travaillés**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 E, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 21 1970-11-13 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 36 1975-07-17 étendu par arrêté du 19 janvier 1976 JONC 6 février 1976*

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

### **a) Cas du personnel justifiant d'au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise :**

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

Sont assimilées à des journées de travail :

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

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

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

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

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

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

### **b) Cas du personnel ouvrier " mensualisé " :**

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

## Article 7 ter : Jours fériés travaillés

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 77 du 13 décembre 1993 étendu par arrêté du 13 avril 1994 JORF 24 avril 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant 69 1987-02-25 étendu par arrêté du 5 juin 1987 JONC 20 juin 1987*

*Modifié par Avenant n° 70 1987-07-08 étendu par arrêté du 18 décembre 1987 JONC 31 décembre 1987*

*Modifié par Avenant n° 75 1992-05-15 étendu par arrêté du 10 décembre 1992 JONC 22 décembre 1992*

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

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

Le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à trois heures consécutives ou non un jour férié légal, autre que le 1<sup>er</sup> mai, bénéficie en sus du salaire d'une indemnité de 38 F au 1<sup>er</sup> décembre 1993 si la durée du travail est égale ou supérieure à trois heures consécutives ou non. 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 six mois d'ancienneté dans l'entreprise :**

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

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

Par ailleurs, le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à trois heures consécutives ou non au cours de l'un des quatre jours fériés légaux, non indemnisés au titre des alinéas ci-dessus, bénéficie d'une indemnité forfaitaire de 8 Frs. Cette indemnité est portée à 20 Frs si la durée du travail est égale ou supérieure à trois 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 une 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 1<sup>er</sup> Mai).

## **Article 7 quater : Dimanches travaillés**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 77 du 13 décembre 1993 étendu par arrêté du 13 avril 1994 JORF 24 avril 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 69 1987-02-25 étendu par arrêté du 5 juin 1987 JONC 20 juin 1987*

*Modifié par Avenant n° 70 1987-07-08 étendu par arrêté du 18 décembre 1987 JONC 31 décembre 1987*

*Modifié par Avenant n° 75 1992-05-15 étendu par arrêté du 10 décembre 1992 JONC 22 décembre 1992*

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

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

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 74 du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 48 1979-03-26 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979*

*Modifié par Avenant n° 53 1980-12-22 étendu par arrêté du 21 juin 1981 JONC 17 juillet 1981*

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

### **A. - Sans condition d'ancienneté :**

- mariage de l'intéressé : quatre jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- congé de naissance ou d'adoption : trois jours ;
- décès du conjoint : deux jours ;
- décès d'un enfant : deux jours ;
- décès du père ou de la mère : un jour.

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

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

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

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

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

### **Article 8 bis : Repos hebdomadaire**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 22 du 12 janvier 1971 étendu avec exclusions par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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 un dimanche sur deux à leur résidence ou tout au moins quatre dans les deux mois.

Le personnel roulant "marchandises" et "déménagement" bénéficie d'un repos d'une durée moyenne de quarante-huit heures sous la forme de repos successifs de durée égale ou inégale sans que cette durée puisse être inférieure à trente-cinq heures au domicile *et vingt-quatre heures hors du domicile* (1).

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

Dans le cas de repos inégaux, dont le plus court est pris hors domicile, la durée totale des deux repos hebdomadaires consécutifs est portée de quatre-vingt-seize à cent cinq heures.

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

*(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 7 avril 1972, art. 1<sup>er</sup>).*

*(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du règlement CEE n°-543-69 du 25 mars 1969 en ce qui concerne les salariés en relevant (arrêté du 7 avril 1972, art. 1<sup>er</sup>).*

## **Article 9 : Maternité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 F, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 10 : Indemnités de déplacement**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

## **Article 10 bis : Arrêts de travail consécutifs à des intempéries**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 50 du 17 juillet 1979 étendu par arrêté du 28 février 1980 JONC 23 mai 1980.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

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

- ou qui n'aurait pas de droits acquis à faire valoir en matière de repos compensateur, une indemnité correspondant à la rémunération de huit heures de travail effectif.

Dans le cas où la durée de la journée de travail qu'aurait dû effectuer l'intéressé est inférieure à huit heures, l'indemnité visée ci-dessus est calculée en fonction de cette durée.

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

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

## **Article 10 ter : Maladie et accident**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 82 du 29 novembre 1996 BO conventions collectives 97-5, étendu par arrêté du 28 avril 1997 JORF 8 mai 1997 rectificatif BO CC 99-47.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant 50 1979-07-17 étendu par arrêté du 28 février 1980 JONC 23 mai 1980*

*Modifié par Avenant n° 53 1980-12-22 étendu par arrêté du 21 juin 1981 JONC 17 juillet 1981*

*Modifié par Avenant n° 74 1991-12-06 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

### **1. Ouverture du droit.**

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

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

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,



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

## **2. Durées et taux d'indemnisation.**

### **2 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.

### **2 b) Absences pour maladies.**

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

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6<sup>ème</sup> au 40<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 41<sup>ème</sup> au 70<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6<sup>ème</sup> au 70<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 71<sup>ème</sup> au 130<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6<sup>ème</sup> au 100<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 101<sup>ème</sup> au 190<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

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

En cas de prolongation de l'absence au delà d'une durée de six 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.

### **2 c) Absences pour accident du travail**

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

Après un an d'ancienneté :

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

- soit une hospitalisation minimale de trois jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins vingt-huit jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 150<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91<sup>ème</sup> au 210<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

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

## **2 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 douze mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.

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

## **3. Calcul des indemnités.**

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

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

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

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

## **Article 11 bis : Visites médicales**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 14 du 26 décembre 1968 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

## **Article 11 ter : Inaptitude physique à la conduite**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 54 du 22 décembre 1980 étendu par arrêté 30 mai 1984 JONC 14 juin 1984.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

### **I. - Incapacité définitive à la conduite**

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

- toute maladie résultant du fait volontaire ou intentionnel du salarié (intoxication, pour éthylysme notamment, mutilation) ;

- toute blessure ou lésion provenant de la pratique de sports dangereux,

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

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

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

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

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

Cette indemnité, calculée sur la base de la moyenne des trois 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 trois ans et moins de cinq ans : deux mois ;
- entre cinq ans et moins de dix ans : trois mois ;
- entre dix ans et moins de quinze ans : quatre mois ;
- entre quinze ans et moins de vingt ans : cinq mois ;
- au-delà de vingt ans : six mois.

B. - Sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe A - 1 tout conducteur satisfaisant aux conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 annexé à la présente convention bénéficie des prestations du régime de prévoyance visé par ledit protocole.

## **II. - Incapacité temporaire à la conduite**

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

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

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

## **III. - Conditions d'application**

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

## **IV. - Information de l'employeur**

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

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

## **Article 11 quater : Transports internationaux**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 39 du 17 mars 1976 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JORF 26 octobre 1976.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

Sont à la charge de l'employeur :

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

b) A l'occasion d'incidents pouvant survenir à l'étranger en cours d'exécution du voyage, à l'exclusion des incidents qui mettraient en cause la faute intentionnelle du salarié :

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

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

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

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

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

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

Toutefois par dérogation aux dispositions de cet article :

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

Les délais de carence ne sont pas applicables.

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

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

d) En cas de décès :

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

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

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

## **Article 11 quinquies : Départ en retraite**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 92 du 19 avril 2004 BO conventions collectives 2004-19 étendu par arrêté du 29 juillet 2004 JORF 10 août 2004.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

*Modifié par Avenant n° 78 1994-03-29 article 1 G, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994*

Tout ouvrier quittant volontairement ou non l'entreprise, âgé d'au moins soixante-cinq ou soixante ans :

- en cas d'inaptitude 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 C.A.R.C.E.P.T. ;
- 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 :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après trente 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 douze derniers mois.

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

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

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

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un 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*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 64 du 4 mars 1983 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 18 1970-06-05 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 23 1971-03-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 29 1972-12-20 étendu par arrêté du 12 juillet 1973 JONC 12 août 1973*

*Modifié par Avenant n° 30 1973-02-26 étendu par arrêté du 21 novembre 1973 JONC 23 janvier 1974*

*Modifié par Avenant n° 31 1973-03-29 étendu par arrêté du 21 novembre 1973 JONC 23 janvier 1974*

*Modifié par Avenant n° 32 1973-04-25 étendu par arrêté du 21 novembre 1973 23 janvier 1974*

*Modifié par Avenant n° 33 1973-12-18 étendu par arrêté du 29 juillet 1974 JONC 7 août 1974*

*Modifié par Avenant n° 37 1975-12-09 étendu par arrêté du 23 mars 1976 JONC 14 avril 1976*

*Modifié par Avenant n° 53 1980-12-22 étendu par arrêté du 26 juin 1981 JONC 17 juillet 1983*

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

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

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

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

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

## **Article 13 : Rémunération globale garantie**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 64 du 4 mars 1983 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 33 1973-12-18 étendu par arrêté du 29 juillet 1974 JONC 7 août 1974*

*Modifié par Avenant n° 39 1976-03-17 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JONC 26 octobre 1976*

*Modifié par Avenant n° 53 1980-12-22 étendu par arrêté du 21 juin 1981 JONC 17 juillet 1981*

### **a) Dispositions générales**

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

Du montant conventionnel des indemnités complémentaires fixé en application de l'article 7 ter (§ a et b, Jours fériés travaillés), de l'article 7 quater (Dimanches travaillés), de l'article 22 (Grande remise) et de l'article 24 bis (Travail de nuit) ;

Des majorations conventionnelles fixées en application du présent article (§ 2, Ancienneté, et § 4, Conducteurs mécaniciens, livreurs ou conducteurs encaisseurs) et de l'article 21 (2°, Langues étrangères).

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

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

D'autre part, pour chaque groupe d'emplois, par référence aux nomenclatures hiérarchiques des emplois ouvriers ;

Et enfin pour chaque tranche d'ancienneté.

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

- 2 % après deux années de présence dans l'entreprise ;
- 4 % après cinq années de présence dans l'entreprise ;
- 6 % après dix années de présence dans l'entreprise ;
- 8 % après quinze années de présence dans l'entreprise.

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

La rémunération globale garantie est calculée mensuellement.



## **b) Conducteur mécanicien**

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

## **c) Livreur ou conducteur encaisseur**

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

## **Article 14 : Primes et respect des conditions de sécurité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 76 du 22 juillet 1992 en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1992 étendu par arrêté du 31 décembre 1992 JORF 6 janvier 1993*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 26 1972-04-19 étendu par arrêté du 18 décembre 1972 JONC 14 janvier 1973*

*Modifié par Avenant n° 30 1973-02-26 étendu par arrêté du 21 novembre 1973 JONC 23 janvier 1974*

*Modifié par Avenant n° 31 1973-03-29 étendu par arrêté du 21 novembre 1973 JONC 23 janvier 1974*

*Modifié par Avenant n° 32 1973-04-25 étendu par arrêté du 21 novembre 1973 JONC 23 janvier 1974*

*Modifié par Avenant n° 33 1973-12-18 étendu par arrêté du 29 juillet 1974 JONC 7 août 1974*

*Modifié par Avenant n° 38 1975-12-30 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JONC 26 octobre 1976*

*Modifié par Avenant n° 45 1978-07-03 étendu par arrêté du 27 décembre 1978 JONC 25 janvier 1979*

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

## **Article 14 bis : Modalités de paiement des rémunérations**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 53 du 22 décembre 1980 étendu par arrêté du 21 juin 1981 JONC 17 juillet 1981.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

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

**Article 15 : Aptitude physique réduite**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

**Article 16 : Dispositions antérieures**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 36 du 17 juillet 1975 étendu par arrêté du 19 janvier 1976 JORF 6 février 1976.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

**CHAPITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT " VOYAGEURS "**

**Article 17 : Durée du travail**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 18 avril 2002 BO conventions collectives 2002-22 étendu par arrêté du 22 décembre 2003 JORF 7 janvier 2004.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 64 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984  
Modifié par Avenant n° 78 1994-03-29 article 1 H, BO conventions collectives 94-19 étendu par  
arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994*

## **1. Limite maximale.**

La durée moyenne maximale hebdomadaire de travail effectif calculée par période de douze semaines consécutives ne peut excéder quatre-vingt-huit heures par quatorzaine.

## **2. Indemnisation des coupures et de l'amplitude.**

### **2 a) Indemnisation des coupures.**

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

- coupures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs de l'entreprise : indemnisation à 25 % du temps correspondant. Par dépôt aménagé, on entend un local chauffé disposant au minimum d'une salle de repos avec table et chaises et de sanitaires à proximité ;
- coupures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et touristiques : indemnisation à 50 % du temps correspondant.

Dans le cas particulier où le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures visées ci-dessus jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à cet horaire théorique de référence.

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

### **2 b) Indemnisation de l'amplitude.**

Lorsque l'amplitude est prolongée au-delà de 13 heures, le dépassement d'amplitude est indemnisé au taux de 100 % de la durée des dépassements.

L'indemnisation de l'amplitude fait l'objet d'un décompte spécifique et demeure acquise au salarié sans imputation en cas d'insuffisance d'horaire.

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

## **3. Repos hebdomadaire.**

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

- la durée minimale est de vingt-quatre heures accolées à un repos journalier, sous réserve des dispositions du règlement (C.E.E.) n° 3280-85 ;
- la durée moyenne de quatre-vingt-seize heures par quatorzaine.

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

- dans les trois 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*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

## **Article 19 : Transports en commun - Dispositions diverses**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

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

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

## **Article 20 : Services réguliers (sauf tourisme) - Dispositions diverses**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 I, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 4 1963-04-01 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif JONC 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

*Modifié par Avenant n° 64 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

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

### **1° Lieu de travail.**

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

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

### **2° Reconnaissance de la ligne.**

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

### **3° Facilités de circulation.**

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

### **4° Congé annuel payé.**

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

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

### **5° Déplacement définitif.**

En cas de déplacement définitif d'un agent hors de son lieu de travail habituel par ordre de l'employeur, celui-ci prendra à sa charge le déménagement de l'agent muté si cette mutation rend

nécessaire un changement de domicile, ainsi que le versement des frais de déplacement pendant les quelques jours nécessaires à l'installation.

## **Article 21 : Services de tourisme - Dispositions diverses**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 J, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 4 1963-04-01 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963*

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

*Modifié par Avenant n° 64 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

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

### **1° Rémunération.**

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

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

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

### **2° Langues étrangères.**

Si, en cas d'absence de courrier ou de guide et sur ordre de son employeur, un conducteur de car de tourisme utilise une langue étrangère qu'il parle couramment, il a droit, en sus du salaire garanti de son emploi et pour chaque journée ou fraction de journée d'utilisation, à une indemnité complémentaire calculée à raison de 2,5 p. 100 du salaire minimal professionnel national hebdomadaire, sans ancienneté, d'un conducteur-receveur de car (emploi n° 4).

### **3° Horaire de travail.**

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

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

#### **4° Congé annuel payé.**

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

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

#### **5° Voyage à l'étranger.**

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

### **Article 22 : Grande remise - Dispositions diverses**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 24 du 30 juin 1971 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

#### **1° Présentation**

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

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

#### **2° Rapports avec la clientèle**

Le conducteur est à la disposition des clients.

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

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

#### **3° Documents de bord**

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

#### **4° Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule**

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

En particulier, il lui appartient :

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

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

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

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

#### **5° Rémunération**

La rémunération effective du conducteur de grande remise comprend :

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

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

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

#### **6° Horaire de travail**

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

#### **7° Voyages à l'étranger**

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



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

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord-cadre du 4 mai 2000 étendu par arrêté du 30 juillet 2001 JORF 31 juillet 2001.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 36 1975-07-17 étendu par arrêté du 19 janvier 1976 JONC 6 février 1976*

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

### **1° Présentation**

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

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

### **2° Rapport avec la clientèle**

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

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

### **3° Documents de bord**

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

### **4° Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule**

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

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

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

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

## **5° Rémunération**

(abrogé)

## **6° Horaires de travail**

(abrogé)

## **7° Astreintes**

(abrogé)

## **8° Repos complémentaire pour service de nuit**

(abrogé)

## **9° Jours fériés travaillés**

(abrogé)

## **10° Voyage à l'étranger**

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

## **11° Frais de déplacement**

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

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

Avenant n° 46 1978-10-30 étendu par arrêté du 2 avril 1979 JONC 22 mai 1979

# **CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT " MARCHANDISES "**

## **Article 23 : Durée du travail**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 K, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 64 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

## 1. Equivalence

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 trente-neuf heures de travail effectif peut être fixée compte tenu de la nature et de l'importance du service entre trente-neuf et quarante-et-une heures, après avis des délégués du personnel.

## 2. Répartition des horaires de travail sur un cycle

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

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

Est considérée comme cycle régulier, au sens du présent article, toute période de deux 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*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 36 du 17 juillet 1975 étendu par arrêté du 19 janvier 1976 JORF 6 février 1976.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

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

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

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 33 du 18 décembre 1973 étendu par arrêté du 29 juillet 1974 JORF 7 août 1974.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 18 1970-06-05 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 22 1971-01-12 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

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

### **2° Équipe de deux conducteurs :**

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

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

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

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

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

L'amplitude de la journée de travail pourra alors atteindre dix-neuf heures, dont au moins trois heures d'interruption de travail pour les repas.

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

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

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

### **5° Lignes régulières :**

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

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

## **6° Rémunération au rendement ou aux économies :**

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

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

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

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

### **Article 26 : Personnels coursier - Dispositions diverses**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Créé par Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 26 mars 2007 JORF 3 avril 2007.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 18 1970-06-05 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 22 1971-01-12 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

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

#### **1. Champ d'application**

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

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

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

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

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

## **2. Durée du travail**

### **2.1. Amplitude (1)**

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

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

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

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

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

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

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

### **2.2. Principe de décompte de la durée du travail**

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

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

Lorsque les heures décomptées selon les règles définies précédemment génèrent des heures supplémentaires, celles-ci sont majorées et ouvrent droit à l'attribution de repos compensateur conformément à la réglementation en vigueur.

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

### **2.3. Contrôle de la durée du travail**

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

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

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

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

### **3. Rémunération (2)**

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

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

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

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

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

### **4. Frais de déplacement**

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

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

### **5. Formation**

#### **5.1. Formation initiale principale**

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

Dans ce cadre, tout personnel tel que défini au présent accord et embauché en vue d'occuper pour la première fois un emploi de personnel coursier bénéficie d'une formation initiale principale de 3 jours portant sur :

- la connaissance du secteur ;
- la conduite et la sécurité ;
- les logiques de déplacement ;
- les nouvelles technologies.

## **5.2. Formation complémentaire**

Avant l'expiration d'un délai de 6 mois suivant son embauche, le personnel coursier bénéficie d'une formation complémentaire de 2 jours (y compris le module de synthèse et d'évaluation de la formation) destinée à compléter et parfaire ses connaissances :

- de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- ainsi qu'en conduite pratique et nouvelles technologies.

## **5.3. Contenu et durée des modules de formation**

Les contenus et durées des différents modules de la formation initiale principale et de la formation complémentaire visées dans les paragraphes 5.1 et 5.2 ci-dessus sont définis par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport sur proposition des organismes professionnels, de formation.

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

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

## **Article 27 : Conditions de travail et état de marche des véhicules** **Dispositions générales**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963*

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

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

## **CHAPITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU** **PERSONNEL DE DÉMÉNAGEMENT**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Abrogé par Accord du 3 juin 1997 art. 11 BO conventions collectives 97-30 étendu par arrêté du 18 décembre 1997 JORF 27 décembre 1997.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 20 1970-06-30 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1970*

*Modifié par Avenant n° 78 1994-03-29 article 1L, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 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*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963*

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

## **CHAPITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS D'ENTRETIEN ET DE RÉPARATION**

### **Article 34 : Classification**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 M, BO conventions collectives 94-19 \*étendu avec exclusion de l'article 1 M par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994\*.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963*

*Modifié par Avenant n° 14 1968-12-26 \*étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972\**

*Modifié par Avenant n° 39 1976-03-17 \*étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JONC 26 octobre 1976\**

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

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

*60-2 G Autres transports routiers de voyageurs (partie) :*

- l'organisation d'excursions en autocar ;*
- les circuits touristiques urbains par car.*

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

*60-2 M Transports routiers de marchandises interurbains (à l'exception des entreprises de correspondants de chemins de fer, des entreprises de denrées périssables et des entreprises de transport utilisant du matériel mixte rail - route).*

*60-2 N Déménagement.*

*64-1 C Autres activités de courrier.*

*74-6 Z Enquêtes et sécurité (partie) : uniquement les entreprises de transports de fonds et valeurs.*

*63-4 B Ambulances,*

*la classification des ouvriers affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules s'effectue entre les emplois définis par la nomenclature nationale des emplois jointe à la présente convention (1).*

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

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

*60-2 G - Autres transports routiers de voyageurs (partie) : la location d'autocar (avec conducteur) à la demande.*

*60-2 L - Entreprises de transport de denrées périssables et entreprises utilisant du matériel mixte rail - route.*

*60-2 M - entreprises de correspondants de chemins de fer.*

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

*71-2 A - Location d'autres matériels des transports terrestres (partie) : uniquement la location de véhicules industriels avec chauffeur.*

*63-4 A - Messagerie. Fret express.*

*63-4 B - Affrètement.*

*63-4 C - Organisation des transports internationaux,*

*la classification des ouvriers affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules et les salaires garantis correspondant à leurs emplois sont ceux qui résultent des conventions collectives et accords en vigueur dans chaque région ou localité pour le personnel des entreprises de la réparation automobile (1).*

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

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

## **CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 36 : Date d'application**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

### **Article 37 : Dénonciation - Révision**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 N, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

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

### **Article 38 : Publicité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 29 mars 1994 article 1 O, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

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

# **Annexe I Ouvriers**

## **Nomenclature et définition des emplois**

### **Accord du 16 juin 1961**

#### **Personnel roulant "marchandises"**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 26 mars 2007 JORF 3 avril 2007.*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963*

#### **Groupe 3**

##### **1. Livreur.**

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

##### **2. Livreur sur triporteur à moteur.**

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

##### **2 bis. Coursier sur véhicule 2 roues :**

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

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

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

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

##### *Conduite-sécurité*

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

##### *Sécurité des véhicules et des objets confiés*

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

### *Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule*

#### Cas général :

L'entreprise est propriétaire du véhicule.

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

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

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

#### Cas particulier :

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

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

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

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

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

### *Exécution du transport et traitement des anomalies*

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

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

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

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

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

### *Divers*

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

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

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

**Coursier :**

- Ouvrier coursier ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle.

Le coursier travaille sur une zone de proximité.

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

**Coursier confirmé 1<sup>er</sup> degré :**

- Ouvrier coursier ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle.

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

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

**Coursier confirmé 2<sup>ème</sup> degré :**

- Même définition que le coursier confirmé 1<sup>er</sup> degré.

Le coursier confirmé 2<sup>ème</sup> degré doit en plus faire preuve d'autonomie et prendre les initiatives qui s'imposent pour le bon déroulement de ses missions, dans le cadre de tournées complexes, ou de course à haut niveau de sécurité ou de confidentialité.

Il doit être capable d'enchaîner toutes séries de courses-tournées.

Il maîtrise parfaitement son environnement géographique et topographique.

## **Groupe 3 bis**

**3. Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus ; charge sa voiture ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison ; décharge la marchandise à la porte du destinataire.

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

Doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roue, etc.) ; il est responsable de son outillage lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé. Doit être capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte chaque soir ou à chaque voyage des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule.

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

Dans le cas de service comportant des heures creuses pendant la durée normale de travail, le conducteur peut être employé pendant ces heures creuses à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des véhicules ; le matériel approprié et des bottes pour le lavage sont alors fournis par l'employeur ; des vêtements de protection seront mis à la disposition des intéressés.

### **3 bis. Coursier sur véhicule 4 roues :**

- Mêmes définition et niveaux que le coursier sur véhicule 2 roues (groupe 3. - Emploi 2 bis).

## **Groupe 4**

### **4. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 11 tonnes de poids total en charge inclus.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 11 tonnes de poids total en charge inclus, et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3.

Sont notamment classés à cet emploi les conducteurs de messageries.

La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A. peut être exigée des ouvriers classés dans ce groupe d'emploi.

