

6^{ème} édition



Convention collective des transports routiers marchandises & voyageurs

**en 33 fiches
simplifiées**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET DES ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

(Annexe 1)

ANALYSE EN 33 FICHES ALPHABÉTIQUES SIMPLIFIÉES

Sélectionnées par

Jacques Chastel

Consultant en droit social.

Avertissement

La présente brochure ne prétend pas se substituer à l'édition complète de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers du 21 décembre 1950, complétée de ses divers avenants.

Elle est destinée à constituer une documentation pratique et simplifiée, à l'usage tant des salariés que des employeurs, reprenant, sous un classement alphabétique, les dispositions conventionnelles principales concernant le personnel roulant « marchandises » et « voyageurs ».

Abréviations

C.F.A.	Congé de Fin d'Activité
C.C.N.T.R.	Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du transport.
C.C.N.P.	Convention Collective Nationale Principale
C.C.N.A.1	Convention Collective Nationale Annexe 1 « Ouvriers »
C.N.P.E.	Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi
R.M.P.G.	Rémunération Mensuelle Professionnelle Garantie
S.M.P.G.	Salaire Mensuel Professionnel Garanti

RÉPERTOIRE ALPHABÉTIQUE

A bsences.....	N° 1.....	p. 04
Ambulanciers (Astreintes).....	N° 2.....	p. 06
Ancienneté.....	N° 3.....	p. 11
C hamp d'application.....	N° 4.....	p. 12
Congé annuel payé.....	N° 5.....	p. 14
Congé annuel (Voyageurs).....	N° 6.....	p. 15
Congé de Fin d'Activité (Marchandises).....	N° 28.....	p. 51
Congé de Fin d'Activité (Voyageurs).....	N° 29.....	p. 52
Contrat de travail.....	N° 7.....	p. 16
D imanches travaillés.....	N° 8.....	p. 17
Durée de travail.....	N° 14.....	p. 26
E ssai (période d').....	N° 9.....	p. 18
Événements familiaux (Congé pour).....	N° 10.....	p. 19
F ormation professionnelle obligatoire (Accord du 20.01.95).....	N° 11.....	p. 20
Frais de déplacement « marchandises ».....	N° 12.....	p. 22
Frais de déplacement « voyageurs ».....	N° 13.....	p. 24
I naptitude à la conduite.....	N° 15.....	p. 28
IPRIAC (Régime de prévoyance).....	N° 16.....	p. 30
J ours fériés non travaillés.....	N° 17.....	p. 32
Jours fériés travaillés.....	N° 18.....	p. 34
L icenciement (indemnité de).....	N° 19.....	p. 35
M aladie, accident (Garantie de salaire).....	N° 20.....	p. 36
N omenclature des emplois (Conduct. marchandises).....	N° 21.....	p. 38
Nomenclature des emplois (Conduct. déménagement).....	N° 22.....	p. 41
Nomenclature des emplois (Conduct. voyageurs).....	N° 23.....	p. 42
Nuit (Travail de).....	N° 24.....	p. 45
P ersonnel « coursiers » (Durée du travail - Rémunération).....	N° 32.....	p. 63
Personnel roulant des entreprises de déménagement.....	N° 33.....	p. 65
Préavis (Durée du).....	N° 25.....	p. 47
Permis à points (garantie en cas de retrait).....	N° 31.....	p. 61
R émunération marchandises (Principe de la).....	N° 26.....	p. 48
Retraite (Indemnisation de départ à la).....	N° 27.....	p. 50
V oyageurs (durée du travail, rémunération).....	N° 30.....	p. 54

FICHE N° 1

■ ABSENCES ■

(C.C.N.P. Articles 15-16)

● Article 15

Absence régulière

« Est en absence régulière le salarié absent, notamment, pour l'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 »

Absence irrégulière

« Est en absence irrégulière tout salarié 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 respect des formalités ou des procédures légales. »

● Article 16

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 le travailleur remplacé. »

Absence d'une durée 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 et des procédures légales.