## **Groupe 5**

### **5. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 11 tonnes et jusqu'à 19 tonnes de poids total en charge inclus.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 11 tonnes et jusqu'à 19 tonnes de poids total en charge inclus et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3.

Sont notamment classés à cet emploi les conducteurs " service de presse accélérée " ou " convoyeurs de voitures postales ". La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A. peut être exigée des ouvriers classés dans ce groupe d'emploi.

## **Groupe 6**

### **6. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 19 tonnes de poids total en charge.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 19 tonnes de poids total en charge et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3.

La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A. peut être exigée des ouvriers classés dans ce groupe d'emploi.

## Groupe 7

### **7. Conducteur hautement qualifié de véhicule poids lourd.**

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

En particulier : utilise rationnellement (c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité) et conserve en toutes circonstances la maîtrise de son véhicule ; en assure le maintien en ordre de marche ; a les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre soit de dépanner son véhicule, s'il en a les moyens, soit en cas de rupture de pièces ou d'organes de signaler à l'entreprise la cause de la panne ; peut prendre des initiatives notamment s'il est en contact avec le client ; est capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès, de sa cargaison et, lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé, de son outillage ; peut être amené en cas de nécessité à charger ou à décharger son véhicule.

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

conduite d'un véhicule de plus de 19 tonnes de poids total en charge : 30 points ;

services d'au moins 250 kilomètres dans un sens : 20 points ;

repos quotidien hors du domicile (au moins trente fois par période de douze semaines consécutives) : 15 points ;

services internationaux à l'exclusion des services frontaliers (c'est-à-dire ceux effectués dans une zone s'étendant jusqu'à 50 kilomètres à vol d'oiseau des frontières du pays d'immatriculation du véhicule) : 15 points ;

conduite d'un ensemble articulé ou d'un train routier : 10 points ;

possession du C.A.P. ou d'un diplôme de F.P.A. de conducteur routier : 10 points.

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

## **Personnel de manutention et ouvriers divers**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

## Groupe 1

### **12. Manœuvre.**

- Ouvrier exécutant un travail manuel simple qui n'exige aucune connaissance professionnelle préalable ni un entraînement particulier et qui peut être exécuté par un travailleur adulte de constitution physique moyenne.



## Groupe 2

### **13. Manœuvre gros travaux.**

- Même définition que pour le manœuvre (emploi n° 12), mais est chargé de travaux exigeant une grande force physique ou effectués dans des conditions inconfortables (porteurs, etc.).

### **14. Manutentionnaire.**

- Ouvrier affecté à des travaux de manutention exigeant soit des connaissances professionnelles élémentaires, soit une initiation de courte durée (rouleur, homme de quai, etc.).

## Groupe 3

### **15. Manutentionnaire spécialisé.**

- Ouvrier affecté à des travaux de manutention nécessitant une certaine expérience et des soins particuliers (bagagiste, manutentionnaire de tissu en vrac, wagonnier, empileur, etc.). Est appelé à assurer le chargement et le déchargement des camions avec un transpalette à main ou électrique.

### **15 bis. Elingueur**

- Ouvrier chargé de l'arrimage des colis et responsable des élingues les soutenant pendant les manœuvres des grues.

### **16. Aide-magasinier d'approvisionnement.**

- Ouvrier capable de reconnaître les pièces détachées en magasin, effectue le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières, conformément aux indications qu'il reçoit.

### **17. Commis de gare denrées périssables.**

- Ouvrier ayant une connaissance élémentaire des " halles ", chargé du triage, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables dans les wagons ou sur les camions, éventuellement sur quai.

### **18. Cariste 1<sup>er</sup> degré.**

- Ouvrier chargé d'assurer avec un chariot élévateur électrique ou thermique le transport des palettes de produits, le gerbage et le dégerbage ; range en magasin les palettes des produits déchargés ; est appelé à faire des préparations de commandes, des chargements et des déchargements ; assure la propreté et le petit entretien courant de l'appareil.

## Groupe 4

### **19. Brigadier de manutention.**

- Ouvrier chargé de coordonner et de surveiller le travail d'une équipe de manutentionnaires tout en participant lui-même aux travaux de manutention.

### **20. Magasinier d'approvisionnement.**

- Même définition que pour l'aide-magasinier d'approvisionnement (emploi n° 16) ; doit en outre être capable de reconnaître les pièces détachées d'après leur nomenclature ; tient à jour les documents d'entrée et de sortie.

### **20 bis. Magasinier d'entrepôt ou magasinier préparateur.**

- Ouvrier chargé de reconnaître l'état des colis et de leur emballage ou des marchandises à leur arrivée, d'en effectuer le classement et la distribution conformément aux indications qui lui sont

données ; de plus, il doit être capable de reconnaître les différents colis ou pièces qui lui sont confiés d'après les nomenclatures et de tenir à jour les documents d'entrée et de sortie.

**21. Cariste 2<sup>ème</sup> degré.**

- Même définition que pour le cariste 1<sup>er</sup> degré (emploi n° 18) ; assure seul la répartition des marchandises qu'il transporte.

**21 bis. Conducteur d'engins de manutention.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'engins de manutention (engins autotractés, chaumeurs).

## **Groupe 5**

**22. Grutier 1<sup>er</sup> degré.**

- Conducteur de grues (sur camion ou non) :

assure tous types de manœuvres simples (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.

**22 bis. Magasinier gestionnaire de stock.**

- Ouvrier responsable de l'entrée et de la sortie des marchandises d'un entrepôt ; en établit le classement, éventuellement coordonne et surveille le travail d'une équipe de manutention, sous les directives d'un agent de maîtrise.

## **Groupe 6**

**23. Grutier 2<sup>ème</sup> degré.**

- Conducteur de grues sur camion ou non :

assure tous types de manœuvres courantes en approchant le rendement optimal de l'engin (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.

**24. Chef de wagon denrées périssables de nuit.**

- Ouvrier connaissant parfaitement le périmètre des " halles " tant au point de vue clientèle que circulation, responsable de la reconnaissance des wagons, du triage, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables, détermine les tournées de livraison ; doit être capable de signaler les litiges et avaries au chef d'arrivage.

## **Groupe 7**

**24 bis. Grutier 3<sup>ème</sup> degré.**

- Même définition que le grutier 2<sup>ème</sup> 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*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

## **Groupe 2**

### **25. Laveur de voitures.**

- Ouvrier chargé du lavage et du nettoyage des voitures.

Dispose pour son travail de bottes imperméables personnelles fournies par l'employeur

### **26. Laveur de pièces.**

- Ouvrier chargé du lavage des pièces mécaniques démontées.

## **Groupe 3**

### **27. Graisseur.**

- Ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange.

### **28. Aide-mécanicien 1<sup>er</sup> degré.**

- Ouvrier affecté au travail de dépose et repose d'organes sur châssis.

### **29. Aide-ouvrier carrossier.**

- Ouvrier chargé des travaux simples de tôlerie, menuiserie, peinture et sellerie, habituellement comme auxiliaire d'un ouvrier carrossier, éventuellement seul ou comme auxiliaire d'un peintre en carrosserie ou d'un sellier garnisseur.

## **Groupe 4**

### **30. Aide-magasinier 2<sup>ème</sup> degré.**

- Ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes.

### **31. Ouvrier carrossier 1<sup>er</sup> degré.**

- Ouvrier qui effectue sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie automobile des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et d'un poste de soudure oxyacétylénique ou électrique. Répare et change les pièces de bois d'une carrosserie de véhicule poids lourd.

## **Groupe 5**

### **32. Ouvrier d'entretien auto 1<sup>er</sup> degré.**

- Ouvrier sachant déceler les causes d'un fonctionnement défectueux du moteur ou d'un autre organe d'un véhicule poids lourd ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils ; peut utiliser un poste de soudure pour réparations simples de tôlerie.

### **33. Mécanicien metteur au point.**

- Ouvrier appelé à déceler l'origine mécanique de tout fonctionnement défectueux d'un moteur ou d'autres organe d'un véhicule automobile et d'effectuer les changements de pièces et réglages nécessaires.

### **34. Monteur mécanicien.**

- Ouvrier qualifié appelé à exécuter les travaux suivants :

- a) effectuer le rodage des soupapes et le réglage ;
- b) vérifier et régler un embrayage, dépose et repose correcte de la garniture ;
- c) démonter un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ;
- d) démonter les pivots et les bagues, ajuster à l'alésoir ou au grattoir ;
- e) extraire un moyeu arrière et les roulements Timken, changer les roulements, remonter, régler le jeu ;
- f) remplacer et changer les garnitures de freins, rivetages, détalonner, remonter, régler ;
- g) effectuer la remise en l'état de la direction, régler, refaire le parallélisme.

Cet ouvrier doit être capable de dresser deux faces 50 x 15 avec équerrage sur chant et d'effectuer le relevé des cotes avec pied à coulisse (vernier 1/20).

### **35. Electricien auto 1<sup>er</sup> degré.**

- Ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter la pose et les réparations de canalisations ordinaires sur les véhicules les plus répandus ; à effectuer les opérations de démontage et remontage simples sur les organes électriques des moteurs et des carrosseries.

### **36. Ouvriers carrossier 2<sup>ème</sup> degré.**

- Même définition que pour l'ouvrier carrossier 1<sup>er</sup> degré (emploi n° 31) ; chargé en outre de former les tôles suivant modèles (ailes, toitures, etc.) et de les mettre en place pour réparer la carrosserie d'un véhicule poids lourds.

### **37. Peintre en carrosserie.**

- Ouvrier appelé à effectuer toutes les opérations successives nécessaires à la peinture complète d'une carrosserie avec des produits gras, synthétiques ou cellulosiques. Compose des teintes à l'échantillon. Fait des rechampis.

## **Groupe 6**

### **38. Ouvrier d'entretien auto 2<sup>ème</sup> degré.**

- Ouvrier professionnel appelé à exécuter sur le moteur et les autres organes du châssis tous travaux de remise en état par remplacement de pièces avec tous ajustages et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un organe en mauvais état, d'en effectuer le démontage complet, de déceler les pièces à changer et d'effectuer le remontage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par lui ; sachant utiliser un poste de soudure pour réparer les carrosseries ou certaines pièces du châssis ou du moteur.

### **39. Mécanicien réparateur en organes.**

- Ouvrier qualifié appelé à exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire : embrayages, boîte de vitesses, transmission, pont arrière, essieu avant, direction, freins, servo-freins, etc., tous travaux de remise en état par remplacement de pièces, avec tous ajustages et réglages nécessaires.

Les pièces remplacées peuvent être soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par les soins de l'ouvrier. Cet ouvrier doit être capable de réaliser convenablement l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré, une face dressée ; d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).

#### **40. Monteur motoriste.**

- Ouvrier qualifié appelé à exécuter sur un moteur, tous travaux de remise en état par remplacement de pièces, avec tous ajustages et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, de dresser la liste des pièces à changer, d'effectuer le montage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins. Cet ouvrier doit être capable d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).

#### **41. Electricien auto 2<sup>ème</sup> degré.**

- Ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter toutes les réparations, montage d'appareillage électrique automobile, pose de canalisations sur tous véhicules ; à effectuer des équipements complets ; à déceler toutes pannes de caractère électrique et à y remédier, le tout sans recours à d'autres spécialistes.

#### **42. Sellier garnisseur.**

- Ouvrier appelé à effectuer tous les travaux nécessaires à la garniture intérieure d'une carrosserie, à exécuter et à garnir des carcasses de sièges ou dossiers suivant modèle, avec galon couture et à rabattre, y compris les accoudoirs et appuie-tête.

## **Groupe 7**

#### **43. Mécanicien motoriste.**

- Ouvrier hautement qualifié possédant les connaissances théoriques et une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de mener à bien la réparation complète de tous véhicules automobiles et de moteurs du point de vue mécanique, d'ajuster des pièces, de faire des réglages et la mise au point de tous les organes.

Doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il dispose, les travaux suivants :

- a) procéder à la réfection complète d'un moteur, avec ajustage de l'embiellage et de la ligne d'arbre, au remontage complet et au réglage ;
- b) étant donné le moteur prêt à être remonté, contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage, réglage et mise au point complète, l'essai du moteur devant donner entière satisfaction ;
- c) en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à changer, effectuer le remontage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins ; d) réparer et mettre au point tous dispositifs modernes, tels que ralentisseurs, servo-freins, servo-direction, servo-embayage, boîte Cotal ou Wilson, au besoin avec le concours de notice ou plan de montage. Il doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré de 600 mm de côté, épaisseur 10 mm une face dressée ; de forger un bédane avec trempe et revenu, braser à la forge un raccord sur un tube de cuivre ; d'effectuer le relevé des cotes avec tous appareils de mesures de précision.

Les ouvriers d'entretien auto (emplois n° 32, 33, 34, 38, 39, 40 et 43) sont normalement titulaires du permis de conduire poids lourd. Ils travaillent indistinctement sur moteur à essence ou à gas-oil.

Par ailleurs, tous les ouvriers mécaniciens et électriciens (emplois n° 28, 30, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41 et 43) peuvent être appelés à exécuter leur travail soit en atelier, soit sur route pour effectuer le dépannage, compte tenu de l'outillage mis à leur disposition.

Il peut leur être confié des travaux autres que ceux qui correspondent à la définition de leur emploi en vue de la remise en état rapide d'un véhicule.

## **Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963*

### **Groupe 1**

#### **6. Manœuvre.**

- Voir définition de l'emploi n° 12 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **Groupe 2**

#### **7. Laveur de voitures.**

- Voir définition de l'emploi n° 25 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

#### **8. Laveur de pièces.**

- Voir définition de l'emploi n° 26 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **Groupe 3**

#### **9. Graisseur.**

- Voir définition de l'emploi n° 27 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

#### **10. Aide-mécanicien (1<sup>er</sup> degré).**

- Voir définition de l'emploi n° 28 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

#### **11. Aide-ouvrier carrossier.**

- Voir définition de l'emploi n° 29 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

## Groupe 4

### **12. Aide-mécanicien (2<sup>ème</sup> degré).**

- Voir définition de l'emploi n° 30 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **13. Ouvrier carrossier (1<sup>er</sup> degré).**

- Voir définition de l'emploi n° 31 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

## Groupe 6

### **14. Ouvrier d'entretien auto (1<sup>er</sup> degré).**

- Voir définition de l'emploi n° 32 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **15. Mécanicien metteur au point.**

- Voir définition de l'emploi n° 33 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **16. Monteur mécanicien.**

- Voir définition de l'emploi n° 34 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **17. Electricien auto (1<sup>er</sup> degré).**

- Voir définition de l'emploi n° 35 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **18. Ouvrier carrossier (2<sup>ème</sup> degré).**

- Voir définition de l'emploi n° 36 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **19. Peintre en carrosserie.**

- Voir définition de l'emploi n° 37 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

## Groupe 8

### **20. Ouvrier d'entretien auto (2<sup>ème</sup> degré).**

- Voir définition de l'emploi n° 38 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **21. Mécanicien réparateur en organes.**

- Voir définition de l'emploi n° 39 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **22. Monteur motoriste.**

- Voir définition de l'emploi n° 40 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **23. Electricien auto (2<sup>ème</sup> degré).**

- Voir définition de l'emploi n° 41 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

### **24. Sellier garnisseur.**

- Voir définition de l'emploi n° 42 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

## **Groupe 10**

### **25. Mécanicien motoriste.**

- Voir définition de l'emploi n° 43 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

NOTA. - Les ouvriers d'entretien auto (emplois n° 14, 15, 16, 20, 21, 22 et 25) sont normalement titulaires du permis de conduire transports poids lourd. Ils travaillent indistinctement sur moteur à essence ou gas-oil.

Par ailleurs, tous les ouvriers mécaniciens et électriciens (emplois n° 10, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23 et 25) peuvent être appelés à exécuter leur travail soit en atelier, soit sur route pour effectuer le dépannage, compte tenu de l'outillage mis à leur disposition. Il peut leur être confié des travaux autres que ceux qui correspondent à la définition de leur emploi en vue de la remise en état rapide d'un véhicule.

## **Personnel roulant "voyageurs"**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1961-06-16 en vigueur le 19 juin 1961 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963*

## **Groupe 3**

### **1. Conducteur de voitures particulières.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes (ambulance, etc.) ne nécessitant pas la possession du permis de conduire " transports en commun " ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture ; doit maintenir la voiture en état de propreté, en assure l'entretien courant.

### **2. Brancardier ou aide-ambulancier :**

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

## **Groupe 4**

### **3. Conducteur de grande remise 1<sup>er</sup> degré.**

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



#### **4. Conducteur de véhicule sanitaire 1<sup>er</sup> degré.**

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

### **Groupe 5**

#### **5. Receveur de car.**

- Ouvrier chargé de percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportées ; veille à l'application des règlements.

### **Groupe 7**

#### **6. Conducteur de grande remise 2<sup>ème</sup> degré.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise et titulaire d'un certificat d'aptitude à la conduite de voitures de grande remise et de 1<sup>re</sup> classe délivré conformément à l'arrêté du 18 avril 1966 réglementant la profession.

#### **7. Conducteur de véhicule sanitaire 2<sup>ème</sup> degré.**

- Agent devant assurer, en plus de la fonction de conduite, la tenue des divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette ; doit avoir le cas échéant une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise ; doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents survenus ; peut être seul à bord d'un véhicule non agréé.

#### **8. Conducteur de car.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'un car ; aide le receveur dont la manipulation des colis et dépêches postales transportés ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire "transports en commun".

### **Groupe 9**

#### **9. Conducteur-receveur de car.**

- Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportés ; veille à l'application des règlements ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire " transports en commun ".

#### **10. Conducteur ambulancier 1<sup>er</sup> degré.**

- Agent qualifié ; même définition que le conducteur de véhicule sanitaire 2<sup>ème</sup> degré ; doit obligatoirement posséder le certificat de capacité d'ambulancier.

## Groupe 9 bis

### **10 bis. Conducteur de tourisme.**

- Ouvrier ayant exercé pendant au moins deux ans la conduite d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois n° 8 ou 9 ; exécute en outre des services de tourisme à grandes distances d'une durée d'au moins trois jours ; a en toutes circonstances une présentation particulièrement soignée ; fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction ; peut être amené à fournir des explications succinctes sur l'intérêt du parcours ; a une excellente pratique des documents douaniers et du change des monnaies étrangères si nécessaire ; assure, le cas échéant, la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs ; doit être capable d'assurer, s'il en a les moyens, le dépannage courant de son véhicule et de fournir, éventuellement, toute précision sur la nature de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la réparation ; doit être en mesure de prendre toutes dispositions utiles pour assurer correctement la continuation du voyage dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé.

Cet emploi est réputé occupé à titre habituel si le nombre de repos journaliers pris au cours de déplacements à grandes distances et en dehors du domicile excède trente par année civile.

## Groupe 10

### **11. Conducteur grand tourisme.**

- Ouvrier chargé habituellement de la conduite d'un car de grand luxe comportant au moins trente-deux fauteuils ; exécute des circuits de grand tourisme, c'est-à-dire d'une durée d'au moins cinq jours ; a une excellente pratique des documents douaniers, de change et de monnaies étrangères ; a en toutes circonstances une présentation impeccable ; fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction ; assure la bonne exécution des prestations, notamment auprès des hôteliers et des restaurateurs ; est en mesure soit, s'il en a les moyens, de dépanner son véhicule en cas d'incident léger, soit, si cela est nécessaire, de faire effectuer sous son contrôle la réparation dans un garage ; est capable de donner éventuellement toutes précisions sur la nature de la panne pour recevoir les pièces nécessaires à la réparation ; est en mesure de prendre toutes dispositions pour assurer sans délai la bonne continuation du voyage, dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé.

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

### **12. Conducteur ambulancier 2<sup>ème</sup> degré.**

- Même définition que le conducteur ambulancier 1<sup>er</sup> degré ; est affecté comme chef de bord à la conduite d'un véhicule sanitaire lourd, conforme au décret n° 65-1045 du 2 décembre 1965 ; doit être en outre titulaire des permis de conduire " C " et " D ".

# **Annexe I : Ouvriers**

## **Annexe Frais de déplacement**

### **Protocole du 30 avril 1974**

#### **Article 1 : Objet**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974  
JONC 5 janvier 1975*

Le présent protocole, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe n° 1, en date du 16 juin 1961, fixe les conditions de remboursement des frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier et activités auxiliaires du transport visés par ladite convention dans la mesure où ces frais ne sont pas remboursés intégralement par l'employeur sur justification.

#### **Article 2 : Définitions**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974  
JONC 5 janvier 1975*

#### **Déplacement**

Obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile.

#### **Lieu de travail**

**Transports de marchandises et activités auxiliaires du transport** : siège de l'entreprise ou établissement d'attache du véhicule. Par " établissement d'attache " il faut entendre non seulement le garage principal de l'établissement, mais aussi les autres lieux d'affectation (permanents ou provisoires) des conducteurs où ceux-ci, du fait de cette affectation, prennent et quittent leur service (circulaire S.M.O., 7 décembre 1961).

#### **Transports de voyageurs :**

- localité où est situé le centre d'exploitation principal pour le personnel affecté indifféremment à une ligne ou à une autre selon les jours de travail ;
- localité tête de ligne pour le personnel affecté en permanence à une ligne déterminée ;
- localité principale terminus pour le personnel prenant alternativement son service dans les deux terminus.

#### **Indemnité de repas ou de repas unique**

Somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié en déplacement, en complément de ce que celui-ci aurait dépensé s'il avait pris son repas à son domicile ou à son lieu de travail.

Indemnité de repos journalier : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié qui se trouve, en raison de son déplacement, obligé de prendre son repos journalier hors de son domicile.

## **SECTION I : Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport**

### **Article 3 : Cas général des déplacements comportant un ou plusieurs repas hors du lieu de travail**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un ou plusieurs repas hors de son lieu de travail, perçoit pour chacun des repas une indemnité de repas dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Est réputé obligé de prendre son repas hors du lieu de travail le personnel qui effectue un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises soit entre 11 h 45 et 14 h 15, soit entre 18 h 45 et 21 h 15.

### **Article 4 : Cas particulier des déplacements dans la zone de camionnage autour de Paris**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 9 du 26 septembre 1977 étendu par arrêté du 13 janvier 1978 JONC 7 février 1978.*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

Sous réserve des avantages acquis, le personnel ouvrier appelé à faire des déplacements, au sens de l'article 3 ci-dessus, dans la zone de camionnage autour de Paris, perçoit une indemnité de repas unique dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

### **Article 5 : Prise de service matinal**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre ce service avant 5 heures, perçoit une indemnité de casse-croûte dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole. Cette indemnité ne peut se cumuler ni avec l'indemnité de repos journalier (art. 6) ni avec l'indemnité prévue pour service de nuit (art. 12).

## **Article 6 : Grands déplacements**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Créé par Avenant n° 37 du 13 mai 1997 applicable à compter du 19 mai 1997 BO conventions collectives 97-24, étendu par arrêté du 18 décembre 1997 JORF 27 décembre 1997.*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repos journalier, perçoit une indemnité de grand déplacement.

Cette indemnité de grand déplacement (taux fixé par le tableau joint au présent protocole) est allouée au personnel concerné à l'occasion de chaque déplacement effectué dans les conditions visées ci-dessus, conformément aux principes suivants :

- une indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant un repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repos journalier hors du domicile ;
- une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant deux repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repos journalier hors du domicile.

## **Article 7 : Repas sur le lieu de travail**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

Le personnel ouvrier dont l'amplitude de la journée de travail couvre entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures perçoit une indemnité spéciale, sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins une 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*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

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 des ses conditions habituelles de travail, l'indemnité de repas unique

qui lui est allouée est égale au montant de l'indemnité de repas, dont le taux est également fixé par le tableau joint au présent protocole.

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

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

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

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

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

### **Article 9 : B. - Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

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 deux 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*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 17 juillet 1975 étendu par arrêté du 19 janvier 1976 JORF 6 février 1976.*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 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 un ou deux repas hors de son domicile perçoit une indemnité de chambre et petit déjeuner et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole.

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

## **Cas particulier du personnel ambulancier**

Le personnel ambulancier appelé à tenir une astreinte au sens de l'article 22 bis (§ 7) de la convention collective nationale annexe n° 1, dans les locaux de l'entreprise et dont l'amplitude couvre entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures, perçoit une indemnité spéciale, sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins une heure entre les limites horaires fixées ci-dessus.

### **Article 11 : C. - Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile.**

#### **Cas particulier des conducteurs grand tourisme**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

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

## **SECTION III : Dispositions communes**

### **Article 12 : Cas particulier des services de nuit**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

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

### **Article 13 : Déplacement à l'étranger**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 10 du 9 mars 1978 étendu par arrêté du 4 septembre 1978 JONC 19 septembre 1978.*

*Modifié par Avenant n° 7 1977-01-26 étendu par arrêté du 27 juin 1977 JONC 26 juillet 1977 Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

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

Toutefois, jusqu'au 30 juin 1978, cette majoration est portée à 25 % en cas de déplacement dans les pays suivants : Pays-Bas, République fédérale d'Allemagne et Suisse.  
Les frais financiers résultant des opérations de change des monnaies sont à la charge de l'employeur, sur présentation des justificatifs correspondants.

## **Article 14 : Logement ou nourriture assurés par l'entreprise**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 36 du 29 novembre 1996 BO conventions collectives 97-5, étendu par arrêté du 28 avril 1997 JORF 8 mai 1997.*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

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

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

## **Article 14 bis : Avances sur frais**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 13 1979-07-17 étendu par arrêté du 28 février 1980 JONC 23 mai 1980*

Quelles que soient les modalités de remboursement de frais en usage dans l'entreprise, des avances en rapport avec les frais à engager sont consenties aux salariés dans des conditions à déterminer par chaque entreprise.

## **Article 14 ter : Utilisation des voies à péage**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 13 1979-07-17 étendu par arrêté du 28 février 1980 JONC 23 mai 1980*

Lorsque la réglementation de la circulation en vigueur ou les instructions données par l'employeur impliquent l'utilisation de voies à péage, les frais qui en résultent sont pris en charge par l'entreprise sur présentation des justificatifs correspondants.

## **SECTION IV : Révision du taux des indemnités**

### **Article 15 : Procédure de révision (1)**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*



1° Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à la révision du taux des indemnités fixées par le présent protocole en fonction des variations des indices annuels du prix des chambres d'hôtel dans les établissements " de confort moyen " et du prix des repas dans les établissements " non classés " calculés pour la France entière par l'institut national de la statistique et des études économiques.

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente dès la parution des indices.

La commission enregistre les variations de ces indices par rapport à ceux de l'année précédente et calcule sur cette base les nouveaux montants des indemnités après arrondissement au multiple de 0,05 Frs le plus proche.

L'entrée en vigueur des taux ainsi révisés fait l'objet d'un avenant au présent protocole. Elle ne peut être différée au-delà du troisième lundi suivant la date à laquelle la commission a été saisie par la partie la plus diligente.

Les dispositions du présent paragraphe de l'article 15 cesseront d'être applicables de plein droit si une modification quelconque intervient dans le mode de calcul des indices de références. L'éventualité d'un nouvel accord au sujet de la révision périodique des indemnités sera immédiatement examinée par les parties signataires.

2° Les parties signataires sont également d'accord pour procéder en commun chaque année avant le 1er avril à un examen du montant des indemnités, compte tenu notamment de l'évolution générale du prix des repas et des chambres d'hôtel depuis la dernière révision annuelle.

La revalorisation des indemnités qui pourrait résulter de cet examen ne met pas obstacle à l'application de la procédure de révision annuelle prévue ci-dessus. Dans ce cas, la révision est faite sur la base des taux d'indemnités résultant de la précédente révision annuelle et non sur la base des taux en vigueur.

*(1) Dénonciation par l'U.F.T. et l'U.N.O.S.T.R.A. du 5 décembre 1990.*

## **Proposition d'un nouveau texte annexé à la dénonciation :**

Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à la révision du taux des indemnités fixées par le présent protocole en fonction de l'évolution constatée de la valeur du minimum garanti au 1er janvier de chaque année par rapport à sa valeur au 1er janvier de l'année précédente.

La commission nationale d'interprétation et de conciliation, saisie au début de chaque année civile par la partie la plus diligente, constate l'évolution de la valeur du minimum garanti conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus et calcule sur cette base les nouveaux montants des indemnités après arrondissement au multiple de 0,05 F le plus proche.

L'entrée en vigueur des taux ainsi révisés fait l'objet d'un avenant au présent protocole. Elle ne peut être différée au-delà du premier jour du mois suivant la date à laquelle la C.N.I.C. s'est réunie pour constater l'évolution du minimum garanti.

Les dispositions du présent article cesseront d'être applicables de plein droit si une modification quelconque intervient dans le mode de calcul de l'indice de référence.

L'éventualité d'un nouvel accord au sujet de la révision périodique des indemnités sera immédiatement examinée par les parties signataires.

## **SECTION V : Application du protocole**

### **Article 16 : Date d'application**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974  
JONC 5 janvier 1975*

Les dispositions du présent protocole se substituent aux dispositions du protocole en date du 25 janvier 1963, modifié par ses avenants subséquents, et prennent effet à partir du 6 mai 1974.

Leur application ne peut être l'occasion d'une réduction des taux actuellement pratiqués.

### **Article 17 : Publicité**

*En vigueur étendu*

*Créé par Protocole 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974  
JONC 5 janvier 1975*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-8 et L. 133-10 du livre Ier de la première partie du code du travail.

# **Annexe I Ouvriers : Frais de déplacement**

## **Taux des indemnités forfaitaires**

### **Accord du 30 avril 1974**

#### **Taux des indemnités du protocole relatif** **aux frais de déplacement des ouvriers** **(chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995)**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 34 du 22 mai 1995 en vigueur le 1er juillet 1995 BO conventions collectives 95-24, étendu par arrêté du 2 novembre 1995 JORF 11 novembre 1995.*

*Créé par Accord 1974-04-30 en vigueur le 6 mai 1974 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

*Modifié par Avenant n° 28 1987-11-25 en vigueur le 7 décembre 1987 étendu par arrêté du 14 juin 1988 JORF 23 juin 1988*

*Modifié par Avenant n° 29 1988-09-30 en vigueur le 10 octobre 1988 étendu par arrêté du 30 mai 1989 JORF 9 juin 1989*

*Modifié par Avenant n° 30 1989-10-16 en vigueur le 30 octobre 1989 étendu par arrêté du 22 février 1990 JORF 14 mars 1990*

*Modifié par Avenant n° 31 1990-12-05 en vigueur le 5 novembre 1990 étendu par arrêté du 25 mars 1991 JORF 9 avril 1991*

*Modifié par Avenant n° 32 1991-10-01 en vigueur le 1er octobre 1991 étendu par arrêté du 5 février 1992 JORF 18 février 1992*

*Modifié par Avenant n° 33 1993-12-13 en vigueur à compter du lundi 3 janvier 1994 étendu par arrêté du 13 avril 1994 JORF 24 avril 1994*

#### **Article 1 : Taux des indemnités**

1. Le tableau des indemnités forfaitaires joint audit protocole est remplacé par les nouveaux tableaux (transport routier des marchandises et activités auxiliaires du transport, transport routier de voyageurs) annexés au présent avenant.

2. Compte tenu du dossier en cours auprès de l'A.C.O.S.S. concernant les modalités d'exonération des cotisations de sécurité sociale de l'indemnité de repos journalier, les parties signataires conviennent :

a) De revaloriser le montant de cette indemnité, en cas de solution favorable dans ce dossier, par le maintien de la présomption d'utilisation de ladite indemnité conformément à son objet ;

b) Dans le cas contraire, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans le cadre de la C.N.I.C. afin d'examiner, au regard de la position adoptée par l'A.C.O.S.S., les conditions qui permettraient d'apporter une issue favorable dans ce dossier, tant pour les entreprises que pour les salariés.

## **Article 2 : Application aux personnels employés du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers**

**Article 2-1 :** Dispositions applicables aux entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Les personnels " Employés " des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport visés par la C.C.N.A. 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en situation de déplacement impliqué par le service, au sens du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, bénéficient, à ce titre, des dispositions dudit protocole.

Les indemnités attribuées en application du paragraphe ci-dessus ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité ayant le même objet déjà versée dans les entreprises.

**Article 2-2 :** Dispositions applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs

Les partenaires sociaux conviennent d'étudier les conditions de l'application du protocole relatif aux frais des déplacement des ouvriers du 30 avril 1974 aux personnels " Employés " des entreprises de transport routier de voyageurs visés par la C.C.N.A. 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en situation de déplacement impliqué par le service au sens dudit protocole.

## **Article 3 : Entrée en application**

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 1995.

## **Article 4 : Publicité et dépôt**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffé 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.

## **Article 5 : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport**

**Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport.**  
Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers  
(Chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995)

<b>NATURE DES INDEMNITES</b>	<b>TAUX (en francs)</b>	<b>REFERENCE aux articles du protocole</b>
Indemnité de repas	62,95 Frs	Art. 3, al 1
Indemnité de repas unique	38,85 Frs	Art. 4
Indemnité spéciale	18,85 Frs	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	38,10 Frs	Art. 5 et 12
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	144,20 Frs	Art. 6

### **Entreprises de transport routier de voyageurs**

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(Chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995)

<b>NATURE DES INDEMNITES</b>	<b>TAUX (en francs)</b>	<b>REFERENCE aux articles du protocole</b>
Indemnité de repas	62,95 Frs	Art. 8-1 al 2 et 3, Art. 9-10 al 1 et Art. 11
Indemnité de repas unique	38,85 Frs	Art. 8-1, al 1
Indemnité spéciale	18,85 Frs	Art. 8-2, al 2 et Art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	38,10 Frs	Art. 12
Indemnité spéciale de Petit-déjeuner	18,85 Frs	Art. 10, al 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit-déjeuner	125,05 Frs	Art. 10, al 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	144,20 Frs	Art. 11

## **Annexe II : Employés**

### **Accord du 27 février 1951**

#### **Article 1 : Objet**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

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

#### **Article 2 : Nomenclature et définition des emplois**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 11 du 15 mai 1963 étendu par arrêté du 24 janvier 1964 JORF 4 février 1964.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 10 1962-10-24 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 1er septembre 1963*

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

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

En particulier, lorsqu'un employé est chargé de fonctions multiples qui ressortissent à plusieurs emplois situés dans des groupes différents, il doit être classé dans l'emploi correspondant à ses fonctions principales ; si ses fonctions accessoires correspondent à une définition d'un emploi situé dans un groupe supérieur, il perçoit un supplément de salaire en sus de sa rémunération réelle afférente à sa classification.

Dans le cas où certains emplois existant régionalement ou localement n'auraient pas été prévus par cette nomenclature ou ne correspondraient pas aux définitions qu'elle comporte, des conventions régionales ou locales pourront établir leur classement par assimilation aux emplois qui y sont définis.

### **Article 3 : Salaires minimaux professionnels**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 55 du 4 mars 1983 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 19 du 1968-06-21 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 25 1971-04-30 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 28 1973-03-02 étendu par arrêté du 21 novembre 1973 JONC 23 janvier 1974*

*Modifié par Avenant n° 29 1974-02-25 étendu par arrêté du 9 octobre 1974 JONC 19 octobre 1974*

En aucun point du territoire, le salaire d'un employé visé par la présente convention, ayant une aptitude et une activité normales, âgé de plus de 18 ans, ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe fixe pour chaque emploi et pour chaque tranche d'ancienneté le salaire minimal professionnel garanti pour la durée de travail de trente-neuf heures par semaine ou cent soixante-neuf heures par mois compte tenu, d'une part, d'un salaire mensuel garanti **de (1) F** au coefficient 100 et, d'autre part, de la classification professionnelle en neuf groupes telle qu'elle résulte de la nomenclature des emplois et des coefficients hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail.

Elle donne lieu, pour chaque période de trois années de présence, à une majoration du salaire minimum professionnel garanti égale à 3 % avec majoration maximale de 15 % après quinze ans.

### **Article 5 : Indemnités complémentaires**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 10 du 24 octobre 1962 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JORF 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

Des indemnités ayant le caractère de complément de salaires sont attribuées dans les cas suivants :

#### **a) Groupe d'employés :**

Lorsqu'un employé est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la surveillance du travail d'autres employés ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui assurant un salaire total au moins égal à celui des employés du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi.

#### **b) Langues étrangères :**

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une langue étrangère suffisante pour assurer couramment la traduction (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, l'employé chargé normalement de ce travail a droit, en sus du salaire minimum de son emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du

salaire garanti au coefficient 148,5 sans ancienneté dans le tableau de salaire applicable au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de plusieurs langues étrangères.

Les sténodactylographes et sténotypistes chargés de prendre des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue ont droit, en sus du salaire minimum de leur emploi et de l'indemnité prévue ci-dessus, pour traducteur ou pour rédacteur selon le cas, à une indemnité mensuelle égale à 2,20 % du salaire au coefficient 148,5 sans ancienneté dans le tableau applicable au lieu de travail de l'intéressé, par langue utilisée en sténographie ou sténotypie.

## **Article 8 : Employés présentant une aptitude physique réduite**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

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

## **Article 9 : Arrêtés de salaires**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

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*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 32 du 30 décembre 1975 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JORF 26 octobre 1976.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Les dispositions de la loi n° 7 du 2 janvier 1970, modifiées par les textes subséquents fixant le salaire minimal interprofessionnel de croissance demeurent applicables aux employés visés par la présente convention. Il se substitue en conséquence aux salaires minimaux professionnels garantis résultant de l'application du tableau visé à l'article 3 ci-dessus chaque fois qu'il leur est supérieur.



## **Article 10 bis : Durée du travail**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 55 du 4 mars 1983 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 19 1968-06-21 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de douze semaines consécutives, ne peut excéder :

- quarante-quatre heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;
- quarante-deux heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

La diminution du salaire effectif résultant, le cas échéant, de réductions du temps de travail décidées en application de l'alinéa précédent est compensée à 50 % par l'employeur.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs.

## **Article 11 : Période d'essai**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 68 du 29 mars 1994 art. 1 A, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

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 un mois. Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

## **Article 12 : Remplacement - Changement d'emploi**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

1° Lorsqu'un employé doit temporairement remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un employé, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins, du fait de cette absence, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux deux alinéas ci-dessus ne seront dues que lorsque la durée du remplacement sera égale ou supérieure à une quinzaine et qu'il ne s'agira pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un employé se trouve chargé de remplacer successivement plusieurs supérieurs en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des remplacements effectués.

Si le remplacement se prolonge plus de six mois ou devient définitif, le faisant fonction devra être confirmé dans son nouvel emploi, et le changement d'emploi devra faire l'objet d'une notification écrite.

2° Lorsqu'un employé doit assumer temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employeur demande à un employé d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, l'employé a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'employé refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'employé accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

### **Article 13 : Délai-congé**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 32 du 30 décembre 1975 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JORF 26 octobre 1976.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

En cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'employé, la durée du délai-congé est d'un mois ;

En cas de licenciement d'un employé comptant une ancienneté comprise entre un mois et moins de deux ans, le délai-congé est d'un mois ;

En cas de licenciement d'un employé comptant deux ans et plus d'ancienneté, le délai-congé est de deux mois.

Pendant le délai-congé, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, l'employé est autorisé à s'absenter, dans la limite d'un mois, chaque jour pendant deux heures, pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties ; par accord des parties, elles peuvent être bloquées. Le salaire de l'employé pendant le délai-congé ne peut être réduit du fait de ces absences.

## **Article 14 : Indemnité de congédiement**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 37 du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 12 juillet 1978 JONC 13 août 1978.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 32 1975-12-30 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JONC 26 octobre 1976*

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

a) Employé justifiant de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de un dixième de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des trois derniers mois ;

b) Employé justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de deux dixièmes de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des trois derniers mois.

Lorsque l'employé licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité pourra être réduite de 20 % par année en cas de licenciement entre soixante et soixante-cinq ans.

## **Article 15 : Licenciement collectif**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 68 du 29 mars 1994 art. 1 B, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 41 1979-03-26 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979*

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

Les employés ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 14 ci-dessus. Ceux qui avaient un an de présence dans l'entreprise, au moment de leur congédiement, conservent pendant un délai de deux ans un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

L'employé licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 13 ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

## **Article 16 : Congé annuel payé**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 68 du 29 mars 1994 art. 1 C, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 22 1969-10-27 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 55 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

*Modifié par Avenant n° 38 1978-01-18 étendu par arrêté du 12 juillet 1978 JONC 13 août 1978*

Conformément à la législation en vigueur, les employés bénéficient d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1<sup>er</sup> 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 vingt-quatre jours ouvrables de congés au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre :

- soit en continu ;
- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de dix-huit et six jours.

Lorsque la fraction la plus longue du congé annuel est de dix-huit 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 vingt-quatre jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus, est au moins égal à six ;
- un jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à trois, quatre ou cinq.

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

## **Article 17 : Congés exceptionnels payés**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 65 du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 41 1979-03-26 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979*

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

Mariage de l'intéressé 4 jours ;  
Mariage d'un enfant 2 jours ;  
Congé de naissance ou d'adoption 3 jours ;  
Décès du conjoint 3 jours ;  
Décès d'un ascendant ou descendant 2 jours ;  
Décès d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;  
Décès de l'un des beaux-parents 1 jour ;  
Stage pré militaire (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*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 72 du 29 novembre 1996 BO conventions collectives 97-5, étendu par arrêté du 28 avril 1997 JORF 8 mai 1997 rectificatif BO CC 99-47.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 24 1970-12-04 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 30 1974-06-26*

*Modifié par Avenant n° 32 1975-12-30 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JONC 26 octobre 1976*

*Modifié par Avenant n° 43 1979-07-17 étendu par arrêté du 28 février 1980 JONC 23 mai 1980*

*Modifié par Avenant n° 46 1980-12-22 étendu par arrêté du 21 juin 1981 JONC 17 juillet 1981*

*Modifié par Avenant n° 65 1991-12-06 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1er décembre 1992*

### **1. Ouverture du droit.**

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

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

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

### **2. Durées et taux d'indemnisation.**

#### **a) Dispositions générales.**

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'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 donne lieu, après application d'un délai de franchise de cinq jours (1), au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes.

Après trois ans d'ancienneté :

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

Après cinq ans d'ancienneté :

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

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6<sup>e</sup> au 100<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 101<sup>e</sup> au 190<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

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

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

## **c) Absences pour accident du travail.**

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

Après un an d'ancienneté :

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

- soit une hospitalisation minimale de trois jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins vingt-huit jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 150<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91<sup>ème</sup> au 210<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

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

#### **d) Périodes successives d'incapacité de travail.**

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

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

### **3. Calcul des indemnités.**

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

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

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un employé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise visé au paragraphe 2b du présent article.

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

### **Article 17 ter : Départ en retraite**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 80 du 19 avril 2004 BO conventions collectives 2004-19 étendu par arrêté du 29 juillet 2004 JORF 10 août 2004.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 37 1977-12-20 étendu par arrêté du 12 juillet 1978 JONC 23 août 1978*

*Modifié par Avenant n° 68 1994-03-29 art. 1 D, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994*

Tout employé quittant volontairement ou non l'entreprise, âgé d'au moins soixante-cinq ans ou soixante ans :

- en cas d'invalidité 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 :
- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après trente 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 douze derniers mois.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux employés qui partiront en retraite, à leur initiative, entre soixante et soixante-cinq ans :

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

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

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

## **Article 18 : Maternité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 68 du 29 mars 1994 art. 1 E, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 11 1963-05-15 étendu par arrêté du 27 janvier 1964 JONC 4 février 1964*

*Modifié par Avenant n° 41 1979-03-26 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979*

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

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

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



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

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

Pour les employés âgées de moins de vingt-deux ans à la date de l'accouchement, la période de trente-six jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de deux jours, par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de quarante-six 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 quinze ans à la date de l'accouchement.

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

### **Article 18 bis : Emploi d'engins motorisés à deux roues**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 11 1963-05-15 étendu par arrêté du 27 janvier 1964 JONC 4 février 1964*

Les employés qui doivent utiliser pour les besoins du service un engin motorisé à deux roues leur appartenant bénéficient d'une indemnité d'entretien dont le montant est fixé par accord entre les parties.

### **Article 19 : Formation professionnelle**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des employés visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera créé pour étudier et proposer dans le délai d'une année toutes mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les employeurs devront en outre s'efforcer de faciliter à leurs jeunes employés le développement de leur formation professionnelle en adoptant, dans la mesure compatible avec les nécessités du service, un roulement permettant aux intéressés de faire un stage dans les différents services de l'entreprise.

## **Article 20 : Dénonciation - Révision**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 5 du 6 octobre 1956 étendu par arrêté du 4 octobre 1957 JORF 30 octobre 1957.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

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

## **Article 21 : Date d'application**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

La présente convention collective nationale annexe prendra effet à partir du 27 février 1951. Toutefois, les dispositions relatives aux salaires seront applicables sur la totalité du mois de février.

## **Article 22 : Publicité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 68 du 29 mars 1994 art. 1 F, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

# **Annexe II Employés**

## **Nomenclature et définition des emplois**

### **Accord du 27 février 1951**

#### **Groupe 1**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

##### **1. Personnel de nettoyage.**

Personnel à temps complet exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté.

##### **2. Gardien, sans rondes.**

Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; assure de jour et de nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité.

##### **3. Veilleur de nuit, sans rondes.**

Employé non logé dans l'établissement ; assure la nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité.

#### **Groupe 2**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

##### **4. Personnel de nettoyage (gros travaux).**

Personnel de nettoyage à temps complet exécutant de gros travaux, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage.

##### **5. Concierge.**

Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; assure de jour et de nuit la surveillance de l'établissement, reçoit le courrier, donne des renseignements sommaires, effectue le nettoyage coutumier des accès et de certaines parties de l'établissement ainsi que divers travaux permanents compatibles avec ses fonctions.

##### **6. Gardien, avec rondes.**

Même définition que pour le " gardien sans rondes " - emploi n° 2. - Effectue en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doit faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.

### **7. Veilleur de nuit, avec rondes.**

Même définition que pour le " veilleur de nuit, sans rondes " - emploi n° 3. - Effectue en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doit faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.

### **8. Surveillant aux portes.**

Employé chargé de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement.

### **9. Garçon de courses, cycliste.**

Employé qui effectue à l'extérieur des courses pour l'établissement et qui est susceptible de porter des plis ou échantillons.

### **10. Garçon de bureau.**

Employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur des locaux et exceptionnellement à l'extérieur.

## **Groupe 3**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

### **11. Employé débutant sans spécialité.**

Ne peut être occupé dans cet emploi plus de deux mois, y compris la période d'essai.

### **12. Employé aux écritures 1<sup>er</sup> degré.**

Employé chargé de travaux de copie ou de transcription, n'effectue pas de travail comptable.

### **13. Classier-archiviste.**

Employé chargé de classer suivant instructions les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement.

### **14. Dactylographe débutant.**

Employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par un dactylographe qualifié.

### **15. Ronéographe, polycopieur, adressographe.**

Employé utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.

## **Groupe 4**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 26 du 30 juin 1971 étendu par arrêté du 7 avril 1972  
JONC 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

**16. Employé aux écritures 2<sup>ème</sup> degré.**

Même définition que pour l' "employé aux écritures 1<sup>er</sup> degré" - emploi n° 12. - Effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue de fiches.

**17. Dactylographe 1<sup>er</sup> degré.**

Employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées du "dactylographe 2<sup>ème</sup> degré" - emploi n° 21.

**18. Sténodactylographe débutant.**

Employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour le "sténodactylographe 2<sup>ème</sup> degré" - emploi n° 36 - est capable de travaux simples de sténodactylographie.

18 bis. Non étendu.

18 ter. Non étendu.

**18 quater. Taxateur débutant.**

Employé ayant déjà des connaissances professionnelles et une expérience élémentaire de son métier, seconde le taxateur, peut effectuer seul des opérations de taxation simple ; devient taxateur (emploi n° 28) après six mois de stage et sur avis conforme du chef de service.

**19. Employé de transit débutant.**

Employé ayant déjà des connaissances professionnelles et une expérience élémentaire du métier. Seconde l'employé de transit, peut effectuer seul les opérations de transit simples. Passe "employé de transit 1<sup>er</sup> degré" - emploi n° 45 - après six mois de stage et sur avis conforme du chef de service.

**20. Commis en douane débutant.**

Employé s'initiant aux rouages du transit au dehors (dans les ports) ou aux travaux élémentaires en douane (dans les bureaux de l'intérieur). Devient "commis en douane 1<sup>er</sup> degré" - emploi n° 34 - après un stage de six mois, ou avant sur avis conforme du chef déclarant.