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. »

Absence due à un accident du travail

« En application des dispositions 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 dispositifs de reclassement institués par la Convention Collective Nationale des Transports Routiers (Article 14), et des mesures législatives concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés ».

Remarque

Les articles L 122.14, L122.14-2 et L 122.41 du Code du Travail sont relatifs à la procédure de licenciement, et notamment à l'institution de « l'entretien préalable » au cours duquel l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié qui peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

FICHE N° 2

■ AMBULANCIERS - TRANSPORT SANITAIRE ■

(Articles 22 bis - C.C.N.A.1)

Un **accord cadre conclu** au niveau de la branche le 4 mai 2000 réorganise et complète sur certains points les dispositions de l'article 22bis de la C.C.N.A. 1.

Services de permanence

Se substituant à **la notion d'astreinte**, les services de permanence sont les périodes de nuit (entre 18 heures et 10 heures), les samedis, dimanches et jours fériés (entre 6 heures et 22 heures), au cours desquelles le salarié est en permanence prêt à intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, y compris pour assurer la régulation. Ces services de permanence constituent un temps de travail effectif.

L'amplitude normale d'un service de permanence est **limitée à 12 heures**, sans pouvoir être **inférieure à 10 heures**

- Horaires de nuit (entre 18 h et 10 h) :
Exemple de permanence : du vendredi 20 h au samedi 6 h au minimum ou 8 h au maximum,
- Samedis, dimanches et jours fériés (entre 6 h et 22 h) :
Exemple de permanence : du samedi 6 h au samedi 16 h au minimum ou 18 h au maximum.

Organisation des services de permanence

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci doit préciser si le salarié est tenu de tenir des permanences pour l'entreprise.

Le planning précisant l'organisation des services de permanence doit être établi au moins un mois à l'avance, et affiché au moins 15 jours avant la permanence.

En cas d'évènements imprévisibles, tels qu'absence d'un salarié, quel qu'en soit le motif, désigné pour assurer une permanence, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés dans le cadre des services de permanence doit être compatible avec l'organisation de ces derniers et avec la prise de repos journalier et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

Le lieu où devra s'effectuer le service de permanence est déterminé par l'employeur en fonction de l'organisation de l'entreprise. Il pourra s'agir soit du local de l'entreprise, soit de tout autre endroit fixé par l'employeur et indiqué préalablement dans le planning des permanences.

Lorsque le service de permanence est assuré au domicile du salarié, ce dernier est tenu de demeurer en permanence à son domicile afin d'être en

mesure d'intervenir immédiatement pour assurer sa mission. A cette fin, un véhicule de l'entreprise doit normalement être mis à sa disposition lorsque l'organisation de l'entreprise le nécessite.

Lorsque le service de permanence est assuré hors du domicile, des pièces pourvues de lits permettant un repos dans des conditions normales doivent être réservées à cet effet par l'entreprise. Ces pièces, dont l'entretien est assuré par l'entreprise, doivent être conformes aux dispositions réglementaires (notamment articles R 232-1 et suivants du code du travail).

Double équipage

Les temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend deux conducteurs à bord dans les entreprises de transport sanitaire sont pris en compte **pour 100 %** de leur durée au titre du travail effectif.

Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants

Afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), des repos, des repas, pauses et coupures, et de la variation de l'intensité de leur activité, la durée du travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décomptée sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité pris en compte **pour 75 % de sa durée** à l'issue d'une période transitoire de 3 ans dont les étapes s'établissent comme suit :

Périodes	Taux
du au 31/12/2000	72 %
du 1/01/2001 au 31/12/2001	73 %
du 1/01/2002 au 31/12/2002	74 %
à partir du 1/01/2003	75 %

Situation des personnels effectuant un nombre réduit de permanences :