20 bis. Non étendu.

## Groupe 5

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

**21. Dactylographe 2<sup>ème</sup> degré**

Employé sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

**22. Sténodactylographe 1<sup>er</sup> degré.**

Employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées du "sténodactylographe 2<sup>e</sup> degré". - Emploi n° 36.

**23. Sténotypiste 1<sup>er</sup> degré.**

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du "sténotypiste 2<sup>ème</sup> degré". - Emploi n° 37.

**24. Standardiste 1<sup>er</sup> degré.**

Employé occupé exclusivement à donner des communications 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 tous travaux 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 suivant modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

**28. Taxateur.**

Employé chargé d'appliquer aux opérations de transport des barèmes de prix déterminés à l'avance.

**29. Guichetier (voyageurs).**

Employé chargé de la délivrance des billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fonction du chiffre des recettes, du nombre de lignes ou de la fréquence des départs.

**30. Encaisseur (voyageurs).**

Employé qui recueille et vérifie les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

**31. Employé aux messageries (voyageurs).**

Employé chargé de l'enregistrement, du pesage des bagages et messageries et de la perception du prix de transport d'après un barème déterminé ; contribue aux opérations de chargement des colis.

**32. Surveillant de gare routière (voyageurs)**

Employé qui, dans l'enceinte des gares routières, donne des renseignements aux voyageurs, vérifie la régularité de la perception des recettes et assure les départs réguliers des autocars.

**33. Démarcheur 1<sup>er</sup> degré**

Employé qui se rend sur ordre au domicile des clients, leur soumet les tarifs, recueille les ordres d'expédition et les renseignements nécessaires à leur exécution, constate sur demande l'état des marchandises transportées, effectue toutes démarches simples ne nécessitant pas d'initiative.

**34. Commis en douane 1<sup>er</sup> degré.**

Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est "libre" ou réputée "bonne à enlever" ; ne tranche en aucun cas de litige ; rend compte à l'agent déclarant en douane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

## Groupe 6

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 23 du 26 juin 1970 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1970.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

### **35. Correspondancier.**

Employé qui reçoit des lettres simples auxquelles il suffit de répondre avec des formules toutes faites ou suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

### **36. Sténodactylographe 2<sup>ème</sup> degré.**

Employé capable de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

### **37. Sténotypiste 2<sup>ème</sup> degré.**

Employé capable de 140 mots/minute et de traduire correctement ses notes.

### **38. Aide-comptable teneur de livres 1<sup>er</sup> degré.**

Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaire pour tenir les livres comptables suivant les directives qu'il reçoit.

### **39. Mécanographe 1<sup>er</sup> degré.**

Employé travaillant sur machine spéciale exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.

### **40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel.**

Employé d'exécution chargé, suivant des directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une part importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relevant du service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ou d'inventaires permanents, le classement de bons de livraison dans un ordre convenable. La correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

### **41. Facturier dactylographe.**

Même définition que pour le "facturier" - emploi n° 27 ; travaille directement sur machine à écrire.

### **42. Pointeau.**

Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail d'après les cartons, feuilles de pendule et autres documents tenus dans l'établissement ; calcule les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

### **43. Employé aux expéditions ou aux arrivages.**

Employé qualifié accomplissant toutes formalités nécessaires pour transporter toutes marchandises d'un point à un autre point sur le territoire intérieur français, ayant une connaissance élémentaire des tarifs de chemins de fer français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenant en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondant avec elle, travaillant sous l'autorité d'un chef de service.

#### **44. Réceptionnaire.**

Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de gare ou d'un entrepôt particulier, de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, effectue le même travail à l'arrivée des bateaux pour le seul compte d'une entreprise de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des manutentions et travaux annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou encore magasinier import.

#### **45. Employé de transit ou de service aérien 1<sup>er</sup> degré.**

Employé travaillant au sein d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux simples tels que : établissement des bordereaux, établissement et tirage des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transport aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de dégroupage de fret aérien.

## **Groupe 7**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 29 janvier 1998 BO conventions collectives 98-10 en vigueur le 1er mars 1998 étendu par arrêté du 22 juin 1998 JORF 27 juin 1998.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 13 1965-03-31*

*Modifié par Avenant n° 26 1971-06-30 \*étendu avec exclusions par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972\**

#### **46. Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancier.**

Employé répondant à la définition du "sténodactylographe 2<sup>ème</sup> degré" - emploi n° 36 - ou du "sténotypiste 2<sup>ème</sup> degré" - emploi n° 37 - et chargé couramment de répondre à des lettres simples.

#### **47. Mécanographe 2<sup>ème</sup> degré.**

Employé travaillant sur les machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires pouvant être chargé de suivre les comptes clients, banques et fournisseurs et tous comptes matières en quantité ou en valeur.

#### **47 bis. Perforeur-vérifieur 2<sup>ème</sup> échelon.**

Employé titulaire du brevet de la marque de spécialisations et capable de perforer avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 8 000 perforations-heure ou de vérifier ces cartes à la même vitesse.

#### **48. Caissier.**

Employé chargé exclusivement des opérations de la caisse qui lui est confiée ; est placé sous l'autorité d'un caissier-comptable, d'un chef de service ou de l'employeur.

#### **49. Contrôleur de route (voyageurs).**

Employé vérifiant la régularité de la perception des recettes dans les autocars et exerçant la surveillance de l'exécution du service par le personnel d'exploitation et, le cas échéant, les correspondants.



50. (abrogé)

**51. Tarifeur 1<sup>er</sup> degré (avenant n° 26 du 30 juin 1971).**

Employé chargé de rechercher et de déterminer la tarification de tout mode de transport, applicable à toutes les expéditions en vue de fournir les éléments nécessaires à l'établissement des prix à la clientèle ; a une connaissance complète des tarifs applicables.

**52. Commis en douane 2<sup>ème</sup> degré.**

Employé possédant des connaissances professionnelles et une certaine expérience du métier. Assiste l'" agent déclarant en douane adjoint " de façon utile ; ne prend pas d'initiatives importantes. Peut, cependant, établir des déclarations élémentaires sous les ordres et la responsabilité du déclarant en douane.

## **Groupe 8.**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 26 du 30 juin 1971 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 23 1970-06-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

**53. Employé principal.**

Employé chargé de l'ensemble du service soit dans une petite entreprise, soit dans un dépôt ou bureau de ville ; est secondé par un personnel réduit (moins de 5 personnes).

**54. Aide-comptable teneur de livres 2<sup>ème</sup> degré.**

Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

**55. Contrôleur des trafics (voyageurs).**

Même définition que le "contrôleur de route" - emploi n. 49. - En outre surveille la façon dont le travail est exécuté, en accompagnant les conducteurs d'autocars sur les lignes, leur donnant les instructions utiles pour la meilleure utilisation du matériel ; dégage des constatations faites sur le trafic des conclusions tendant à l'amélioration de l'exploitation.

**56. Démarcheur 2<sup>ème</sup> degré.**

Employé chargé de rechercher l'augmentation du trafic, ayant une expérience suffisante de la profession et connaissant l'organisation des services de son entreprise ; appelé, en sus des fonctions de démarcheur 1<sup>er</sup> degré (emploi n° 33) et ce afin de préparer l'exécution d'affaires commerciales, soit à expliciter à la clientèle les tarifs ou barèmes, soit à discuter les prix avec celle-ci ; habilité également à instruire les litiges courants en vue de préparer le règlement d'affaires contentieuses. Ne conclut ni dans l'un ni dans l'autre cas ces affaires ; appelé aussi démarcheur-acquisiteur.

## Groupe 9

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 26 du 30 juin 1971 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1951-02-27 en vigueur le 27 février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 23 1970-06-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

### **58. Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste.**

Employé répondant à la définition du "sténodactylographe 2<sup>ème</sup> degré" - emploi n° 36 - ou du "sténotypiste 2<sup>ème</sup> degré" - emploi n° 37 - et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Collabore particulièrement avec l'employeur, le directeur ou un chef de service. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché. Peut être chargé du classement de certains dossiers.

### **59. Mécanographe comptable.**

Employé travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l' "aide-comptable teneur de livres 2<sup>ème</sup> degré" - emploi n° 54.

### **60. Caissier comptable.**

Employé chargé d'encaisser et d'effectuer tous paiements sur présentation de documents reconnus "bon à payer" ; effectue toutes opérations courantes de caisse ; tient les écritures comptables correspondantes nécessitant les connaissances comptables de l' "aide-comptable teneur de livres 2<sup>ème</sup> degré" - emploi n° 54.

### **61. Employé qualifié de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel.**

Employé remplissant exclusivement sous les ordres de l'employeur, d'un chef de service ou de bureau certaines fonctions relevant des services administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation ou du personnel, comportant une part d'initiative ou de responsabilité nécessitant des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

### **62. Employé de transit ou de service aérien qualifié (avenant n° 23 du 26 juin 1970).**

Employé susceptible de travailler seul dans un service d'importation, d'exportation ou de service aérien ; peut seconder utilement le chef de groupe et le remplacer en cas d'absence ; n'a habituellement aucun employé sous ses ordres.

### **62 bis. Tarifeur 2<sup>ème</sup> degré.**

Mêmes fonctions que le tarifeur 1<sup>er</sup> degré (emploi n° 51), mais employé justifiant en outre d'une connaissance complète des tarifs applicables et de leurs conditions d'application.

### **63. Employé de service de groupage aérien 2<sup>ème</sup> degré.**

Employé répondant aux qualifications de l'emploi n° 57 ter 1<sup>er</sup> degré, mais pouvant effectuer le travail sans surveillance.

# **Annexe III Techniciens et agents de maîtrise**

## **Accord du 30 mars 1951**

### **Article 1 : Objet**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

La présente convention nationale annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 24 de la Convention Collective du 21 décembre 1950, les conditions particulières de travail du personnel de la catégorie " Techniciens et agents de maîtrise " occupé dans les entreprises visées par ladite convention.

### **Article 2 : Nomenclature et définition des emplois**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 10 du 24 octobre 1962 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JORF 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

Les emplois classés dans les groupes 6, 7 et 8 sont dits de "haute maîtrise".

### **Article 3 : Classement du personnel**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Dans chaque entreprise, le classement des techniciens et agents de maîtrise entre les différents emplois de la nomenclature est effectué par l'employeur sur la base des fonctions réellement exercées et sans tenir compte des dénominations d'emplois utilisées dans l'entreprise.

A défaut d'un emploi correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un technicien ou agent de maîtrise, celui-ci doit être classé par assimilation avec un emploi défini dans la nomenclature. En particulier, lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est chargé de fonctions multiples qui ressortissent à plusieurs emplois situés dans des groupes différents, ce technicien ou agent de maîtrise doit être classé dans l'emploi correspondant à ses fonctions principales ; si ses

fonctions accessoires correspondent à la définition d'un emploi situé dans un groupe supérieur, il sera tenu compte de ce surcroît de responsabilité dans les conditions fixées à l'article 8 ci-après.

Toute contestation sur le classement individuel d'un technicien ou agent de maîtrise qui met en cause l'interprétation d'une définition de la nomenclature nationale des emplois pourra être soumise à la commission nationale de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950. Cette commission aura alors pour mission de préciser le sens et la portée de la définition contestée.

Dans un délai maximum de deux mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention, les techniciens et agents de maîtrise actuellement en fonction devront avoir été informés du classement qui leur aura été attribué, par une lettre ou autre document dûment signé.

## **Article 4 : Salaires minimaux professionnels garantis**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 56 du 4 mars 1983 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 19 1968-06-21 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 23 1970-06-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 24 1971-04-30 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 27 1973-03-02 étendu par arrêté du 21 novembre 1973 JONC 23 janvier 1974*

*Modifié par Avenant n° 28 1974-02-25 étendu par arrêté du 9 octobre 1974 JONC 19 octobre 1974*

*Modifié par Avenant n° 29 1974-06-26 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

*Modifié par Avenant n° 30 1975-03-12 étendu par arrêté du 22 octobre 1975 JONC 8 novembre 1975*

En aucun point du territoire, le salaire d'un technicien ou d'un agent de maîtrise visé par la présente convention, ayant une aptitude et une activité normales, ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe fixe, pour chaque emploi et pour chaque tranche d'ancienneté le salaire minimal professionnel garanti pour une durée de travail de trente-neuf heures par semaine et de cent soixante-neuf heures par mois compte tenu, d'une part, d'un salaire mensuel garanti (1) au coefficient 150 et, d'autre part, de la classification professionnelle en huit groupes telle qu'elle résulte de la nomenclature des emplois et des coefficients hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail ; elle donne lieu, pour chaque période de trois années de présence, à une majoration du salaire minimal professionnel garanti égale à 3 % avec majoration maximale de 15 % après quinze ans.

Lorsque la durée du travail effectif incluse dans l'horaire normal de travail est supérieure à trente-neuf heures par semaine et à cent soixante-neuf heures par mois les salaires garantis sont calculés en fonction de cette durée, en appliquant aux salaires fixés par le tableau joint à la présente convention les majorations légales en vigueur.

L'horaire normal de travail est l'horaire en vigueur dans l'établissement - ou partie d'établissement - dans lequel est occupé le technicien ou agent de maîtrise intéressé. Toutefois, pour le personnel de haute maîtrise, la durée du travail à prendre en considération est déterminée en fonction de l'horaire individuel de travail de l'agent.

(1) Voir avenants salaires.

## **Article 6 : Indemnités complémentaires**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 69 du 29 mars 1994 art. 1 A, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 10 1962-10-24 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1er septembre 1963*

*Modifié par Avenant n°23 1970-06-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

Les salaires minimaux professionnels garantis fixés à l'article 4 ci-dessus sont majorés par l'attribution d'indemnités ayant le caractère de compléments de salaires dans les cas suivants :

### **a) Groupes de techniciens :**

Lorsqu'un technicien est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la surveillance du travail d'autres techniciens ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui assurant un salaire total au moins égal au salaire garanti du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi ;

### **b) Langues étrangères :**

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une langue étrangère suffisante pour assurer couramment la traduction (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, le technicien ou l'agent de maîtrise chargé normalement de ce travail a droit, en sus du salaire garanti correspondant à cet emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire garanti au coefficient 150 sans ancienneté dans le tableau de salaires applicables au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur, ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de plusieurs langues étrangères.

## **Article 8 : Salaires effectifs**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 69 du 29 mars 1994 art. 1 B, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 1er février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 10 1962-10-24 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif le 1<sup>er</sup> septembre*

Tout technicien ou agent de maîtrise présentant une aptitude normale doit obligatoirement recevoir pour quarante heures de travail par semaine un salaire effectif au moins égal au salaire minimal

garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise, ce salaire garanti étant déterminé conformément aux dispositions des articles 4 ci-dessus.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise, sans remplir les conditions exigées pour être classé dans un groupe supérieur, est cependant chargé de fonctions qui débordent la définition de l'emploi dans lequel il est classé, ce technicien ou agent de maîtrise doit alors recevoir obligatoirement un salaire effectif supérieur au salaire garanti correspondant à son emploi. La majoration qui lui est attribuée devant tenir compte équitablement de sa valeur professionnelle et du supplément de responsabilité ou des circonstances particulières propres aux fonctions qui lui sont confiées.

Pour l'application des dispositions du présent article, le salaire effectif à prendre en considération ne comprend ni les indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais, ni les gratifications ayant un caractère bénévole ou exceptionnel.

Il est précisé que les entreprises sont libres de conserver ou d'adapter éventuellement les formules particulières de rémunération actuellement en vigueur.

Lorsque le salaire effectif d'un technicien ou agent de maîtrise est constitué pour tout ou partie par le produit d'une rémunération variable telle que rémunération au rendement ou à la production, pourcentage sur le chiffre d'affaires, commission, etc..., la rémunération totale de ce technicien ou agent de maîtrise ne peut en aucun cas être inférieure au salaire garanti correspondant à ses fonctions. Il est précisé d'autre part que dans le cas particulier où certains agents de maîtrise sont tenus d'habiter, pour les besoins du service, dans des logements fournis par l'employeur, le logement ne doit pas être alors considéré comme un avantage en nature dont la valeur doit être comprise dans le salaire effectif à prendre en considération.

Les feuilles de paie doivent comporter des indications suffisantes pour permettre aux techniciens et agents de maîtrise de vérifier que le salaire effectif qui leur est alloué est bien au moins égal au salaire qui leur est garanti en vertu des dispositions de la présente convention nationale annexe.

## **Article 9 : Aptitude physique réduite**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise présente une aptitude physique réduite par rapport à l'aptitude normale exigible pour son emploi, son salaire pourra exceptionnellement être inférieur au salaire garanti pour cet emploi sans que la réduction puisse dépasser 10 p. 100.

## **Article 10 : Arrêtés de salaires**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 2 à 8 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaire en vigueur à la date du 11 février 1950.

## **Article 10 bis : Durée du travail**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 56 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de douze semaines consécutives, ne peut excéder :

- quarante-quatre heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;
- quarante-deux heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

### **Contingent d'heures supplémentaires**

En application de l'article L. 212-6 du code du travail et nonobstant les dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale principale, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspection du travail est fixé, par période de douze mois et par salarié, à compter du 1er janvier 1983, à 195 heures pour le personnel roulant "marchandises", "voyageurs" et "déménagement".

## **Article 11 : Période d'essai**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 69 du 29 mars 1994 art. 1 C, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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 un mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et à deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8 (haute maîtrise). Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

La prolongation de la période d'essai peut être décidée d'un commun accord sans que la durée de cette prolongation puisse dépasser un mois.

Le technicien ou agent de maîtrise invité à effectuer une période d'essai devra être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de la nature de l'emploi à pourvoir, de la classification et du coefficient hiérarchique de cet emploi, et de la rémunération mensuelle correspondante pour une durée de travail déterminée.

## **Article 12 : Embauchage définitif**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 69 du 29 mars 1994 art. 1 D, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 10 1962-10-24 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre*

*Modifié par Avenant n° 56 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

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

Cette lettre précisera l'emploi de la nomenclature dans lequel sera classé le nouvel embauché, le groupe dans lequel est situé cet emploi et le salaire garanti correspondant pour trente-neuf heures de travail par semaine ou 169 heures par mois compte tenu du tableau des salaires applicables dans la localité du lieu de travail.

La lettre d'embauchage fixera le salaire effectif de l'intéressé pour quarante heures de travail par semaine en précisant, le cas échéant, les avantages en nature et les bases de la rémunération en cas de rémunération variable (primes de rendement ou de production, salaires proportionnels, commissions, etc.). Elle mentionnera enfin, le cas échéant, les circonstances particulières de l'embauchage.

Un exemplaire de la présente convention nationale annexe sera remis à l'intéressé.

## **Article 13 : Remplacement temporaire**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise doit temporairement remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti correspondant à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins du fait de cette absence assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux alinéas ci-dessus ne sont dues que lorsque la durée du remplacement est égale ou supérieure à un mois et s'il ne s'agit pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un technicien ou agent de maîtrise est chargé de remplacer successivement plusieurs supérieurs en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des remplacements effectués.

La durée d'un remplacement temporaire est normalement limitée à six mois. Elle peut cependant être portée à un an si cette prolongation permet de conserver son emploi à un agent absent pour raison de santé. Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le faisant fonction doit être, soit



réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, cette promotion devant alors faire l'objet d'une notification écrite dans les conditions fixées à l'article 14 ci-dessous.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise doit assumer temporairement à la demande de son employeur un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

## **Article 14 : Changement d'emploi**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

### **1° Promotion.**

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise en fonction dans l'entreprise est appelé par le chef d'entreprise à occuper un emploi classé dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite par une lettre ou autre document dûment signé.

La notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif soit à l'expiration d'une période d'essai jugée nécessaire et dont la durée est limitée dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessus, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 13 ci-dessus.

### **2° Déclassement.**

Lorsqu'un employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, ce technicien ou agent de maîtrise a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter le déclassement. S'il refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. S'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

## **Article 15 : Changement d'établissement**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Sauf spécification expresse dans la lettre d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour la localité dans laquelle est situé le lieu de travail. Si l'employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise de changer d'établissement, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si l'établissement est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord.

Si un technicien ou agent de maîtrise doit, sur les instructions de son employeur, passer dans un établissement dépendant d'une entreprise ayant une raison sociale différente, il doit conserver dans le nouvel établissement, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise qu'il quitte et les avantages y afférents.

## **Article 16 : Frais de déplacements**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent comprendre des frais de transports et des frais de séjour, sont normalement à la charge de l'entreprise et sont remboursés dans les conditions suivantes :

### **1° Frais de transports.**

Les frais de transports sont décomptés départ et retour au lieu de travail habituel du technicien ou agent de maîtrise. Ils sont réglés comme suit :

a) Utilisation d'un mode de transport en commun. - L'entreprise rembourse le prix des billets utilisés par le technicien ou agent de maîtrise.

S'il s'agit d'un déplacement en chemin de fer ou en bateau, le voyage est effectué et remboursé en 2e classe, et, lorsque les nécessités du service le justifient, dans la classe supérieure ou en couchettes ;

b) Utilisation d'un mode de transport individuel. - Si, après accord avec l'employeur, le technicien ou agent de maîtrise utilise pour les besoins du service un véhicule lui appartenant ou mis à sa disposition par son entreprise, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable, qui tiendra compte de la consommation d'essence et d'huile, des dépenses de réparation et d'entretien, des frais de garage et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des frais d'assurance.

### **2° Frais de séjour.**

Les frais de séjour doivent assurer au technicien ou agent de maîtrise des repas et un logement en rapport avec ses fonctions. Ils sont réglés au retour du technicien ou agent de maîtrise qui doit normalement pouvoir justifier des dépenses réellement effectuées. Des avances seront accordées aux intéressés sur leur demande.

3° Les techniciens ou agents de maîtrise qui seraient chargés de missions de même nature que celles des cadres bénéficieront des dispositions relatives aux frais de déplacement et de représentation des agents des cadres.

## **Article 17 : Délai-congé**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 31 du 30 décembre 1975 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JORF 26 octobre 1976.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 16 1967-04-21 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

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

En cas de démission et quelle que soit leur ancienneté, la durée du délai-congé est d'un mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et de deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8 (haute maîtrise).

#### **a) Techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 :**

- en cas de licenciement d'un technicien ou agent de maîtrise comptant une ancienneté comprise entre un mois et moins de deux ans, le délai-congé est d'un mois ;

- en cas de licenciement d'un technicien ou agent de maîtrise comptant deux ans et plus d'ancienneté, le délai-congé est de deux mois ;

#### **b) Techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8 :**

En cas de licenciement d'un technicien ou d'un agent de haute maîtrise, quelle que soit son ancienneté, le délai-congé est de deux mois.

Cependant les techniciens et agents de haute maîtrise pourront quitter leur emploi après exécution d'un mois de délai-congé sous réserve d'en avoir informé l'employeur au moins dix jours à l'avance.

Dans ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération correspondant à leur temps effectif de travail.

Pendant le délai-congé et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, le technicien ou agent de maîtrise est autorisé, dans la limite d'un mois pour les techniciens ou agents de maîtrise des groupes 1 à 5 ou de deux mois pour les techniciens ou agents de maîtrise des groupes 6 à 8, à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour pouvoir chercher un autre emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées. Le salaire du technicien ou agent de maîtrise pendant ce délai-congé ne peut être réduit du fait de ces absences.

### **Article 18 : Indemnité de congédiement**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 31 du 31 décembre 1975 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JORF 26 octobre 1976.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

a) Technicien ou agent de maîtrise justifiant de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de un dixième de mois par année de présence sur la base du salaire effectif de l'intéressé au moment où il cesse ses fonctions (1).

b) Technicien ou agent de maîtrise justifiant d'au moins trois années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de trois dixièmes de mois par année de présence sur la base du salaire effectif de l'intéressé au moment où il cesse ses fonctions.

Lorsque le salaire effectif de l'intéressé comporte une partie fixe et une partie variable, la valeur de la partie variable à prendre en considération sera la valeur moyenne de cette partie variable au cours des douze derniers mois.

Lorsque le technicien ou agent de maîtrise licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus pourra être réduite de 20 % par année au-delà de soixante ans, jusqu'à suppression complète à partir de soixante-cinq ans.

L'indemnité de congédiement est payable à la cessation des fonctions.

*(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 122-1 du Code du Travail (arrêté du 6 octobre 1976, art. 1<sup>er</sup>).*

## **Article 19 : Licenciement collectif**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 69 du 29 mars 1994 art. 1 E, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 42 1979-03-26 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979*

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

Les techniciens ou agents de maîtrise ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 18 ci-dessus. Ceux qui avaient un an de présence dans l'entreprise au moment de leur congédiement conservent, pendant un délai de deux ans, un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

Le technicien ou agent de maîtrise licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé, prévu à l'article 17 ci-dessus, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

## **Article 20 : Congés annuels payés**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 69 du 29 mars 1994 art. 1 F, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 22 1969-10-27 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 39 1978-01-18 étendu par arrêté du 12 juillet 1978 JONC 13 août 1978*

*Modifié par Avenant n° 56 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

Conformément à la législation en vigueur, les techniciens et agents de maîtrise bénéficient d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1<sup>er</sup> 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 vingt-quatre jours ouvrables de congé au cours de sa période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre :

- soit en continu ;
- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de dix-huit et six jours.

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

Pour l'application de ces dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé principal, dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus est au moins égal à six ;
- un jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à trois, quatre ou cinq.

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

## **Article 21 : Congés exceptionnels payés (+)**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 66 du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1er décembre 1992*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant 42 1979-03-26 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979*

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

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;
- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

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

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

*L'avenant n° 66 est applicable à compter du 6 décembre 1991.*

## **Article 21 bis : Maladie et accident**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 66 du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 29 1974-06-26 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

*Modifié par Avenant n° 31 1975-12-30 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JONC 26 octobre 1976*

*Modifié par Avenant n° 44 1979-07-17 étendu par arrêté du 28 février 1980 JONC 23 mai 1980*

*Modifié par Avenant n° 47 1980-12-22 étendu par arrêté du 26 juin 1981 JONC 17 juillet 1981*

### **1. Ouverture du droit.**

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

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

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,

le personnel technicien ou agent de maîtrise bénéficie dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

### **2. Durées et taux d'indemnisation.**

#### **2 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.

#### **2 b) Absences pour maladies.**

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

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31<sup>ème</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91<sup>ème</sup> au 180<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91<sup>ème</sup> au 180<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 121<sup>ème</sup> au 240<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

### **Dispositions communes.**

En cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et les techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8, sont prolongées de trente jours.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de six 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.

### **2 c) Absences pour accident du travail.**

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

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5.

Après un an d'ancienneté :

Le personnel technicien et agent de maîtrise des groupes 1 à 5, victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de trois jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins vingt-huit jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 31<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 150<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91<sup>ème</sup> au 210<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Cas des techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8.

Après un an d'ancienneté :

Le personnel technicien et agent de maîtrise des groupes 6 à 8, victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de trois jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins vingt-huit jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 150<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 150<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq 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>ème</sup> au 210<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91<sup>ème</sup> au 270<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

### **Dispositions communes.**

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

### **2 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 douze mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.



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

### **3. Calcul des indemnités.**

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

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un technicien ou agent de maîtrise, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise visé au paragraphe 2 b du présent article.

*L'avenant n° 66 est applicable à compter du 6 décembre 1991.*

### **Article 21 ter : Départ en retraite**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 78 du 19 avril 2004 BO conventions collectives 2004-19 étendu par arrêté du 29 juillet 2004 JORF 10 août 2004.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 38 1977-12-20 étendu par arrêté du 12 juillet 1978 JONC 13 août 1978*

*Modifié par Avenant n° 69 1994-03-29 art. 1 G, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994*

Tout technicien ou agent de maîtrise quittant volontairement ou non l'entreprise, âgé d'au moins soixante-cinq ans ou soixante ans :

- en cas d'invalidité 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 :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après trente 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 douze derniers mois.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux techniciens et agents de maîtrise qui partiront en retraite à leur initiative entre soixante et soixante-cinq ans :

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

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

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

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

## **Article 22 : Maternité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 42 du 26 mars 1979 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 11 1963-05-15 étendu par arrêté du 27 janvier 1964 JONC 4 février 1964*

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

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

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

Pendant ces différents congés, les techniciens et agents de maîtrise du sexe féminin ayant au moins une année de présence dans l'entreprise à la date de l'accouchement bénéficient des divers avantages prévus par la législation de sécurité sociale auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de trente-six jours, soit, en principe, dix-huit jours avant et dix-huit jours après l'accouchement.

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

Pour les techniciens et agents de maîtrise du sexe féminin, âgées de moins de vingt-deux ans à la date de l'accouchement, la période de trente-six jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de deux jours par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de quarante-six 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 quinze ans à la date de l'accouchement.

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

## **Article 22 bis : Emploi d'engins motorisés à deux roues**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 11 1963-05-15 étendu par arrêté du 27 janvier 1964 JONC 4 février 1964*

Les techniciens et agents de maîtrise qui doivent utiliser pour les besoins du service un engin motorisé à deux roues leur appartenant bénéficient d'une indemnité d'entretien dont le montant est fixé par accord entre les parties.

## **Article 23 : Formation professionnelle**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des techniciens et agents de maîtrise visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera créé pour étudier et proposer, dans le délai d'une année, toutes mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les employeurs devront, en outre, s'efforcer de faciliter 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*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

S'il est procédé, dans les conditions fixées par l'article 20 (2<sup>ème</sup> alinéa) de la Convention Collective Nationale annexe n° 2, à un nouvel examen des salaires de la catégorie "employés", il est convenu que les parties signataires de la présente convention nationale annexe participeront à la discussion commune.

## **Article 25 : Date d'application**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

La présente Convention Collective Nationale annexe prendra effet à partir de la date de sa signature. Toutefois, les dispositions relatives aux salaires seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 1951.

## **Article 26 : Publicité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 69 du 29 mars 1994 art. 1 H, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

# **Annexe III Techniciens et agents de maîtrise**

## **Nomenclature et définition des emplois**

### **Accord du 30 mars 1951**

#### **Groupe 1**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

##### **1. Comptable 1<sup>er</sup> degré.**

Comptable traduisant en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les compose et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

##### **2. Sous-chef de quai (marchandises)**

Agent de maîtrise chargé de la vérification et du chargement des camions et wagons à l'arrivée ou au départ, répartit le travail entre les manutentionnaires et wagonniers placés sous ses ordres, surveille le classement des marchandises ; placé habituellement sous les ordres d'un "chef de quai" (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de quai.

##### **3. Contremaître de manutention.**

Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires dont le nombre ne dépasse pas habituellement dix ; peut embaucher du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit suivant les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.

##### **4. Litigeur denrées périssables.**

Agent d'une entreprise de transport de denrées périssables chargé du constat des litiges avec les clients et de l'examen des réclamations ; traite les petits litiges, établit les dossiers des différends avec la clientèle en vue de les remettre au service contentieux.

#### **Groupe 2**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

##### **5. Secrétaire de direction.**

Collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.

## **6. Chef de bureau.**

Agent de maîtrise qualifié chargé de coordonner et de surveiller suivant les instructions d'un chef de service ou de l'employeur le travail d'un bureau composé d'employés ayant des fonctions diverses ; exécute lui-même dans certains cas une partie du travail dont est chargé son bureau.

Si le nombre des employés est supérieur à 5, cet emploi est classé comme suit :

- de 6 à 10 employés, groupe 3 (emploi n° 13) ;
- au-dessus de 10 employés, groupe 4 (emploi n° 24).

## **7. Chef de secteur mouvement (voyageurs).**

Agent de maîtrise chargé d'assurer, suivant des directives, la surveillance du mouvement - éventuellement du contrôle - des voitures, de la distribution des billets, de l'enregistrement et de la livraison des bagages et messageries ; a autorité sur le personnel d'exploitation et le personnel roulant autobus et circuits de messageries ; assure également certains travaux administratifs et commerciaux ; ne prend pas d'initiatives concernant l'emploi des véhicules, n'est pas responsable de leur entretien ; peut avoir jusqu'à 10 véhicules dans son secteur.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 15).

## **8. Chef de quai de gare routière (voyageurs).**

Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef de gare routière ou d'un chef de service, assurant le service courant du trafic voyageurs, bagages et messageries d'une gare routière suivant les directives qui lui sont données ; a autorité sur les surveillants de gare routière et sur le personnel roulant ; assure le mouvement des véhicules ; établit les statistiques afférentes à son service de quai, donne des renseignements et reçoit, le cas échéant, les réclamations des voyageurs.

## **9. Chef d'équipe bagages et messageries.**

Agent de maîtrise chargé de l'ensemble des services de bagages accompagnés et de messageries par autocars ; surveille les chargements et déchargements et fait établir tous les documents nécessaires ; peut être chargé de fournir des statistiques de bagages et de messageries ; règle les petits litiges avec la clientèle ; est responsable du travail de son équipe de bagagistes.

Si le nombre des bagagistes est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 16).

## **10. Chef contrôleur de trafic (voyageurs).**

Agent de maîtrise chargé de l'organisation du contrôle de l'exploitation et des opérations commerciales et techniques s'y rattachant ; a autorité sur le personnel de contrôle et d'exploitation et, le cas échéant, sur les correspondants.

## **11. Agent de service commercial 1<sup>er</sup> degré (trafic intérieur).**

Agent chargé de la visite de la clientèle ayant qualité pour lui soumettre des propositions de tarifs et recevoir des ordres d'exécution ; se tient en liaison avec les services d'exploitation pour suivre l'exécution des ordres qui lui sont remis.

## **12. Chef d'équipe d'atelier 1<sup>er</sup> degré.**

Agent de maîtrise professionnel travaillant normalement à l'entretien, la réparation et au dépannage des véhicules pouvant justifier des connaissances professionnelles suffisantes pour assurer la direction et le rendement du travail du personnel placé sous son contrôle ; est responsable du travail de son équipe (3 ouvriers ou apprentis au maximum, manœuvres non compris).

## Groupe 3

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1er février 1955  
JONC 26 février 1955*

### **13. Chef de bureau.**

Ayant de 6 à 10 employés (voir emploi n° 6).

### **14. Comptable 2<sup>ème</sup> degré.**

Comptable faisant preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle ; établit les prix de revient et les prévisions de trésorerie ; dresse les bilans éventuellement avec les directives d'un expert-comptable ou du chef de bureau de comptabilité.

### **15. Chef de secteur mouvement (voyageurs).**

Ayant plus de 10 véhicules dans son secteur (voir emploi n° 7).

### **16. Chef d'équipe bagages et messageries.**

Ayant une équipe de plus de 10 bagagistes (voir emploi n° 9). - Appelé parfois chef de service bagages et messageries.

### **17. Chef de garage (voyageurs).**

Agent de maîtrise assurant la surveillance d'un garage ; organise suivant les directives qui lui sont données le mouvement des véhicules, veille à leur entretien courant, contrôle les carburants, pneumatiques et kilomètres ; règle l'affectation et a autorité sur le personnel administratif et roulant.

Si le nombre de véhicules est supérieur à 30, est classé comme suit :

- de 31 à 50 véhicules, au groupe 4 (emploi n° 25) ;
- de 51 à 70 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 41) ;
- de 71 à 100 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 53).

### **18. Chef de quai (marchandises).**

Agent de maîtrise chargé de l'organisation du travail, de la répartition, réception et mise en livraison des colis, de la liaison avec les bureaux de chemin de fer (bureaux de gare, bureaux de ville), de la sortie des lettres de voiture ; a sous ses ordres des manutentionnaires et des livreurs, éventuellement un ou plusieurs sous-chefs de quai ; donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées. Appelé aussi chef de centre.

### **19. Chefs d'arrivages (denrées périssables).**

Agent de maîtrise chargé de la réception de toutes denrées périssables arrivant soit en wagons complets, soit en détail à quai ; retire les titres de transport, est responsable de toutes réserves pour avaries à prendre auprès des services litiges de la Société nationale des chemins de fer français ou de tout autre transporteur ; distribue le travail aux chefs de wagons, commande les chauffeurs.

Si la moyenne journalière des wagons reçus, calculée sur l'année, est supérieure à 10, est classé comme suit :

- jusqu'à 18 wagons, au groupe 4 (emploi n° 32) ;
- au-delà de 18 wagons, au groupe 5 (emploi n° 47).

**20. Chef d'agence 1<sup>er</sup> degré.**

Agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'une agence conformément aux instructions détaillées qu'il reçoit d'un centre d'exploitation régional ou du siège social de l'entreprise. N'est appelé à prendre que des initiatives limitées.

**21. Commis de débarquement.**

Agent de maîtrise chargé de faire effectuer le déchargement des wagons ou des bateaux dans les gares et les ports fluviaux ; organise et surveille son chantier selon les ordres reçus du chef de service transport de débarquement pour la journée ; a autorité sur les chauffeurs, sur les grutiers et dockers de son chantier.

**22. Chef de bureau (services internationaux).**

Agent de maîtrise ayant toutes les connaissances d'un employé qualifié, ayant des notions sur le tarif des douanes françaises, les règlements douaniers, les formalités à accomplir à l'importation ou à l'exportation ; communique des prix à la clientèle et peut les discuter ; a la responsabilité d'un bureau de cinq employés au maximum.

**23. Chef d'équipe d'atelier 2<sup>ème</sup> degré.**

Même définition que le chef d'équipe d'atelier 1<sup>er</sup> degré (emploi n° 12) ; effectue en outre un minimum de travail d'administration ; a au moins quatre ouvriers ou apprentis sous ses ordres, manœuvres non compris.

Si le nombre d'ouvriers ou apprentis est supérieur à dix, cet emploi est classé dans le groupe 3 (emploi n° 37).

## Groupe 4

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 25 du 30 juin 1971 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JORF 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

**24. Chef de bureau.**

Ayant plus de 10 employés (voir emploi n° 6).

**25. Chef de garage (voyageurs).**

Ayant de 31 à 50 véhicules (voir emploi n° 17).

**26. Chef de gare routière (voyageurs).**

Agent de maîtrise ayant seul la responsabilité de l'exploitation et de l'organisation du trafic d'une gare routière jusqu'à cent départs par jour.

**27. Chef de secteur trafic et entretien (voyageurs).**

Même définition que pour le chef de secteur mouvement (emploi n° 7) ; est en outre responsable de l'emploi et de l'entretien des véhicules.

Si le nombre des véhicules est supérieur à dix, est classé au groupe 5 (emploi n° 42).



### **28. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs).**

Agent de maîtrise chargé du mouvement des voitures et de l'affectation du personnel aux différentes lignes ; prend les mesures utiles pour faire face aux besoins du trafic ; effectue les travaux administratifs et statistiques qui en découlent ; collabore à l'établissement des horaires et des tarifs ; a autorité sur le personnel d'exploitation et de contrôle ainsi que sur le personnel roulant et, le cas échéant, sur les correspondants ; est en liaison avec les services chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pneumatiques et kilomètres.

### **29. Chef de camionnage auto (marchandises).**

Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail de livraison, de ramassage et de camionnage des marchandises selon les ordres reçus des services ; détermine les tournées des véhicules mis à sa disposition ; a autorité sur le personnel roulant et le personnel de manutention.

Est généralement appelé piqueur ; appelé aussi chef de quai principal.

### **30. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises).**

Agent de maîtrise ayant la direction entière d'un garage, chargé de l'entretien général et du mouvement du matériel roulant ; peut être chargé de l'embauche.

Si le nombre des véhicules est supérieur à cinq, est classé comme suit :

- de 6 à 15 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 44) ;
- de 16 à 25 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 55).

### **31. Chef de garage mouvement (marchandises).**

Agent de maîtrise ayant la direction d'un garage, chargé de la distribution des véhicules en liaison avec le service d'entretien et de réparations ; procède à l'examen des demandes d'emploi, peut être chargé de l'embauche ; a le contrôle des carburants, pneumatiques et kilomètres ; a au moins vingt véhicules dans son garage.

Si le nombre des véhicules est supérieur à quarante, est classé comme suit :

- de 41 à 60 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 45) ;
- au-delà de 60 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 56).

### **32. Chef d'arrivages denrées périssables.**

Recevant en moyenne plus de dix wagons par jour et au plus dix-huit (voir emploi n° 19).

### **33. Chef d'agence 2<sup>ème</sup> degré.**

Agent de maîtrise responsable du fonctionnement d'une agence et disposant d'une large autonomie dans le cadre des directives générales qu'il reçoit ; doit faire preuve d'initiative, notamment dans la recherche de la clientèle et l'exécution du service.

### **34. Agent de service commercial 2<sup>ème</sup> degré.**

Agent chargé de la recherche et de la visite de la clientèle, fait des offres de service : habilité à traiter des contrats de transport à des prix qui lui sont fixés ; donne aux services chargés de l'exécution toutes indications utiles en vue de l'exécution satisfaisante des ordres de la clientèle.

### **35. Chef de groupe de transit.**

Agent de maîtrise chargé, sous les ordres du chef de service de transit, de l'opération et de la bonne marche d'un groupe d'importation et d'exportation ; a sous ses ordres des employés de transit, dicte le courrier ordinaire de son groupe.

### **36. Chef de groupe magasin.**

Agent de maîtrise chargé de la direction des magasins, tenant les livres d'entrées et de sorties, assure la réexpédition des marchandises sortant du magasin, les rapports avec les services de régie, la facturation ; traite les litiges ; dicte son courrier.

### **37. Chef d'équipe d'atelier 2<sup>ème</sup> degré.**

Ayant une équipe de plus de dix ouvriers (voir emplois n° 23).

### **38. Contremaître d'atelier.**

Agent de maîtrise professionnel exclusivement sous les ordres du chef d'entreprise ou de son représentant, pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelles approfondies dans les différents travaux qu'il a à contrôler ; entretien, réparations, dépannage des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toute initiative pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tient les documents de contrôle du personnel, du matériel et des consommations ; peut participer accessoirement à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un commandement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou apprentis inférieur ou égal à dix.

Si le nombre des ouvriers ou apprentis est supérieur à dix, est classé comme suit :

- de 11 à 20 ouvriers : au groupe 5 (emploi n° 50) ;
- au-delà de 20 ouvriers : au groupe 6 (emploi n° 59).

### **39. Chef magasinier d'atelier.**

Agent de maîtrise chargé du magasin de pièces détachées et des approvisionnements de l'entreprise, tient la comptabilité de son stock et l'inventaire permanent, possède les connaissances approfondies de la pièce détachée ; a sous ses ordres au moins trois magasiniers ou aide-magasiniers d'atelier.

## **HAUTE MAITRISE : Groupe 6.**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

### **51. Chef de bureau principal.**

Agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit, les travaux d'un service ; peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise et des techniciens ; doit prendre toutes initiatives en vue d'assurer le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration.

### **52. Chef de bureau de comptabilité.**

Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques approfondies en comptabilité, chargé d'organiser et de contrôler le travail d'un bureau de comptabilité comprenant de 5 à 10 comptables, aides-comptables ou employés de comptabilité ; a la responsabilité complète de toutes les opérations comptables de son bureau, l'établissement des bilans définitifs devant toutefois être soumis au contrôle d'un expert comptable ou d'un chef de service de comptabilité.

Si le bureau comprend plus de 10 personnes, est classé au groupe 7 (emploi n° 61).

### **53. Chef de garage (voyageurs).**

Ayant de 71 à 100 véhicules (voir emploi n° 17).

**54. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs).**

Ayant de 25 à 39 véhicules en lignes (voir emploi n° 28). Appelé aussi chef d'exploitation d'un réseau.

**55. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises).**

Ayant de 16 à 25 véhicules (voir emploi n° 30).

**56. Chef de garage mouvement (marchandises).**

Ayant de 61 à 90 véhicules (voir emploi n° 31).

**57. Sous-chef de service transit.**

Agent de maîtrise chargé sous les directives du chef de service de coordonner et de diriger l'activité du personnel intérieur et extérieur qu'il a sous ses ordres ; dicte le courrier ordinaire ; traite les litiges courants, reçoit et discute avec la clientèle ; peut avoir la procuration commerciale.

**58. Agent déclarant en douane.**

Agent ayant ou non la procuration en douane, au courant des lois et règlements douaniers et du tarif, chargé de l'établissement des déclarations pour n'importe quelle espèce de marchandises, des déclarations et opérations ; ayant ou non des employés sous ses ordres.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 400, pour les agents ayant fait preuve pendant deux années de qualités et capacités professionnelles exceptionnelles.

**59. Contremaître d'atelier.**

Ayant un effectif de plus de 20 ouvriers ou apprentis (voir emploi n° 38).

**60. Chef d'atelier.**

Agent de maîtrise professionnel directement sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, coordonne les travaux du personnel de l'atelier, du garage ou du magasin ; prend des initiatives pour l'amélioration du matériel, du rendement et de la sécurité ou assume des responsabilités équivalentes, établit les devis de réparation et les fait accepter par les experts des compagnies d'assurances ou autres, doit posséder les connaissances générales indispensables aux réparations et mises au point de l'ensemble du matériel automobile ; exerce d'une façon permanente un commandement sur un effectif d'au moins 25 personnes agents de maîtrise, ouvriers ou apprentis.

Si le nombre d'ouvriers ou apprentis est supérieur à 40, est classé au groupe 7 (emploi n° 64).

## **HAUTE MAITRISE : Groupe 7**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

**61. Chef de bureau de comptabilité.**

Ayant plus de 10 personnes dans son bureau (voir emploi n° 52).

**62. Sous-chef d'exploitation (marchandises).**

Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef d'exploitation ; dirige effectivement les services administratifs et les livraisons ; chargé de la correspondance avec la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité commerciale du service ; a sous ses ordres des chefs de quai ; peut remplacer éventuellement le chef d'exploitation.

**63. Chef de service (trafic intérieur) 1<sup>er</sup> degré (modifié par avenant n° 8 du 21 octobre 1959).**

Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail du service "expéditions" ou du service "arrivages" ; connaît à fond le tarif des chemins de fer français (litiges, expertises), entretient des rapports avec la clientèle et peut la visiter ; assure le courrier du service ; surveille la bonne exécution du travail réparti aux employés, techniciens et agents de maîtrise sous ses ordres ; assure la discipline du personnel qu'il surveille.

**64. Chef d'atelier.**

Ayant plus de 40 personnes sous ses ordres (voir emploi n° 60).

## **HAUTE MAITRISE : Groupe 8**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-03-30 en vigueur le 30 mars 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

**65. Chef de service trafic intérieur 2<sup>ème</sup> degré.**

Même définition que l'emploi n° 63. - Dirige et coordonne simultanément les services "expéditions" et "arrivages".

**66. Chef de service de transport de débarquement.**

Agent de maîtrise en rapport avec la clientèle, chargé d'organiser tous les débarquements en gare et dans les ports fluviaux ; a sous ses ordres les commis de débarquement, chauffeurs, grutiers et dockers ; est sous les ordres directs du patron ou du chef d'entreprise.

**67. Agent de service commercial 3<sup>ème</sup> degré (avenant n° 25 du 30 juin 1971.)**

"Mêmes fonctions que l'agent de service commercial, 2<sup>ème</sup> degré (emploi n° 34), mais employé hautement qualifié d'un service exigeant la connaissance d'au moins une langue étrangère. Etablit des prix, des forfaits de transports selon les directives qu'il reçoit."

# **Annexe IV Ingénieurs et cadres**

## **Accord du 30 octobre 1951**

### **Article 1 : Objet**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

### **Article 2 : Définition générale des ingénieurs et cadres**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 61 du 29 mars 1994 art. 1 A, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JONC 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 11 1965-12-20 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

Sont considérés comme ingénieurs et cadres pour l'application de la présente convention nationale annexe les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées (1) soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2° Occuper dans l'entreprise, à l'exclusion des emplois définis dans les conventions annexes n°s 1, 2 et 3, un des emplois définis dans la nomenclature visée à l'article 3 ci-dessous ou pouvant leur être assimilés. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Les directeurs généraux et les directeurs d'entreprise ne sont pas visés par la présente convention.

*(1) Les diplômes ou écoles visés sont notamment :*

*Les diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi ;*

*Les maîtrises universitaires délivrées par les facultés françaises ;*

*L'école des hautes études commerciales ;*

*L'école libre des sciences politiques ;*

*Les instituts d'études politiques créés par l'ordonnance du 9 octobre 1945 ;*

*L'école supérieure des sciences économiques et commerciales ;*

*L'école supérieure de commerce de Paris ;*

*Les écoles supérieures de commerce régionales ;*

*L'école supérieure des transports.*

### **Article 3 : Nomenclature et définition des emplois**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 7 du 30 juin 1962 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Les différents emplois qui peuvent être occupés par des ingénieurs et cadres sont répartis en sept groupes conformément à la nomenclature des groupes jointe à la présente convention nationale annexe.