Lorsque, du fait de l'employeur, des personnels ambulanciers roulants n'assurent pas, au minimum, 4 services de permanence (permanences de nuit, dimanches ou jours fériés) par mois travaillé en moyenne sur l'année (soit plus de 40 permanences par an), et afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence, de repos, repas, pauses, coupures) et de la variation de l'intensité de leur activité, la durée du travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décomptée sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité), dans les conditions suivantes :

Périodes	Nombre de permanences par an			
	40 à 33	32 à 22	21 à 11	- de 11
	Coefficient de décompte du temps			
du au 31/12/2000*	75	77	80	85
du 1/01/2001 au 31/12/2001	77	80	83	87
du 1/01/2002 au 31/12/2002	79	82	84	89
à partir du 1/01/2003	80	83	85	90

* Au cours de cette période le nombre de permanences visé ci-dessus est pris en compte au prorata temporis.

La rémunération des personnels ambulanciers roulants visés au présent paragraphe correspond à la durée du travail effectif telle que décomptée ci-dessus et à l'indemnisation des autres périodes comprises dans l'amplitude.

Durée de l'amplitude

Pour le personnel roulant, sa durée ne doit pas excéder : 12 heures en solo et 18 heures en double équipage.

Dérogations au-delà de 12 heures

Sa durée peut être portée à 15 heures dans les conditions suivantes :

- Pour permettre d'accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite d'une fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
- Pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance dans la limite de 75 fois par année civile.

Dans ces situations le repos journalier immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures, le temps passé au service de l'employeur ne devant pas excéder 9 heures.

Par ailleurs des interruptions doivent être respectées (voir fiche n° 30)

Compensation des dépassements d'amplitude au-delà de 12 heures

Les dépassements de l'amplitude au-delà de 12 heures sont compensés, au choix, comme suit :

- Soit versement d'une indemnité correspondant à la durée de dépassement constatée prise en compte pour 75 % de 12 h à 13 h puis pour 100 % au-delà, calculée sur la base du taux horaire du salarié concerné (sans majoration pour heures sup)
- Soit attribution d'un repos équivalant à la durée du dépassement comme ci-dessus.

Modalités de contrôle des durées d'amplitude de la journée de travail

Dans son article 7, le protocole prévoit l'établissement d'une feuille de route qui doit comprendre les horaires de début et de fin de l'amplitude, les lieux et horaires de prise de repas, les exécutions de tâches complémentaires ou d'activités annexes, une partie réservée aux observations (à défaut d'autre moyen) et, sauf impossibilité de fait, l'heure de prise de service du lendemain et le véhicule attribué pour la première mission, indiqués par l'entreprise.

Les personnels doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route et, par ailleurs, l'entreprise peut mettre en œuvre un moyen de contrôle de la durée de l'amplitude (pointeuse, chronotachygraphe...).

Bien que le texte ne le précise pas, on se doit de considérer que ces feuilles de route doivent être conservées pendant au moins cinq années puisqu'elles servent au décompte du temps de travail et sa rémunération.

Les délégués du personnel peuvent consulter les feuilles de route avec l'accord du salarié concerné, ce dernier pouvant en obtenir communication sans frais et en bon ordre.

(Voir feuille de route page suivante)

Feuille de route hebdomadaire - transport sanitaire

FEUILLE DE ROUTE HEBDOMADAIRE - TRANSPORT SANITAIRE

Accord-cadre du 4 mai 2000

• Entreprise : _____
 • Nom du salarié : _____ (emploi complet)
 • Service n° : _____ de _____ de _____

Date	AMPH (15 L20)				Taches accomplies sans les articles annexes après 15h	Département
	Heure de prise de service	Région	Heure de fin de service	Amplitude journalière (en heures)		
Lundi						
Mardi						
Mercredi						
Jeudi						
Vendredi						
Samedi						
Sonjour						
Cumul hebdomadaire						

Observations éventuelles	Département : _____ Salarié : _____
--------------------------	----------------------------------------

MS 2000-0

* en cas d'absence

Ce document est la propriété de la Direction Départementale des Territoires et de la Mer de la Gironde. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la Direction est formellement interdite.