Chaque groupe comporte soit la définition d'un certain nombre d'emplois types, soit une définition générale. Les agents du groupe 7 sont dits "cadres supérieurs".

### **Article 4 : Classement des ingénieurs et cadres**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

1° Dans un délai maximum de deux mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention, les ingénieurs et cadres actuellement en fonctions devront avoir été informés du groupe dans lequel ils auront été classés par une lettre ou autre document dûment signé comportant les mêmes indications que celles prévues dans la lettre d'embauche visée à l'article 9 ci-après.

Le classement entre les différents groupes doit être effectué par l'employeur en comparant les fonctions réellement exercées soit avec les définitions des emplois, soit avec les définitions générales figurant dans la nomenclature.

A défaut d'un emploi de la nomenclature correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un ingénieur ou cadre, celui-ci doit être classé par assimilation avec un emploi défini. Si une telle assimilation n'est pas possible, il doit être classé dans le groupe qui correspond le mieux à la nature de ses fonctions et à l'importance des responsabilités qui lui sont confiées.

Le nouveau classement à établir ne doit pas avoir pour effet de modifier la hiérarchie des emplois existant dans les entreprises, sauf pour tenir compte des modifications apportées aux définitions des emplois ou pour corriger le cas échéant des erreurs de classement manifestes.

2° Si un ingénieur ou cadre conteste le classement fait par son employeur et si cette contestation ne peut être réglée amiablement elle peut être soumise à une commission nationale de classement présidée par un fonctionnaire du ministère des travaux publics, des transports et du tourisme.

Cette commission comprend six membres titulaires, à savoir :

- trois chefs ou directeurs d'entreprises désignés par l'union des fédérations de transport ;
- trois ingénieurs ou cadres désignés par les organisations représentatives des ingénieurs et cadres signataires de la présente convention à raison d'un ingénieur ou cadre par confédération intéressée.

La commission nationale de classement a qualité pour recommander aux intéressés le classement qui lui paraît justifié par les fonctions réelles de l'ingénieur ou cadre, les organisations signataires

s'engageant à faire tous leurs efforts pour faire respecter par leurs adhérents les recommandations de la commission.

La commission peut en outre proposer aux parties, qui sont libres de l'accepter ou de le refuser, son arbitrage ou l'arbitrage d'un tiers nommé désigné.

La commission, composée comme il est dit au deuxième alinéa du présent paragraphe, établit son règlement intérieur qu'elle a seule qualité pour modifier ; ce règlement fixe les règles de fonctionnement de la commission, il peut prévoir notamment la désignation des membres suppléants et fixer librement les conditions de cette désignation ; il peut également prévoir la possibilité pour la commission de déléguer, le cas échéant, sa mission à des commissions régionales composées à son image et soumises aux mêmes règles de fonctionnement.

## **Article 5 : Rémunérations minimales professionnelles garanties**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 48 du 4 mars 1983 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JORF 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 15 1968-06-21 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 19 1970-11-26 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 23 1973-12-20 étendu par arrêté du 29 juillet 1974 JONC 7 août 1974*

*Modifié par Avenant n° 34 1979-03-26 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979*

En aucun point du territoire, la rémunération d'un ingénieur ou cadre des deux sexes ayant une aptitude et une activité normale ne peut être inférieure à la rémunération minimale professionnelle garantie correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe (1) fixe, pour chacun des coefficients hiérarchiques afférents à la nomenclature des groupes (sauf le groupe 7) et pour chaque tranche d'ancienneté, la rémunération minimale professionnelle garantie pour une durée de travail de trente-neuf heures par semaine ou 169 heures par mois. Cette rémunération minimale professionnelle garantie est majorée de 10 % dans la région parisienne.

La rémunération minimale professionnelle garantie des titulaires des diplômes définis à l'article 2 de la présente convention collective annexe et qui débutent comme ingénieurs ou cadres peut être minorée de 10 % au plus pendant une période n'excédant pas six mois.

L'ancienneté dans un emploi de la catégorie ingénieur ou cadre donne lieu aux majorations suivantes de la rémunération minimale professionnelle garantie :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans la catégorie.

Pour les techniciens ou agents de maîtrise promus ingénieurs ou cadres, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans la catégorie " Techniciens et agents de maîtrise " pour la moitié de sa durée, sans qu'il puisse en résulter une majoration de la rémunération garantie supérieure à 5 %.

Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe sont valables dans un établissement ou une partie d'établissement dont l'horaire de travail comporte trente-neuf heures par semaine ou 169 heures par mois. Elles varient conformément aux dispositions légales en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ou de la partie d'établissement auquel les ingénieurs ou cadres sont rattachés et qui leur est appliqué de façon régulière.

Il n'est pas tenu compte des dépassements individuels d'horaires nécessités par les fonctions de l'intéressé, ces dépassements étant compris forfaitairement dans les rémunérations minimales professionnelles garanties.

(1) Voir les avenants salaires.

## **Article 6 : Rémunérations effectives**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 7 du 30 juin 1962 étendu par arrêté du 22 juillet 1963 JONC 23 août 1963 rectificatif 1<sup>er</sup> septembre 1963.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

### **1° Modalités de rémunération.**

Les entreprises sont libres de conserver ou d'adopter toutes les formes de rémunération : salaire mensuel, primes de fin d'année, primes au rendement ou à la production, pourcentages sur le chiffre d'affaires, commissions, avantages en nature, etc.

Les dispositions spéciales des contrats particuliers, notamment dans le cas de rémunérations à la commission ou au pourcentage, demeurent valables sous la seule réserve que les dispositions prévues au paragraphe 2° ci-dessous soient observées.

### **2° Rémunérations annuelles garanties.**

Tout agent de la catégorie "Ingénieurs et cadres" doit obligatoirement recevoir une rémunération globale annuelle au moins égale à la rémunération annuelle garantie correspondant au groupe de la nomenclature dans lequel il a été classé, à son ancienneté dans le groupe et à son lieu de travail (tableau joint à la présente convention collective nationale annexe).

Pour l'application de cette disposition, la rémunération globale annuelle à prendre en considération comprend tous les éléments de la rémunération, à la seule exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévolé exceptionnel.

Il est précisé en outre que, dans le cas particulier où certains agents sont tenus d'habiter, pour les besoins du service, dans des logements fournis par l'employeur, l'avantage en nature lié au contrat de travail que constitue le logement ne doit pas être compris dans la rémunération globale annuelle à prendre en considération.

La rémunération totale annuelle d'un ingénieur ou cadre peut dépasser la rémunération annuelle garantie correspondant à son groupe et à son ancienneté, qui constitue un minimum. Ce dépassement est obligatoire lorsqu'il y a lieu de rémunérer un surcroît de valeur professionnelle ou de tenir compte d'un surcroît de responsabilité par rapport aux emplois types du même groupe.



Le dépassement peut résulter de la fixation d'une rémunération effective totale supérieure à la rémunération annuelle garantie ou du jeu normal de clauses prévoyant une rémunération variable (commissions, pourcentages, etc.).

### **3° Cadres supérieurs.**

Le groupe des cadres supérieurs comprenant des emplois hiérarchiquement très différents, les tableaux A et B ne comportent pour ce groupe ni coefficient hiérarchique, ni rémunération annuelle garantie.

Des accords individuels assurent à chacun des agents intéressés des rémunérations en rapport avec les fonctions qu'ils exercent, ces rémunérations devant toutefois être supérieures d'au moins 10 % à la rémunération annuelle garantie à l'agent du groupe le plus élevé placé sous leurs ordres. En aucun cas, ces rémunérations ne peuvent être inférieures à la rémunération annuelle garantie aux agents du groupe 6 à l'embauche, majorée de 10 %.

### **4° Paiement mensuel minimum.**

La part de la rémunération totale annuelle qui doit être versée chaque mois aux ingénieurs et cadres est déterminée par les usages de l'entreprise ou par les contrats individuels.

Lorsque les usages de l'entreprise ou les contrats individuels comportent exclusivement une rémunération fixe versée mensuellement sans addition de prime de fin d'année ou d'exercice, les gratifications ayant un caractère bénévolé et exceptionnel n'étant pas prises en considération, le taux des paiements mensuels doit être au moins égal au douzième de la rémunération totale annuelle garantie.

Lorsque les usages de l'entreprise ou les contrats individuels comportent des paiements mensuels auxquels s'ajoute une prime de fin d'année ou d'exercice n'ayant pas le caractère d'une gratification bénévolé et exceptionnelle, le taux des paiements mensuels est calculé en tenant compte de cette prime, sans que le pourcentage de la rémunération annuelle payé en fin d'année puisse être augmenté à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Enfin, lorsque la rémunération des ingénieurs et cadres comprend une partie variable, les primes ou commissions correspondantes sont liquidées et payées mensuellement, trimestriellement ou annuellement, selon les usages de l'entreprise ou les dispositions particulières des contrats individuels, sans que la périodicité de ces paiements puisse être modifiée à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente convention.

En aucun cas, quels que soient les modalités de la rémunération et l'échelonnement des paiements au cours de l'année, le paiement mensuel ne peut être inférieur à 7,5 p. 100 de la rémunération totale annuelle garantie, somme mentionnée dans la dernière colonne des tableaux A et B. Cette obligation peut rendre nécessaire le versement d'acomptes provisionnels.

## **Article 7 : Dispositions antérieures**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Les dispositions des articles 2 à 6 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaires et des conventions antérieures. Toutefois, les rémunérations effectives en vigueur à la date d'application de la présente convention nationale annexe ne pourront être réduites.

## **Article 7 bis : Durée du travail**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 48 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

1. La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de douze semaines consécutives, ne peut excéder :
  - quarante-quatre heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;
  - quarante-deux heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.
  
2. Dans les entreprises ou établissements, des modalités particulières d'application qui pourraient s'avérer nécessaires pour prendre en compte notamment les déplacements habituels des horaires collectifs de l'entreprise par le personnel d'encadrement, devront faire l'objet d'un accord avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec les intéressés eux-mêmes.

## **Article 8 : Période d'essai**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 61 du 29 mars 1994 art. 1 B, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JONC 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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 trois mois. Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé. Pendant les deux mois suivants, un délai-congé réciproque d'une semaine doit être observé.

La période d'essai peut être abrégée par accord entre les parties ; elle peut aussi être prolongée dans les mêmes conditions, sans que la durée de la prolongation puisse dépasser trois mois.

L'ingénieur ou cadre invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du groupe de la nomenclature auquel est rattaché cet emploi, du coefficient hiérarchique de ce groupe et de la rémunération garantie correspondante.

## **Article 9 : Embauchage définitif**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 61 du 29 mars 1994 art. 1 C, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JONC 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

La lettre d'embauchage doit préciser :

- l'emploi de l'intéressé et son lieu de travail ;
- le groupe de la nomenclature auquel est rattaché cet emploi, le coefficient hiérarchique de ce groupe et la rémunération annuelle garantie correspondante, compte tenu de l'abattement de zone applicable ;
- la rémunération effective et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature) ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

Un exemplaire de la présente convention nationale annexe doit être remis à l'intéressé.

## **Article 10 : Remplacement temporaire**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Tout ingénieur ou cadre peut être appelé à remplir temporairement les fonctions d'un autre ingénieur ou cadre absent.

La durée du remplacement temporaire est normalement limitée à six mois. Elle peut cependant être portée à un an si cette prolongation permet de conserver son emploi à un ingénieur ou cadre absent pour raison de santé.

Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le faisant fonction doit être soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, ce changement devant alors faire l'objet d'une notification écrite.

Lorsque la rémunération effective de l'ingénieur ou cadre qui effectue un remplacement temporaire est supérieure à la rémunération garantie correspondant à son nouvel emploi, l'intéressé conserve sa rémunération effective pendant toute la durée du remplacement. Dans le cas contraire et lorsque la durée du remplacement est supérieure à trois mois, le remplaçant temporaire bénéficie, depuis le début du remplacement, d'une indemnité déterminée comme suit :

- si, sans remplir effectivement toutes les fonctions de l'agent remplacé, il doit néanmoins, du fait de ce remplacement, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, il lui est alloué une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ;
- s'il remplit effectivement toutes les fonctions de l'agent remplacé, il lui est alloué une indemnité différentielle lui assurant au moins la rémunération garantie correspondant à son emploi temporaire.

## **Article 11 : Promotion**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

La promotion des cadres se fait au choix. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonctions dans l'entreprise est appelé par le chef d'entreprise à occuper un emploi classé dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite par une lettre ou un autre document dûment signé précisant les modifications apportées aux clauses de la lettre d'embauchage. Il en est de même lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est appelé à occuper un emploi de cadre.

La notification n'intervient que lorsque ce changement d'emploi est définitif, soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à trois 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*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 4 du 23 décembre 1957 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 1959 JONC 13 septembre 1959.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

Lorsqu'un employeur demande à un ingénieur ou cadre d'accepter définitivement un emploi classé dans un groupe inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ou un emploi de technicien ou d'agent de maîtrise, cet ingénieur ou cadre a le droit de ne pas accepter le déclassement. Avant de faire connaître son acceptation ou son refus, il peut disposer sur sa demande d'un délai de réflexion d'un mois.

Si l'ingénieur ou cadre refuse et si le contrat de travail est alors résilié, cette résiliation est considérée comme le fait de l'employeur. Si l'ingénieur ou cadre accepte, le contrat se poursuit aux conditions correspondant à son nouvel emploi, étant entendu qu'il bénéficiera dans le nouveau groupe de l'ancienneté acquise dans le groupe précédent.

## **Article 13 : Changement d'établissement**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

Sauf spécification expresse dans la lettre ou le contrat d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour le lieu de travail prévu par cette lettre ou ce contrat. Si l'employeur demande à un ingénieur ou cadre de changer de lieu de travail, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si le nouveau lieu de travail est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord.

Si un ingénieur ou cadre doit, sur les instructions de son employeur, passer dans un établissement dépendant d'une entreprise ayant une raison sociale différente, il conserve dans le nouvel établissement les avantages afférents à l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise.

## **Article 14 : Frais de déplacement**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 21 du 24 décembre 1971 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 5 1958-12-03 étendu par arrêté du 5 avril 1960 JONC 21 avril 1960*

Lorsqu'un ingénieur ou cadre est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent comprendre des frais de transport, des frais de séjour et des frais de représentation sont à la charge de l'entreprise. Ces différents frais sont remboursés au retour de l'intéressé qui doit pouvoir justifier des dépenses effectuées ; toutefois, des avances lui seront accordées sur sa demande.

### **1° Frais de transport.**

Les frais de transport sont décomptés départ du lieu de travail habituel de l'intéressé et retour au même lieu. Ils sont remboursés comme suit :

a) Utilisation d'un moyen de transport en commun. - L'entreprise rembourse le prix des billets utilisés par l'ingénieur ou cadre.

S'il s'agit d'un déplacement en chemin de fer ou en bateau, le voyage est effectué et remboursé en première classe et lorsque les nécessités du service le justifient en wagon-lit catégorie " spécial " ou à défaut dans la catégorie immédiatement inférieure ;

b) Utilisation d'un mode de transport individuel. - Si, après accord avec l'employeur, l'ingénieur ou cadre utilise pour les besoins du service un véhicule lui appartenant ou mis à sa disposition par son entreprise, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur. Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de la consommation d'essence et d'huile, des frais de réparation et d'entretien, des frais de garage et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des frais d'assurance.

### **2° Frais de séjour.**

Les frais de séjour doivent assurer à l'ingénieur ou cadre des repas et un logement en rapport avec ses fonctions et les missions qu'il a à accomplir.

### **3° Frais de représentation.**

Les frais particuliers engagés dans l'intérêt de l'entreprise et en accord avec l'employeur pour maintenir les contacts et les bonnes relations avec des personnes extérieures à l'entreprise sont à la charge de l'employeur et réglés intégralement sur notes de frais.

## **Article 15 : Résiliation du contrat de travail.**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 14 du 18 décembre 1967 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 11 1965-12-20 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

Toute résiliation du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception. La date de remise du pli recommandé au destinataire est considérée comme date de notification.

Avant tout licenciement, les ingénieurs ou cadres intéressés doivent pouvoir être entendus, sur leur demande, par l'employeur ou son représentant.

Sous réserve des dispositions du contrat particulier prévoyant une durée plus longue, la durée du délai-congé réciproque visé à l'article 23 du livre Ier du code du travail est fixée à trois mois.

Cependant, les ingénieurs ou cadres licenciés pourront quitter leur emploi après exécution d'au moins deux mois de délai-congé sous réserve d'en avoir informé l'employeur au moins quinze jours à l'avance. Dans ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération correspondant à leur temps effectif de travail.

Pendant le délai-congé, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, les ingénieurs ou cadres sont autorisés à s'absenter chaque jour, dans la limite de deux mois au maximum, pendant deux heures pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées. La rémunération de l'ingénieur ou cadre pendant ce délai-congé ne peut être réduite du fait de ces absences.

## **Article 16 : Licenciement collectif**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 34 du 26 mars 1979 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

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

Les ingénieurs ou cadres ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 17 ci-dessous.

Les employeurs s'efforceront de faciliter aux intéressés l'obtention d'un nouvel emploi correspondant à leurs capacités professionnelles.

L'ingénieur ou le cadre licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 15 ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à

payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

## **Article 17 : Indemnité de congédiement**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 11 du 20 décembre 1965 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

### **1° Cas général :**

Dans le cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur versera à l'ingénieur ou cadre congédié, si celui-ci compte au moins trois années de présence dans l'entreprise, une indemnité de congédiement calculée en fonction de son ancienneté sur la base de son salaire effectif au moment où il cesse ses fonctions.

Le taux de cette indemnité est fixé comme suit :

- quatre dixièmes de mois par année de présence dans la catégorie "Ingénieurs et cadres" ;
- le cas échéant, trois dixièmes de mois par année de présence dans les catégories "Techniciens et agents de maîtrise" et "Employés".

Lorsque la rémunération effective de l'intéressé comporte une partie fixe et une partie variable, la valeur de la partie variable à prendre en considération est la valeur moyenne de cette partie variable au cours des douze derniers mois.

L'indemnité de congédiement est normalement payable à la cessation de fonctions. Toutefois, lorsque le montant de cette indemnité excède trois mois de rémunération totale, le paiement de l'excédent peut être échelonné, en accord avec l'intéressé, sur une durée maximum de six mois.

### **2° Cas des ingénieurs ou cadres âgés d'au moins soixante et un ans :**

Lorsque l'ingénieur ou cadre congédié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus peut être réduite de 20 % par année au-delà de soixante ans jusqu'à suppression complète à partir de soixante-cinq ans.

Par ailleurs, et sous réserve d'une ancienneté suffisante dans l'entreprise, l'ingénieur ou cadre âgé de moins de soixante-cinq ans a droit, outre l'indemnité de congédiement minorée, à une indemnité complémentaire.

Cette indemnité, calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de congédiement, est égale à :

- deux mois après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont cinq ans dans la catégorie "Ingénieurs et cadres" ;
- trois mois après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre mois après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le cumul de l'indemnité de congédiement minorée et de l'indemnité complémentaire est limité, dans tous les cas, au montant de l'indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions du paragraphe I du présent article.

## **Article 18 : Départ en retraite**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 70 du 19 avril 2004 BO conventions collectives 2004-19 étendu par arrêté du 29 juillet 2004 JORF 10 août 2004.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 31 1978-01-30 étendu par arrêté du 12 juillet 1978 JONC 13 août 1978*

*Modifié par Avenant n° 61 1994-03-29 art. 1 D, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994*

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.

Six mois avant qu'un ingénieur ou un cadre atteigne l'âge normal de la mise à la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite ou au contraire de prolonger ce contrat. Lorsqu'il entend ultérieurement y mettre fin, il doit également l'en avertir six mois à l'avance.

Réciproquement, l'ingénieur ou le cadre désireux de prendre sa retraite doit en aviser son employeur six 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 dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont cinq ans dans la catégorie "Ingénieurs et cadres" : 4,5 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 10 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 100 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;

- après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont cinq ans dans la catégorie "Ingénieurs et cadres" : 10 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 17 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 130 % de la rémunération annuelle garantie au groupe 1 sans ancienneté ;

- après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont cinq ans dans la catégorie "Ingénieurs et cadres", 17 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 25 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 160 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;

- après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 21 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 29 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 165 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;



- après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise : 25 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être ni inférieur à 33 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 170 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté.

Est considérée comme départ en retraite la liquidation anticipée de la retraite des cadres en cas d'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.

II. - L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ingénieurs et cadres qui partiront en retraite, à leur initiative, entre soixante et soixante-cinq ans :

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

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

III. - Les employeurs qui, en dehors du régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres, accordent déjà certains avantages aux ingénieurs et cadres à l'occasion de leur départ à la retraite ne sont pas tenus au versement de la prime définie ci-dessus dans la mesure où ces avantages sont plus favorables aux intéressés.

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

## **Article 19 : Retraite et prévoyance**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

Les ingénieurs et cadres visés par la présente convention nationale annexe bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'âge normal de départ en retraite actuellement prévu par cette convention est de soixante-cinq ans.

## **Article 20 : Congés annuels payés**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 61 du 29 mars 1994 art. 1 E, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 18 1969-12-22 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

*Modifié par Avenant n° 31 1978-01-30 étendu par arrêté du 12 juillet 1978 JONC 13 août 1978*

*Modifié par Avenant n° 48 1983-03-04 étendu par arrêté du 15 février 1984 JONC 24 février 1984*

Conformément à la législation en vigueur, les ingénieurs et cadres bénéficient d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1<sup>er</sup> 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 vingt-quatre jours ouvrables de congé au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre, autant que possible pendant les vacances scolaires pour les chefs de famille :

- soit en continu ;
- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de dix-huit et six jours.

Lorsque la fraction la plus longue du congé annuel est de dix-huit 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 vingt-quatre jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus est au moins égal à six ;
- un jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à trois, quatre ou cinq.

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

## **Article 21 : Congés exceptionnels payés**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 58 du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JONC 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 34 1979-03-26 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979*

En dehors des congés de paternité prévus par la loi, des congés exceptionnels payés sont accordés aux ingénieurs et cadres, dans la limite de la perte du salaire effectif, dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé 4 jours ;
- mariage d'un enfant 2 jours ;
- congé de naissance ou d'adoption 3 jours ;
- décès du conjoint 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant 2 jours ;

- décès d'un frère ou d'une sœur 1 jour ;
- décès de l'un des beaux-parents 1 jour ;
- stage prémilitaire (au maximum) 3 jours.

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

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

## **Article 21 bis : Maladie et accident**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 58 du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JONC 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Modifié par Avenant n° 23 1973-12-20 étendu par arrêté du 29 juillet 1974 JONC 7 août 1974*

*Modifié par Avenant n° 24 1974-06-26 étendu par arrêté du 17 décembre 1974 JONC 5 janvier 1975*

*Modifié par Avenant n° 26 1975-12-30 étendu par arrêté du 6 octobre 1976 JONC 26 octobre 1976*

*Modifié par Avenant n° 36 1979-07-17 étendu par arrêté du 28 février 1980 JONC 23 mai 1980*

*Modifié par Avenant n° 39 1980-12-22 étendu par arrêté du 21 juin 1981 JONC 17 juillet 1981*

*Créé par Avenant n° 5 1958-12-03 étendu par arrêté du 5 avril 1960 JONC 21 avril 1960*

*Modifié par Avenant n° 8 1964-02-19 étendu par arrêté du 31 juillet 1964 JONC 18 août 1964 rectificatif 2 septembre*

### **1. Ouverture du droit.**

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

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

le personnel ingénieur ou cadre bénéficie, dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

### **2. Durées et taux d'indemnisation.**

#### **2 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.

#### **2 b) Absences pour maladies.**

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

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91<sup>ème</sup> au 180<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 121<sup>ème</sup> au 240<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

## **2 c) Absences pour accident du travail.**

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

Après un an d'ancienneté :

- l'ingénieur ou le cadre victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :
- soit une hospitalisation minimale de trois jours ;
- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins vingt-huit jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 150<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 60<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61<sup>ème</sup> au 150<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91<sup>ème</sup> au 210<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1<sup>er</sup> au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 121<sup>ème</sup> au 270<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

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

## **2 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 douze mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.

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

### **3. Calcul des indemnités.**

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

Les indemnités journalières doivent obligatoirement être déclarées à l'employeur par chaque ingénieur ou cadre intéressé.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un ingénieur ou cadre, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise visé au paragraphe 2 b du présent article.

### **Article 22 : Maternité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 34 du 26 mars 1979 étendu par arrêté du 26 septembre 1979 JONC 7 novembre 1979.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955 JONC 26 février 1955*

*Modifié par Avenant n° 12 1966-11-21 étendu par arrêté du 7 avril 1972 JONC 21 mai 1972*

Conformément aux lois en vigueur, les cadres du sexe féminin en état de grossesse doivent prendre obligatoirement un congé de huit semaines réparties dans la période qui précède et dans celle qui suit l'accouchement, sans que la période de congé après l'accouchement soit inférieure à six semaines.

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

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

Pendant ces différents congés, les cadres du sexe féminin ayant au moins une année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement, bénéficient des divers avantages prévus par la législation de sécurité sociale auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de trente-six jours, soit en principe dix-huit jours avant et dix-huit jours après l'accouchement.

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

Pour les cadres du sexe féminin âgés de moins de vingt-cinq ans à la date de l'accouchement, la période de trente-six jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de deux jours par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de quarante-six 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 quinze ans à la date de l'accouchement.

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

## **Article 23 : Formation professionnelle**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des ingénieurs et cadres visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera créé pour étudier et proposer dans le délai d'une année toutes les mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les ingénieurs et cadres ont le devoir d'augmenter sans cesse leur culture générale et leurs connaissances techniques. Les employeurs s'efforceront, compte tenu des nécessités du service, de leur accorder des facilités à cet effet et de donner en outre aux jeunes ingénieurs et cadres la possibilité de développer leur aptitude au commandement, en vue de permettre, le cas échéant, leur promotion à des emplois supérieurs.

## **Article 24 : Dénonciation - Révision**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

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

En outre, les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux rémunérations en cas de variation notable des circonstances économiques, et notamment du coût de la vie, enregistrée par l'Institut national de la statistique et des études économiques.

## **Article 25 : Date d'application**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JONC 26 février 1955*

La présente convention collective nationale annexe prend effet à partir de la date de sa signature. Toutefois, les dispositions relatives aux salaires sont applicables à partir du 1er octobre 1951.

## **Article 26 : Publicité**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 61 du 29 mars 1994 art. 1 F, BO conventions collectives 94-19 étendu par arrêté du 4 août 1994 JORF 17 août 1994.*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JORF 26 février 1955*

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

# **Annexe IV Ingénieurs et cadres**

## **Nomenclature des groupes**

### **Accord du 30 octobre 1951**

#### **Groupe 2 : Définitions d'emplois types.**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JORF 26 février 1955*

##### **5. Chef de service de comptabilité 1<sup>er</sup> degré.**

Agent chargé de l'établissement des bilans et des comptes de résultats, sans le contrôle d'un expert comptable ; centralise et contrôle les écritures tenues sous son autorité directe et dans les bureaux de comptabilité ; veille à la rentrée des fonds, traite des litiges intéressant son service ; peut avoir la procuration en banque ou la procuration commerciale ; a dans son service jusqu'à 10 agents ; chefs de bureau de comptabilité, comptables ou aide-comptables (cet effectif pourra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

##### **6. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs.**

Agent chargé d'assurer, au point de vue technique, administratif et commercial, la direction des divers services d'un réseau dans le cadre des directives qui lui sont données par l'employeur lui-même ou par l'administration centrale ; est chargé dans les mêmes conditions des relations extérieures : a autorité sur l'ensemble du personnel du réseau, reçoit les délégués du personnel, peut assumer par délégation de l'employeur la présidence du comité d'entreprise ou d'établissement.

Si le nombre des véhicules en service normal est supérieur à 15, cet emploi est classé comme suit :

- jusqu'à 20 véhicules, groupe 4 (emploi n° 15) ;
- de 21 à 25 véhicules, groupe 5 (emploi n° 18) ;
- plus de 25 véhicules, groupe 6.

Est appelé aussi "chef de réseau" ou "chef de l'exploitation" : ne doit pas être confondu en ce cas avec le "chef de trafic ou de mouvement" (voyageurs), emploi n° 54 de la haute maîtrise (voir Convention Collective nationale, annexe n° 3, tableau A).

##### **7. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises).**

Dans une entreprise ayant au moins 25 véhicules, agent qui participe à la direction de l'entreprise sous les ordres du directeur ou chef d'exploitation, qui peut être l'employeur lui-même.

S'il y a plus de 50 véhicules dans l'entreprise, cet emploi est classé comme suit :

- de 51 à 75 véhicules, groupe 4 (emploi n° 16) ;
- de 76 à 100 véhicules, groupe 5 (emploi n° 19) ;
- au-delà de 100 véhicules, groupe 6.

##### **8. Chef d'un garage très important (marchandises).**

Chef de garage ayant la direction d'un garage très important (plus de 100 véhicules) : est chargé de la distribution des véhicules en liaison avec le service d'entretien et de réparation ; a le contrôle des



carburants, des pneumatiques et des kilomètres parcourus ; est habituellement chargé de l'embauchage et du débauchage.

#### **9. Directeur de succursale 1<sup>er</sup> degré.**

Par succursale on entend un établissement jouissant d'une assez large autonomie.

Agent responsable de la direction d'une succursale : exploitation, relations extérieures, comptabilité, etc. ; a sous ses ordres tout le personnel de la succursale.

Cet emploi ne concerne pas les succursales des entreprises des transitaires et commissionnaires agréés en douane.

### **Groupe 4 : Définitions d'emplois types.**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JORF 26 février 1955*

#### **14. Chef de service de comptabilité 2<sup>ème</sup> degré.**

Même définition que pour le "chef de service de comptabilité 1<sup>er</sup> degré", emploi n° 5.

Est en outre chargé de rédiger les déclarations fiscales ; a dans son service de six à quinze agents : chef de bureau de comptabilité, comptables ou aide-comptables (cet effectif pourra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

#### **15. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs.**

Ayant de seize à vingt véhicules. Voir emploi n° 6.

#### **16. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises).**

Dans une entreprise ayant de cinquante et un à soixante-quinze véhicules. Voir emploi n° 7.

#### **17. Chef des services "denrées périssables".**

Agent ayant la responsabilité du travail de gare, de bureau, ainsi que des litiges concernant son ou ses services, en contact journalier avec la clientèle : a sous ses ordres les chefs d'arrivages, commis de gare, manutentionnaire.

### **Groupe 5 : Définitions d'emplois types.**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JORF 26 février 1955*

#### **18. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs.**

Ayant de 21 à 25 véhicules. Voir emploi n° 6.

#### **19. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises).**

Dans une entreprise ayant de 76 à 100 véhicules. Voir emploi n° 7.

## **20. Directeur de succursale 2<sup>ème</sup> degré.**

Même définition que pour le "directeur de succursale 1<sup>er</sup> degré", emploi n° 9 ; dirige une succursale soit dans les entreprises des transitaires et commissionnaires agréés en douane, soit dans les autres entreprises s'il s'agit d'une succursale importante.

Pour l'application de cette définition, une succursale est considérée comme importante lorsqu'elle comprend en principe au moins 15 agents, personnel ouvrier non compris, ce nombre pouvant être réduit exceptionnellement pour d'autres considérations.

## **Groupe 6 : Définition générale.**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JORF 26 février 1955*

Agents d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important ou agents chargés d'un travail de conception particulièrement vaste nécessitant soit une formation intellectuelle étendue sanctionnée par les diplômes de l'enseignement supérieur, soit des connaissances et une expérience professionnelles approfondies et étendues.

Tout agent exerçant un commandement sur des agents classés dans le groupe 5 doit être classé dans le groupe 6.

## **Groupe 7 : Cadres supérieurs - Définition générale**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1951-10-30 en vigueur le 30 octobre 1951 étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> février 1955  
JORF 26 février 1955*

Agents d'encadrement chargés de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important, dans des conditions comportant une action personnelle et une responsabilité à l'égard du fonctionnement et du rendement des services placés sous leur autorité.

Tout agent exerçant un commandement sur des agents classés dans le groupe 6 doit être classé "cadre supérieur".

# **Annexe V**

## **Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance**

### **Accord du 5 mars 1958**

#### **Préambule**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 étendu par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961*

Vu l'article 22 de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 ;

Vu le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, et notamment son article 4, alinéas 6 et 7, relatif au fonctionnement de la caisse autonome mutuelle de retraites des agents des réseaux secondaires de chemins de fer d'intérêt général, des réseaux de voies ferrées d'intérêt local et des tramways, modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954 ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, et notamment son article 41 fixant les conditions de fonctionnement du régime complémentaire de retraite institué par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954,

les organisations patronales et ouvrières signataires ont convenu ce qui suit :

### **TITRE 1<sup>er</sup> : 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 1**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 étendu par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961*

Est obligatoirement affilié à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (C.A.R.C.E.P.T.) après un an de service continu à temps complet l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant une ou plusieurs activités suivantes, à l'exclusion de toute autre activité régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 :

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles.

## **Article 2**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 étendu par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961*

Peut être affilié à la C.A.R.C.E.P.T. après un an de service continu à temps complet l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant l'une ou plusieurs des activités suivantes, à l'exclusion de toute autre activité régie par la Convention Collective Nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 :

- correspondance de chemins de fer ;
- transports mixtes rail-route ;
- location d'automobiles (à l'exclusion des voitures particulières) ;
- groupage de denrées périssables ;
- transports pour le compte des P.T.T.

Cette affiliation interviendra dans les conditions prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

## **Article 3**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 étendu par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961*

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;
- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de location d'automobiles ou de transports pour le compte des P.T.T. l'ensemble du personnel salarié est affilié à la C.A.R.C.E.P.T. si ce régime de retraites correspond à l'activité principale de l'entreprise.

## **Article 4**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 \*étendu avec exclusions par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961\**

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;
- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celles de correspondance de chemins de fer, de transports mixtes rail-route ou de groupage de denrées périssables l'ensemble du personnel salarié est affilié à la C.A.R.C.E.P.T. si cette affiliation résulte d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le personnel, après consultation de ce dernier dans les conditions fixées à l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955. *La consultation devra avoir lieu à une date telle que l'affiliation, si elle est décidée, intervienne au plus tard à compter du 12 janvier 1959*(1).

*(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1<sup>er</sup>).*

## **Article 5**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 \*étendu avec exclusions par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961\**

L'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant les activités ou l'une des activités suivantes :

- opérations des commissionnaires de transport, transitaires et commissionnaires en douane, groupeurs de marchandises diverses y compris les opérations d'enlèvement et de livraison des marchandises ;
- affrètement routier,

ne peut être affilié, à la C.A.R.C.E.P.T., que si ces entreprises exercent en même temps une ou plusieurs activités visées soit aux articles 1<sup>er</sup> et 2 ci-dessus, soit à l'article 5 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

Cette affiliation interviendra dans les conditions prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

*La situation des entreprises visées par le présent article fera l'objet d'un nouvel examen avant le 31 décembre 1958* (1).

*(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1<sup>er</sup>).*

## **TITRE II : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DANS LES ENTREPRISES DONT LE PERSONNEL N'EST PAS AFFILIÉ A LA C.A.R.C.E.P.T.**

### **Article 6**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 étendu par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961*

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de location d'automobiles ou de transports pour le compte des P.T.T., l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la C.A.R.C.E.P.T., en application de l'article 3 ci-dessus, est soumis au régime qui correspond à l'activité principale de l'entreprise.

## **Article 7**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 \*étendu avec exclusions par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961\**

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;
- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de correspondance de chemins de fer, de transports mixtes rail-route ou de groupage de denrées périssables, l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la C.A.R.C.E.P.T., en application de l'article 4 ci-dessus, doit être affilié, *au plus tard à compter du 1er janvier 1959 (1)*, au taux global de 4 p. 100, à une institution de retraites rattachée à l'union nationale des institutions de retraites de salariés (U.N.I.R.S.).

*(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).*

## **Article 7 bis**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 3 1959-12-30 \*étendu avec exclusions par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961\**

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;
- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, les activités suivantes :

- opérations de commissionnaires de transport, transitaires et commissionnaires en douane, groupiers de marchandises diverses y compris les opérations d'enlèvement et de livraison des marchandises ;
- affrètement routier,

l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la C.A.R.C.E.P.T., en application de l'article 5 ci-dessus, doit être affilié, *au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1959 (1)*, au taux global de 4 %, à une

institution de retraite rattachée à l'union nationale des institutions de retraites des salariés (U.N.I.R.S.).

*(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1<sup>er</sup>).*

## **TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES.**

### **Article 8**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 3 du 30 décembre 1959 \*étendu avec exclusions par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961\*.*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 \*étendu avec exclusions par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961\*.*

L'application de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3 ne peut remettre en cause l'affiliation du personnel, d'une part, dans les entreprises qui ont adhéré ou sont tenues d'adhérer à la C.A.R.C.E.P.T. dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 et, d'autre part, dans les entreprises qui ont adhéré, avant la date de signature de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3, à tout autre régime complémentaire de retraite.

Dans ce dernier cas, *et au plus tard le 3 mars 1960* (1), l'entreprise devra prendre toutes mesures nécessaires pour que le personnel soit doté d'un régime au moins équivalent à celui ou à l'un de ceux auquel il aurait été affilié en application des dispositions de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3 (2).

*(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1<sup>er</sup>).*

*(2) Accord du 5 novembre 1985 (art. 1<sup>er</sup>) :*

L'article 32 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié est complété par le texte suivant :

" Toute entreprise participante qui n'aura pas adressé la déclaration annuelle des salaires de son personnel avant le 31 janvier se verra appliquer une pénalité par salarié présent dans l'exercice concerné. Le montant de cette pénalité est fixé par le conseil d'administration et ne peut être inférieur à 25 Frs. "

### **Article 9**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1958-03-05 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1958 étendu par arrêté du 31 mars 1961 JONC 22 avril 1961*

Les dispositions de la présente convention collective annexe abrogent et remplacent celles de la convention collective relative à l'extension du champ d'application du régime complémentaire de retraites institué par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, en date du 21 décembre 1957.

Les dispositions de la présente convention collective annexe prendront effet à compter du 1er janvier 1958 et feront l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles 31 d et 31 j du livre Ier du code du travail.

Conformément à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, les dispositions du titre Ier de la présente convention collective annexe seront soumises à l'approbation dans les formes prévues à l'article 60 du décret du 8 juin 1956.



# **Annexe VI**

## **Participation des salariés aux fruits de l'expansion**

### **Accord du 24 mars 1982**

#### **Préambule**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

La présente convention collective est conclue en application de l'article 16 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée dans la forme d'une convention collective annexe VI à la Convention Collective Nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950.

Il est convenu que les dispositions de cette convention collective annexe ne pourront être invoquées pour mettre en cause ni l'évolution générale des salaires dans l'entreprise ni la rémunération globale acquise par les salariés avant son entrée en vigueur.

#### **Article 1**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

L'application des articles 7 à 19 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée doit normalement faire l'objet d'un accord conclu au sein des entreprises visées à l'article 7 de l'ordonnance susvisée :

- soit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité, au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise ; s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Toutefois, les dispositions de la présente convention collective annexe sont applicables aux entreprises visées à l'article 1er de la Convention Collective Nationale principale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 et assujetties aux dispositions des articles 7 à 21 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée, dans la mesure où dans le délai d'un an après la clôture du premier exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, aucun accord n'est intervenu en application des articles 11 et 16 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée.

De plus, ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité pour les entreprises intéressées de signer, à tout moment, un accord conclu dans les conditions rappelées à l'alinéa 1 ci-dessus et qui se substituerait de plein droit à la présente convention collective annexe.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise s'applique pour la première fois aux droits des salariés nés au cours du ou des exercices clos depuis moins d'un an à la date de signature dudit accord.

## **Article 2**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

*Modifié par Avenant n° 1 1986-09-15 étendu par arrêté du 18 mars 1987 JORF 28 mars 1987*

Dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention, une réserve spéciale de participation des travailleurs doit être constituée comme suit.

Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques est déterminé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 % des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini.

Dans les seuls cas des sociétés anonymes à participation ouvrière et des sociétés coopératives ouvrières de production, le bénéfice net ainsi défini est augmenté du montant de la provision pour investissements dans les conditions prévues à l'article 237 bis A-III du code général des impôts.

Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation du bénéfice net à retenir de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré.

La réserve spéciale de participation des travailleurs est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

En aucun cas la réserve spéciale de participation ne saurait être inférieure au montant qui résulterait de l'application de la formule légale en vigueur à l'époque de la clôture de l'exercice social.

### **Article 3**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

Sont bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation visée à l'article 8 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée les salariés justifiant dans l'entreprise soit de trois mois de présence au cours de l'exercice, soit de six mois d'ancienneté.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le temps de présence des salariés s'entend des périodes d'exécution et de suspension du contrat de travail conformément aux règles générales du code du travail et des conventions collectives des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Cependant, pour le personnel intermittent et saisonnier défini à l'article 18 de la convention collective nationale en date du 21 décembre 1950, il y a lieu de faire application des dispositions du 4<sup>e</sup> alinéa dudit article.

### **Article 4**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires définis à l'article ci-dessus est calculée proportionnellement au salaire reçu dans la limite de plafonds fixés par décret.

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré et répondant à la définition de l'article 7 du décret du 17 juillet 1987 sans que ce total puisse excéder une somme égale à quatre fois le plafond retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même travailleur ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à la moitié du montant annuel de ce même plafond.

Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux deux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des travailleurs pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Elles ne peuvent ouvrir droit au bénéfice des dispositions de l'article 14 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

## Article 5

*En vigueur étendu*

*Dernière modification : Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

Le montant de la participation revenant à chaque salarié bénéficiaire est inscrit à un compte courant dont le montant constitue, sous réserve des dispositions de l'article 11 de l'ordonnance du 21 octobre 1986, un droit de créance sur l'entreprise.

Toutefois, en application de l'article 11 de l'ordonnance susvisée, les sommes revenant aux salariés bénéficiaires de la réserve spéciale de participation, lorsqu'elles n'atteignent pas un montant fixé par arrêté ministériel, sont versées directement aux intéressés avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

## Article 6

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

Les droits constitués au profit des salariés en application de l'article 11 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 et visés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5 de la présente convention collective annexe sont ouverts à compter du premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés. Ils ne sont exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de cette date d'ouverture.

Toutefois, ce délai n'est pas opposable dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- cessation du contrat de travail ;
- création par le bénéficiaire ou son conjoint ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative ;
- acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale.

Lorsqu'un salarié titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans être dans l'un des cas énumérés ci-dessus, ou s'il est dans l'un de ces cas, avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;
- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis éventuellement afférents à ces droits et, lors de leur échéance les titres ou les sommes représentatifs de ceux-ci ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise ou l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être atteint à la même adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant un an, à l'issue du délai d'indisponibilité visé au premier alinéa du présent article.

Passé ce délai d'un an, les sommes et droits sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement négociables ou exigibles en vertu du deuxième alinéa du présent article.

## **Article 7**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

Les sommes inscrites aux comptes courants bloqués donnent lieu à un intérêt annuel à partir du premier jour du quatrième suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Le taux d'intérêt annuel est égal au taux d'intérêt du livret A de la caisse d'épargne, en vigueur au 31 décembre de la dernière année écoulée majoré d'au moins deux points.

La commission paritaire nationale prévue à l'article 9 ci-après se réunira chaque année avant le 1er avril pour fixer, compte tenu des dispositions de l'alinéa précédent, le taux d'intérêt applicable aux sommes inscrites aux comptes courants pendant l'année civile considérée.

Les intérêts seront inscrits au compte courant bloqué ouvert au nom de chaque salarié dans les mêmes conditions et pour la même durée que la somme en capital portée au compte individuel. Ils porteront eux-mêmes un intérêt au taux susvisé à compter de la date de leur inscription au crédit de ces comptes.

Les frais de gestion des comptes individuels sont à la charge des employeurs.

## Article 8

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

Le personnel est informé par voie d'affichage sur les emplacements réservés aux communications syndicales de la formule retenue pour l'exercice de son droit à participer aux résultats de l'entreprise.

L'employeur doit présenter dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par ce comité dans des conditions analogues à celles prévues par l'article L. 434-7 du code du travail.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation des travailleurs pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise est rappelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 436-6 du code du travail.

Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport mentionné ci-dessus doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute répartition entre les membres du personnel donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

## Article 9

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

Il est créé une commission paritaire comprenant un représentant désigné par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention collective annexe et un nombre égal de représentants employeurs désignés par l'union des fédérations de transport.

Cette commission se réunira obligatoirement une fois par an pour examiner les conditions d'application de la présente convention collective annexe et proposer, s'il y a lieu, toutes modifications à cette dernière.

La commission nationale paritaire est également saisie, préalablement à tout recours contentieux des différends qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective annexe.

Dans ce cas, la commission se réunira dans un délai maximal de 8 jours après avoir été saisie. Les différends pourront ensuite être soumis aux juridictions compétentes conformément à l'article 18 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée.

## **Article 10**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale en date du 21 décembre 1950, la présente convention collective nationale annexe est conclue pour une durée de trois ans à compter du 6 décembre 1991.

Elle se renouvellera par tacite reconduction et par période de trois ans sous réserve de ne pas avoir été dénoncée par l'une des parties signataires six mois avant l'expiration de chaque période de trois ans.

Elle se substitue à compter du 6 décembre 1991 à la convention collective nationale annexe 6 en date du 24 mars 1982 modifiée par avenant n° 1 du 15 septembre 1986.

## **Article 11**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Accord du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 19 novembre 1992 JORF 1<sup>er</sup> décembre 1992*

*Créé par Accord 1982-03-24 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981 étendu par arrêté du 24 janvier 1983 JONC 10 février 1983*

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

# **Formation professionnelle continue, Association Fongecif Transports Accord du 25 février 1983**

## **Préambule**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1983-02-25 étendu par arrêté du 31 mars 1989 JORF 16 avril 1989*

Considérant l'importance du plan de formation dans la compétitivité et le développement des entreprises de transport, plan dont les modalités d'exécution doivent être librement choisies en fonction des circonstances ;

Considérant l'intérêt d'une politique incitative du congé individuel de formation permettant notamment au personnel des entreprises de transport de se perfectionner professionnellement et d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

Considérant le rôle sur le plan national, à la commission paritaire de l'emploi dans les transports, en application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ;

Considérant d'une part la spécificité, reconnue en matière sociale des activités et métiers du transport routier et d'autre part de la structure socio-professionnelle et la répartition géographique des entreprises et établissements de ce secteur d'activité.

## **Article 1**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1983-02-25 étendu par arrêté du 31 mars 1989 JORF 16 avril 1989*

Les parties signataires du présent protocole conviennent de compléter et d'adapter, conformément aux dispositions de ce protocole les structures de financement de la formation continue propres aux activités du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

## **Article 2**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 21 juin 1988 en vigueur le 21 juin 1988 \*étendu avec exclusions par arrêté du 31 mars 1989 JORF 16 avril 1989\*.*

*Créé par Accord 1983-02-25 étendu par arrêté du 31 mars 1989 JORF 16 avril 1989*

Dans les délais voulus pour collecter et gérer la fraction de la contribution au financement du congé individuel de formation visée à l'article 31, de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et en référence à l'article L. 931-1 du code du travail, une association à caractère paritaire et spécialisée est mise en place sur le plan national.



En application de l'article 32 de l'avenant du 21 septembre 1982, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord défini par l'article 5 des statuts de l'association paritaire susvisée effectuera la totalité du (ou des) versements au(x)quel(s) elle est tenue de par l'article 29 de l'avenant du 21 septembre 1982.

Cette association, dénommée "Fongecif-Transports",

**- d'une part, demandera l'agrément du comité paritaire du congé individuel de formation (Copacif) (1) ;**

- d'autre part, s'efforcera de conclure, en matière d'information et de conseil des salariés, des conventions avec les fonds de gestion régionaux interprofessionnels du congé individuel de formation.