FICHE N° 3

■ ANCIENNETE ■

(Article 13 - C.C.N.A.1)

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et de son annexe 1 « Ouvriers », la notion d'ancienneté intervient pour le calcul de la « rémunération globale garantie », ou du « salaire mensuel professionnel garanti » dont le montant est égal aux sommes fixées en euros par les tableaux joints à cette annexe, qui varient pour chaque tranche d'ancienneté.

« L'ancienneté est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail » et donne lieu aux majorations suivantes de la rémunération minimale obligatoire pour chaque groupe d'emplois, par référence aux nomenclatures hiérarchiques des emplois ouvriers.

2 % après 2 années de présence dans l'entreprise

4 % après 5 années de présence dans l'entreprise

6 % après 10 années de présence dans l'entreprise

8 % après 15 années de présence dans l'entreprise

Ouvriers titulaires du C.A.P. de conducteur routier (Groupes 4, 5, 6)

« L'ancienneté à prendre en considération est l'ancienneté effective dans l'entreprise **majorée de 2 années** ».

Conducteur mécanicien

« Lorsqu'il est demandé à un ouvrier répondant à la définition de Conducteur de véhicules poids lourds (Groupes 4, 5, 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 euros pour la rémunération minimale garantie sont majorées de 3 % . »

Livreur ou conducteur encaisseur

Lorsqu'un ouvrier assure, outre la livraison (Groupe 3) ou la conduite d'un véhicule (Groupes 3, 4, 5, 6), les encaissements sur présentation de factures ou autres documents, les sommes fixées en euros pour la rémunération minimale garantie sont majorées de 3 %.

Remarque

La majoration pour ancienneté reprise à l'article 13 de la C.C.N.A.1 s'applique à la seule « rémunération globale garantie » ou au « salaire mensuel professionnel garanti », et n'a pas à être répercutée sur les salaires effectifs dès lors que ces derniers sont supérieurs aux minima garantis fixés par la Convention Collective, suivant le coefficient affecté à l'emploi et l'ancienneté du salarié considéré.

FICHE N° 4

■ CHAMP D'APPLICATION ■

(Article 1^{er} - C.C.N.P.)

La Convention Collective Nationale des Transports Routiers règle les rapports entre les employeurs et les salariés, et s'applique aux entreprises relevant de l'une des activités du transport énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activité française (N.A.F.) approuvée par le Décret n° 92.1129 du 2 octobre 1992, applicable depuis le 1^{er} janvier 1993.

60-2B - Transports routiers réguliers de voyageurs

Cette classe comprend notamment :

- 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.

60-2G - Autres transports routiers de voyageurs

Cette classe comprend notamment :

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

60 - 2L - Transports routiers de marchandises de proximité

Cette classe comprend notamment :

- le transport routier à caractère urbain ou de proximité, consistant à enlever ou à livrer des marchandises emballées ou non, lors de déplacements de courte durée.

Cette classe comprend aussi :

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

60-2M - Transports routiers de marchandises interurbains

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 2N - Déménagement

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 2P - Location de camions avec conducteurs

Cette classe comprend notamment :

- la location de camions et camionnettes avec conducteurs.

63 - 4A - Messagerie, fret express

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 4B - Affrètement

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 4C - Organisation des transports internationaux

Cette classe comprend notamment :

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

64 - 1C - Autres activités de courrier

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 2A - Location d'autres matériels de transport terrestre (partie)

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

74 - 6Z - Enquêtes et sécurité

Sont pris en compte, dans cette classe, uniquement les services de transport de fonds et valeurs.

85 - 1J - Ambulances

Cette classe comprend notamment :

- le transport des malades par ambulance.

Cette classe comprend aussi :

- l'activité des ambulances de réanimation.