*(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1989, art. 1<sup>er</sup>).*

### **Article 3**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1983-02-25 étendu par arrêté du 31 mars 1989 JORF 16 avril 1989*

Dans les délais voulus pour recevoir dès l'année 1983 toute ou partie de la participation obligatoire au financement de la formation continue des entreprises qui le souhaiteraient, un fonds d'assurance formation sera créé sur la plan national.

# **Annexe VII**

## **Formation professionnelle et emploi**

### **Accord du 5 février 1985**

#### **Préambule**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes aux conventions collectives nationales du transport routier et des activités auxiliaires du transport sont convenues, au-delà de leurs strictes obligations légales :

- d'inclure plus explicitement dans le champ de la négociation sociale les problèmes de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- de préciser les attributions des partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation en particulier au sein de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi ;
- d'agir conjointement, notamment auprès des pouvoirs publics, afin que soient prises en compte, là et quand cela est nécessaire, en matière de formation professionnelle, les particularités des conditions d'exploitation des entreprises de transport routier et des activités auxiliaires du transport et des conditions de travail de leur personnel ;
- de marquer leur attachement, en matière d'emploi et de formation, à des structures à la fois nationales et professionnelles : commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi, Fongecif-Transports et associations professionnelles de formation dans les transports (A.F.T. et Promotrans).

En conséquence, ces organisations ont signé le présent accord, lequel, d'une part, sera complété par des avenants et dont, d'autre part, les dispositions permanentes seront, au plus tôt et dans les formes appropriées, intégrées aux conventions collectives nationales sous le titre : " Convention collective nationale, annexe n° 7 : Dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi ".

## **TITRE 1<sup>er</sup> : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

### **Article 1 : Priorité d'emploi**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Les jeunes ayant suivi avec succès une formation initiale et préparant à un métier du transport routier et des activités auxiliaires du transport bénéficient, en fonction des postes à pourvoir, d'une priorité d'embauche dans les entreprises.

## **Article 2 : Contrats d'apprentissage**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

a) Les entreprises s'engagent à favoriser la signature de contrats d'apprentissage, notamment pour la préparation de l'un ou plusieurs des quatre C.A.P. du transport :

- conducteur routier ; - mécanicien-réparateur "véhicules poids lourds" ;
- déménageur professionnel ;
- magasinage et messagerie.

b) Afin de faciliter le recrutement de jeunes apprentis, la rémunération minimale de ces derniers est fixée comme suit, quel que soit l'âge des intéressés :

- premier semestre d'apprentissage : 25 p. 100 du S.M.I.C. ;
- deuxième semestre d'apprentissage : 40 p. 100 du S.M.I.C. ;
- troisième semestre d'apprentissage : 55 p. 100 du S.M.I.C. ;
- quatrième semestre d'apprentissage : 70 p. 100 du S.M.I.C. ;

## **Article 3 : Contrats d'initiation à la vie professionnelle**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Les entreprises s'efforceront de recevoir, dans la mesure de leurs possibilités d'accueil, des jeunes demandeurs d'emploi dans le cadre de contrats d'initiation à la vie professionnelle définis par l'article 6 de l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et conclus en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Ces contrats, qui ne sont pas des contrats de travail, s'adressent à des jeunes en difficulté pour l'accès à une formation ou à un emploi.

Sauf échec de l'orientation, ils peuvent être suivis, mais pas nécessairement dans la même entreprise, soit d'un contrat d'adaptation ou de qualification, soit d'un contrat de travail classique dans une entreprise de transport.

## **Article 4 : Contrats d'adaptation à un emploi ou un type d'emploi**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 6 avril 1987 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987.*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

a) Les entreprises s'engagent à développer les contrats d'adaptation à un emploi ou un type d'emploi définis par l'article 3 de l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et conclus en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur.

b) (Dispositions abrogées).

## **Article 5 : Contrat de qualification**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 2 du 6 avril 1987 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987.*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

a) Les entreprises s'engagent à développer les contrats de qualification définis par l'article 4 de l'annexe du 26 octobre 1983, relative à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et conclus en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur.

b) et c) (Dispositions abrogées).

## **Article 6 : Accueil dans les entreprises**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

a) L'application du présent accord dispense les entreprises occupant au moins dix salariés de l'obligation d'un projet d'accueil et de formation des jeunes.

b) Les activités des jeunes dans les entreprises en exécution de contrats d'initiation, d'adaptation ou de qualification sont obligatoirement suivies, sinon par le chef d'entreprise lui-même, du moins par l'un des membres du personnel, nommément désigné à cet effet et disposant des capacités, facilités et recommandations appropriées.

Le rôle de ce tuteur est d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune stagiaire ou salarié et de veiller au respect de son emploi du temps.

c) La mise en œuvre des modalités d'accueil des jeunes fera l'objet, sur le plan régional et en fonction du nombre et de la répartition géographique des contrats signés par les entreprises, d'actions d'information et de suivi appropriées, à la diligence des organisations patronales signataires.

d) Les parties signataires du présent accord, sur la base d'informations réciproques, pourront prendre des initiatives, sous la forme notamment d'avenants à la convention collective nationale annexe n° 7, de nature à améliorer les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle : recommandations aux employeurs et tuteurs, mesures

expérimentales, généralisation de méthodes et de procédures utilisées avec succès par certaines entreprises, modalités d'évaluation des résultats, etc.

e) Les conditions d'exécution des contrats visés aux articles 2, 3, 4 et 5 ci-dessus font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que d'une information des délégués syndicaux au moins une fois par an.

## **Article 7 : Financement des formations par alternance des jeunes**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Les actions de formation alternée à la charge des entreprises en exécution des contrats visés aux articles 3, 4 et 5 ci-dessus sont financées dans les conditions et limites légales :

a) Par imputation par lesdites entreprises des dépenses de formation sur le montant des versements à effectuer aux organismes de mutualisation visés à l'article 13 ci-après au titre de la cotisation additionnelle de 0,1 p. 100 à la taxe d'apprentissage et de 0,2 p. 100 de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue ;

b) Ensuite, et s'il y a lieu, par remboursement de forfaits légaux par ces mêmes organismes de mutualisation puis imputation sur la fraction non affectée de la participation obligatoire au financement de la formation continue.

## **TITRE II : LA FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES**

### **Article 8 : Plan de formation**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Le développement de la formation continue est une des conditions d'adaptation des divers secteurs d'activité du transport routier et des activités auxiliaires du transport à leur environnement, et donc une condition de compétitivité de leurs entreprises nécessaire à la défense de l'emploi.

Par ailleurs, la qualité des plans de formation est étroitement liée aux conditions de leur préparation, en particulier à la connaissance et à la hiérarchisation des besoins propres à chaque entreprise.

Les priorités retenues par les signataires du présent accord ne peuvent dans ces conditions que revêtir la forme de recommandations valables à défaut d'adéquation plus satisfaisante du plan de formation à ses finalités dans chaque entreprise.

Ces recommandations sont les suivantes :

- a) Concentration des efforts de l'entreprise et orientation du plan de formation sur quelques objectifs clairement définis ;
- b) Priorité aux actions de nature à réaliser, en tout ou partie, un objectif de l'entreprise en termes de production, de développement ou de résultats (exemples : adaptation à de nouvelles technologies, économies d'énergie, sécurité du travail, maîtrise et adaptation des techniques et moyens informatiques, entraînement à la vente de prestations de transport) ;
- c) Prise en considération, dans la mesure du possible, des formations ayant pour objet d'accroître les performances et capacités individuelles du personnel : perfectionnement de l'encadrement, développement de la communication et des motivations, etc.

Le salarié est fondé à demander à son employeur dans quelle mesure le stage auquel il lui est demandé de participer peut avoir une influence sur l'évolution de sa carrière.

## **Article 9 : Formation interne**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

- a) Les entreprises qui assureraient elles-mêmes la formation de tout ou partie de leur personnel devront dispenser leur enseignement dans des conditions équivalentes à celles offertes aux entreprises par les associations professionnelles de formation dans les transports, notamment en ce qui concerne la formation et l'information techniques et pédagogiques des animateurs ou moniteurs, l'organisation et le déroulement des stages, ainsi que le suivi et le contrôle des enseignements.
- b) A l'initiative des organisations patronales signataires, les associations professionnelles de formation dans les transports mettront, à titre expérimental, des instructeurs-animateurs qualifiés à la disposition de groupes plus ou moins importants, selon la demande de formation, de petites et moyennes entreprises de transport.

## **Article 10 : Reconnaissance des qualifications acquises**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

- a) La participation de tout salarié à une action de formation donne lieu à délivrance d'une attestation personnelle. Une distinction est faite selon que les stagiaires ont satisfait, ou non, à d'éventuels tests ou épreuves de contrôle de connaissances ou d'acquis professionnels.

La commission nationale paritaire de l'emploi visée à l'article 12 ci-après est chargée de déterminer les formules pratiques permettant d'assortir les stages de formation continue de la délivrance d'une attestation reconnue dans toutes les entreprises, à commencer par ceux organisés par les associations professionnelles de formation dans les transports.

b) En fonction des postes à pourvoir, les entreprises tiennent compte en priorité, lors de l'examen des candidatures et à compétence égale, des acquis professionnels au cours d'actions de formation continue.

## **Article 11 : Action des comités d'entreprise et délégués syndicaux**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Le rôle des comités d'entreprise et délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation des entreprises est défini par le code du travail (art. L. 932-1, 6, 7), ainsi que par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié (titre IV, art. 38 à 40 et 42 à 47).

Il est précisé :

a) Que les membres de comités ou de leur commission de formation professionnelle disposent pour exercer leur mission des moyens définis dans le cadre de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne la composition et les réunions de cette commission ;

b) Que les commissions de formation professionnelle entretiennent les rapports nécessaires avec la hiérarchie et les services de formation de l'entreprise afin d'assurer, en liaison avec ces derniers, une information suffisante du personnel en matière de formation continue, notamment en ce qui concerne le congé individuel de formation.

## **TITRE III : L'ORGANISATION ET LES STRUCTURES PROFESSIONNELLES**

### **Article 12 : Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

a) La commission visée à l'article 24 bis de la convention collective nationale principale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport prend le nom de commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle.

b) Outre les fonctions qui lui sont dévolues par ailleurs, cette commission nationale paritaire est chargée d'établir et de tenir à jour, à partir du répertoire opérationnel des métiers et emplois (R.O.M.E.), les définitions d'un nombre minimal de familles d'emplois ou de fonctions s'inscrivant sur une ligne continue de formations et de qualifications de même nature et intéressant la majorité des postes de travail existant dans les entreprises.

Par ailleurs, la commission établit chaque année, avec le concours d'organismes spécialisés, une prévision de l'évolution, quantitative et qualitative, de l'emploi et de la demande de formation

continue dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, à l'intention notamment des associations professionnelles de formation dans les transports.

A cette occasion, la commission modifie, s'il y a lieu, la liste des filières d'adaptation et de qualification reconnues d'intérêt national et visées aux articles 4 b et 5 b ci-dessus.

c) Afin d'informer les entreprises et leur personnel, la commission nationale paritaire de l'emploi recense et tient à jour une liste des enseignements complétant, en fonction de leur objet ou sur le plan géographique, les stages offerts par les associations professionnelles de formation dans les transports.

d) Pour répondre à des besoins exprimés localement en matière d'emploi et de formation professionnelle, la commission nationale paritaire de l'emploi peut décider des modalités d'une intervention spécifique, notamment sous la forme de la mise en place d'un échelon régional.

### **Article 13 : Mutualisation des fonds affectés aux formations par alternance**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Les entreprises sont tenues de mutualiser sur le plan national le 0,1 p. 100 de la cotisation additionnelle à la taxe d'apprentissage et de 0,2 p. 100 de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue en versant, déduction faite des imputations directes de dépenses de formation en application de l'article 7 ci-dessus, l'intégralité de ces sommes à l'une des associations professionnelles de formation dans les transports.

Sous réserve de leur agrément par l'Etat, ces associations assureront, notamment et conformément aux orientations de leur conseil paritaire de perfectionnement agissant par délégation du conseil d'administration, le remboursement aux entreprises des forfaits légaux en application de l'article 7 ci-dessus.

### **Article 14 : Conseils de perfectionnement**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Les parties signataires sont convenues de veiller, dans l'esprit du titre II de l'accord national interprofessionnel de juillet 1970 modifié, au bon fonctionnement des conseils de perfectionnement existant auprès des divers établissements de formation continue des associations professionnelles de formation dans les transports.

Un avenant au présent accord actualisera les procédures de désignation des représentants des salariés à ces conseils de perfectionnement, et rappellera l'ensemble des règles applicables à ces représentants, notamment pour la mise en œuvre des articles 11, 12, 12 bis et 13 de l'accord du 19 juillet 1970 modifié.



## **TITRE IV : DISPOSITIONS GENERALES.**

### **Article 15**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Le présent accord est applicable à compter du 5 février 1985 jusqu'à l'issue de la période du IXe Plan qui se termine le 31 décembre 1988.

Les parties signataires ne s'en réservent pas moins le droit d'en modifier avant cette date le contenu, soit en fonction de l'évolution de l'emploi dans le transport routier et les activités auxiliaires du transport, soit pour tenir compte d'éventuelles et nouvelles dispositions générales en matière de plan ou de congé individuel de formation.

### **Article 16**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Les parties signataires du présent accord conviennent d'examiner, à l'issue d'une période d'un an, puis de trois ans à compter de sa signature, le bilan de son application.

### **Article 17**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

Le présent accord constitue à la fois :

- a) Un accord de branche au sens de l'article L. 932-2 du code du travail (art. 6, 7, 9, 10 et 16) ;
- b) Un accord collectif au sens du paragraphe 1er de l'article 30 de la loi n° 1208 du 29 décembre 1984.

### **Article 18**

*En vigueur étendu*

*Créé par Accord 1985-02-05 en vigueur le 5 février 1985 étendu par arrêté du 12 août 1985 JORF 30 août 1985*

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

# **Annexe VII**

## **Formation professionnelle, Insertion professionnelle**

### **Avenant n° 2 du 6 avril 1987**

#### **Préambule**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

En application des articles 4 et 5, paragraphe b, de l'Accord national sur la formation professionnelle et l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport en date du 5 février 1985 et dans l'esprit de la déclaration paritaire du 22 décembre 1986 sur les formations par alternance, le présent avenant a pour objet, compte tenu, notamment, de l'expérience acquise au cours des derniers mois :

- d'une part, de définir les orientations générales pour le développement des filières d'insertion professionnelle par la voie de l'alternance ;
- d'autre part, de préciser le rôle des partenaires sociaux dans les diverses instances concernées par ces filières, notamment en ce qui concerne la définition d'objectifs et priorités professionnels.

L'objectif est double :

- a) Inciter les entreprises à mieux utiliser le dispositif réglementaire et institutionnel et les orienter, à défaut de besoins spécifiques précis, vers des solutions optimales d'intérêt général ;
- b) Mobiliser les associations professionnelles de formation dans les transports pour mieux faire connaître les trois formes de contrats d'insertion professionnelle et pour offrir au plus grand nombre d'entreprises les moyens de formation appropriés à leurs besoins.

#### **Article 1 : Attributions de la Commission nationale paritaire professionnelle**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

- a) La Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle visée à l'article 25 de la convention nationale principale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, est chargée en matière de contrats jeunes-entreprises (stages d'initiation à la vie professionnelle et contrats d'adaptation ou de qualification) :
  - de définir des objectifs professionnels et des priorités nationales ;
  - de fixer des normes, quantitatives et qualitatives, applicables aux contrats et formations ;
  - de déterminer les modalités d'évaluation des formations obligatoires.

b) Les structures paritaires propres à chaque association professionnelle de formation dans les transports peuvent à l'unanimité des membres présents déroger dans des cas particuliers et justifiés aux règles générales édictées par la commission.

## **Article 2 : Objectifs et priorités**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant 3 du 21 juin 1988 en vigueur le 21 juin 1988 étendu par arrêté du 29 mars 1989 JORF 16 avril 1989.*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

a) Les objectifs professionnels sont définis chaque année par la commission et par référence :

- d'une part, aux familles professionnelles au sens de l'article 12, paragraphe b, de l'accord de branche du 5 février 1985 ;
- d'autre part, aux titres de qualification préparés par les jeunes ou aux emplois occupés par ces derniers, emplois eux-mêmes définis par référence aux conventions collectives (à défaut, à la nature des tâches effectuées).

b) Pour l'année 1988, ces objectifs sont par référence à la codification établie par la commission (1) et par ordre prioritaire :

- d'une part, la vente des prestations (famille 40), les techniques d'exploitation (famille 50) et la conduite des véhicules (famille 70) ;
- d'autre part, la préparation du brevet professionnel transport et des certificats de formation professionnelle de conducteur routier adulte (C.F.P.).

NB : (1) Voir en annexe les familles professionnelles et leur codification.

## **Article 3 : Stages d'initiation à la vie professionnelle (S.I.V.P.)**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

a) Les stages d'initiation à la vie professionnelle ont pour objet :

1. D'une manière générale, d'aider les jeunes à choisir une orientation professionnelle en termes de formation et d'emploi, tous secteurs d'activités confondus.

2. Plus particulièrement dans les transports, de permettre aux jeunes avant de s'engager dans la voie d'une quelconque formation :

- d'une part, d'acquérir un minimum d'information et d'expérience sur les réalités de l'entreprise et les contraintes de son environnement ;
- d'autre part, de s'initier à un ou plusieurs métiers exercés en vraie grandeur sous la responsabilité d'un tuteur.

b) En conséquence, et sans exclure de tels stages lorsque les parties l'estimeront nécessaire avant la signature de tout contrat de travail, les entreprises s'efforceront de conclure un contrat en vue de l'initiation à la vie professionnelle avec les jeunes les moins âgés (le stage d'initiation devant être la

règle pour tout jeune de moins de dix-huit ans) ou en difficulté d'orientation professionnelle pour l'accès à une formation ou un emploi.

## **Article 4 : Contrats d'adaptation**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

a) Les contrats d'adaptation ont pour objet :

- soit l'adaptation au poste de travail de jeunes ayant bénéficié d'une formation préalable en rapport avec l'emploi qualifiant, au sens de l'article 5 c ci-après, qui leur est offert ;
- soit la formation de jeunes sans formation préalable à des emplois non qualifiants au sens de l'article 5 ci-après.

b) La durée des contrats d'adaptation ne peut excéder douze mois.

Celle de la formation et de 200 heures dans tous les cas.

## **Article 5 : Contrats de qualification**

*En vigueur étendu*

*Dernière modification: Modifié par Avenant n° 3 du 21 juin 1988 en vigueur le 21 juin 1988 étendu par arrêté du 29 mars 1989 JORF 16 avril 1989.*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

a) Les contrats de qualification ont pour objet :

- soit la préparation d'une jeune à un titre de formation qualifiante au sens du paragraphe b ci-après ;
- soit l'obtention de la qualification correspondant à un emploi qualifiant au sens du paragraphe c ci-après, pour un jeune n'ayant bénéficié préalablement d'aucune formation reconnue appropriée par les partenaires sociaux au sein des structures paritaires propres à chaque association.

b) Sous réserve de la possibilité de les préparer par la voie de l'alternance, les examens qui peuvent s'inscrire dans le cadre d'un contrat de qualification sont ceux qui conduisent à l'obtention des titres suivants :

- C.A.P. de conducteur routier, de mécanicien réparateur (option B), de déménageur professionnel, d'agent de messagerie et de magasinage ;
- C.F.P. de conducteur routier ;
- certificat de capacité d'ambulancier (C.C.A.) ;
- B.E.P. du transport ;
- B.T. du transport ;
- D.U.T. transport-logistique ;
- brevet professionnel transport ;
- diplômes standard et avancé IATA/FUAAV (passagers) et IATA/FIATA (fret) (1).

c) Sont à considérer comme emplois qualifiants pour l'application du paragraphe a ci-dessus :

1. Les emplois suivants de la C.C.N.A. (ouvriers) :

- conducteur hautement qualifié de véhicules poids lourds (emploi n° 77 M) ;
- déménageur professionnel (emploi n° 10 M) ;
- déménageur chef d'équipe (emploi n° 11 M) ;
- mécanicien motoriste (emploi n° 43 M) ;
- conducteur grand tourisme (emploi n° 11 V) ;
- conducteur ambulancier 2<sup>ème</sup> degré (emploi n° 12 V).

2. Les emplois suivants de la C.C.N.A. 2 (employés) :

- inspecteur de déménagement (emploi n° 50) ;
- employé qualifié de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation ou du personnel (emploi n° 61) ;
- employé de transit ou de service aérien qualifié (emploi n° 62).

3. Tous les emplois des C.C.N.A. 3 (techniciens et agents de maîtrise) et C.C.N.A. 4 (ingénieurs et cadres).

d) La durée des contrats de qualification ne peut être inférieure à douze mois lorsque leur objet est :

- soit la préparation d'un examen au moins de niveau IV ;
- soit l'obtention d'une qualification relevant des conventions annexes n° 3 ou 4.

Dans tous les cas, la formation générale professionnelle et technique ne peut être inférieure à 25 % ni supérieure à 50 % de la durée des contrats de qualification.

e) Chacune des associations professionnelles de formation dans les transports est invitée à mettre en place progressivement :

- d'une part, des filières de formation générale professionnelle et technique par la voie de l'alternance conduisant à l'obtention de la qualification correspondant aux emplois visés au paragraphe c ci-dessus ;
- d'autre part, des procédures d'évaluation des acquis avec reconnaissance des capacités professionnelles.

(1) IATA = International air transport association.

FUAAV = Fédération universelle des associations d'agents de voyages.

FIATA = Fédération internationale des associations de transitaires et assimilés.

## **Article 6 : Formation interne**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

a) Lorsqu'une part de la formation générale professionnelle et technique prévue dans un contrat de qualification est délivrée dans le cadre même de l'entreprise, une convention entre cette dernière et le centre de formation de son choix précise, outre les conditions financières :

- les objectifs, l'organisation (répartition de la formation générale entre l'entreprise et le centre notamment) et les modalités pratiques des enseignements (qualité des personnels de l'entreprise chargés de délivrer la formation notamment) ;

- les moyens humains et matériels mis au service de la formation (disponibilité du personnel de l'entreprise et outils pédagogiques, par exemple) ;
- l'engagement de l'entreprise à assurer la formation du jeune hors poste de travail ou au poste de travail en situation de formation avec le tuteur ou un formateur.

Dans la même hypothèse, le contrat de qualification individuel précise la répartition des heures de formation ainsi que les noms et qualifications des collaborateurs de l'entreprise intervenant dans cette formation (clause " caractéristiques générales de la formation ").

b) Les associations professionnelles de formation dans les transports sont invitées pour tout contrat de qualification :

- à subordonner leur prise en charge à la justification de la compétence du ou des formateurs d'entreprise (dans les conditions qui leur paraîtront appropriées) ;
- à veiller à l'application des dispositions du paragraphe a ci-dessus (convention entreprise - centre de formation) ;
- à délivrer un livret de formation permettant un contrôle périodique de l'exécution de la convention " entreprise - centre de formation ".

## **Article 7 : Date d'application**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

Le présent avenant est applicable à compter du 6 avril 1987.

Sont abrogées, à partir de la même date, les dispositions suivantes de l'accord de branche du 5 février 1985 :

- a) D'une part, les dispositions du paragraphe b de l'article 4 et des paragraphes b et c de l'article 5 ;
- b) D'autre part, l'avenant n° 1 en date du 23 janvier 1986.

## **Article 8 : Publicité**

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987 JORF 5 décembre 1987*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

## Annexe VII

### Formation professionnelle, Insertion professionnelle, Annexe Avenant n° 2 du 6 avril 1987

#### Familles professionnelles et codifications.

*En vigueur étendu*

*Créé par Avenant n° 2 1987-04-06 en vigueur le 6 avril 1987 étendu par arrêté du 25 novembre 1987*

*JORF 5 décembre 1987*

CODIFICATION C.P.E.	DENOMINATION
10	Direction
20	Production
30	Gestion
40	Vente
50	Techniques d'exploitation
51	Transports internationaux
52	Transports nationaux
53	Déménagement
60	Manutention
70	Conduite de véhicules
71	Transports de personnes
72	Transports de marchandises
72.1	1 <sup>er</sup> groupe
72.2	2 <sup>ème</sup> groupe
72.3	3 <sup>ème</sup> groupe
80	Maintenance des véhicules
90	Interprofessionnel