FICHE N° 5

■ CONGÉ ANNUEL PAYÉ ■

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

« Conformément à la législation en vigueur, les ouvriers bénéficient d'un congé annuel payé de **2 jours et demi** ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder **30 jours ouvrables** ».

Appréciation du droit au congé

La période de référence s'étend :

- du **1^{er} juin** de l'année précédente au **31 mai** de l'année en cours au cours de laquelle doit être pris le congé.

Si l'entreprise est affiliée à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1^{er} avril et 31 mars.

Période des congés annuels

Elle 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 d'au moins **24 jours ouvrables** de congé au cours de la période allant du **1^{er} juin au 31 octobre**, soit en continu, soit en 2 fractions de **18 jours et 6 jours** si les conditions d'exploitation l'exigent.

Lorsque la fraction la plus longue du congé annuel est de 18 jours, le solde de ce congé peut être pris en une seule fois.

** Nota : Par année entière, on entend l'année civile, et non les douze mois consécutifs suivant immédiatement la fin de la période de référence.*

Fractionnement du congé principal annuel payé

Que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, dans la limite de 24 jours, la période à prendre en considération est celle du 1^{er} juin au 31 octobre.

Il est ainsi attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de l'une ou l'autre des périodes ainsi définies est au moins égal à 6.
- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à 3, 4 ou 5.

FICHE N° 6

■ CONGÉ ANNUEL PAYÉ ■ « Personnel roulant voyageurs »

(Articles 20 et 21 - C.C.N.A.1)

Période des congés annuels

Elle 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, en fonction de son affectation, bénéficiera, sur sa demande, d'au moins :

- Services réguliers (sauf tourisme) :
24 jours ouvrables de congé continu au cours de la période courant du **15 avril au 15 novembre**.
- Services de tourisme :
18 jours ouvrables de congé continu au cours de la période courant du **1^{er} mars au 31 octobre**.

Pour compenser l'allongement des périodes ci-dessus précisées, ainsi que le travail des dimanches et jours fériés, le personnel concerné, sous réserve **d'un an de présence continue** dans l'entreprise au 31 mai, percevra une indemnité spéciale égale aux **4/30^e de l'indemnité de congé payé**, payable dans les mêmes conditions que cette dernière.

** Nota : Par année entière, on entend l'année civile, et non les douze mois consécutifs suivant immédiatement la fin de la période de référence.*

FICHE N° 7

■ CONTRAT DE TRAVAIL ■

(Article 11 C.C.N.P. - Article 3bis C.C.N.A.1)

Lettre d'embauche

« Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à la Convention Collective et à la convention annexe correspondante, dans lesquels seront signifiés :

- le titre de l'intéressé,
- les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures depuis le 1/01/2000) ».

Contrat de travail

« Le contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause opposable ou contraire à la Convention, à laquelle il se réfèrera.

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 Convention Collective, considérée aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie. »

Conformément à ces conditions, l'embauchage définitif doit être confirmé par **une lettre ou un contrat d'embauchage**, avec référence à la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et à la Convention Collective Nationale Annexe dont relève l'emploi à pourvoir.

Cette lettre ou ce contrat précisera notamment :

- **le montant du salaire minimal garanti** professionnel pour 35 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ou 152 h par mois,
- **le montant des divers éléments du salaire effectif**, voire la rémunération forfaitaire, pour 35 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente), ou 152 h par mois,
- **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 accident du travail, les allocations familiales, la retraite complémentaire et, s'il y a lieu, les congés payés.

FICHE N° 8

■ DIMANCHES TRAVAILLES ■

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

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

Le personnel appelé à travailler un dimanche bénéficie, en sus de son salaire, d'une indemnité forfaitaire dont le montant figure au bas des tableaux de salaires conventionnels annexés à la C.C.N.A.1.

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

- Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité pour jours fériés (fiche 18) ni avec les indemnités versées dans les entreprises au titre du travail effectué le dimanche.
- le montant de cette indemnité figure au bas des tableaux de salaire insérés en début d'ouvrage.
- Pour mise à jour : www.routiers.com ou www.autocar-infos.com.

(*voir montants en annexe)

FICHE N° 9

■ PÉRIODE D'ESSAI ■

(Article 3 C.C.N.A.1)

Définition

C'est la période qui s'écoule entre l'entrée et la prise de service effectif dans l'entreprise, et la notification par lettre ou contrat de l'embauchage définitif (voir Fiche n°7).

Durée

La durée de la période d'essai est fixée à :

- un mois pour le personnel de conduite.
- deux semaines pour les autres catégories de personnel ouvrier.

Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail, sans être tenues d'observer un préavis ou délai-congé.

Remarque

Toute prolongation ou renouvellement de la période d'essai, telle que définie ci-dessus, ne peut intervenir qu'à la suite d'un accord entre les parties, concrétisé par écrit.

FICHE N° 10

■ CONGÉS EXCEPTIONNELS PAYÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ■

(Article 8 - C.C.N.A.1)

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 :

Sans condition d'ancienneté

Événement	Durée du congé
Mariage de l'intéressé	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Congé de naissance ou adoption	3 jours
Décès du conjoint	2 jours
Décès d'un enfant	2 jours
Décès du père ou de la mère	1 jour

Sous réserve d'avoir trois mois de présence dans l'entreprise

Événement	Durée du congé
Mariage d'un enfant	2 jours
Décès du conjoint	3 jours
Décès d'un ascendant ou descendant	2 jours
Décès d'un frère ou d'une soeur	1 jour
Décès de l'un des beaux parents	1 jour
Stage pré-militaire	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.

FICHE N° 11

■ FORMATION OBLIGATOIRE DES CONDUCTEURS ROUTIERS « MARCHANDISES » ■

Accord du 20 janvier 1995

1. Formation initiale

Sans préjudice des dispositions de l'article L 231-3-1 du Code du Travail, et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de conducteur routier, tout salarié d'une entreprise du secteur des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport occupant un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de P.T.A.C. doit avoir satisfait à une période de formation initiale minimale, dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier, que des conditions particulières de sécurité.

2. Formation continue

Toute entreprise du secteur du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport a l'obligation de faire suivre à tout conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de P.T.A.C. et de plus de 14 m³, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle.

Résumé des modalités de l'accord

(voir tableau ci-contre)

	Formation initiale minimale	Formation continue
L'accord s'applique	Aux personnes déjà titulaires du permis poids lourd et occupant pour la première fois un emploi de conducteur routier d'un véhicule de + 7,5 t de PTAC, la date d'embauche étant postérieure au 1 ^{er} juillet 1995 (date d'entrée en vigueur de l'accord).	Aux conducteurs routiers d'un véhicule de + 3,5 t de PTAC et de + de 14 m ³ , et prioritairement à ceux qui, en poste à la date du 1 ^{er} juillet 1995, ont moins de 3 ans d'ancienneté dans l'exercice du métier de conducteur
L'accord exclut	Les titulaire du CAP de conduite routière, du BEP de conduite et service dans les transports routiers, du CFP de conducteur routier, ou les chauffeurs formés dans le cadre de contrats par l'alternance.	
La formation dure	4 semaines.	3 jours consécutifs tous les 5 ans (ou 2 jours + 1 jour sur 30 jours).
Elle concerne la sécurité	Perfectionnement à la conduite axée sur les règles de sécurité, prévention des accidents, connaissance de la réglementation, transport et circulation, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, respect des règles de chargement et d'arrimage, comportement général contribuant au développement de la qualité du service.	Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale ou difficile, actualisation des connaissances des réglementations, sécurité routière en général.
Qui donne la formation	Les organismes de formation agréés ou les centres de formation d'entreprises agréés, ou les moniteurs d'entreprises sous la responsabilités des organismes de formation (s'ils ont + de 3 ans d'activité).	Les mêmes.