

# Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950

## CLAUSES COMMUNES

### Champ d'application

#### Article 1er

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.

#### 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.

## **Durée, dénonciation, révision**

### **Article 2**

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.

#### **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.

## **Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis**

### **Article 3**

En vigueur étendu

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.

## **Conventions collectives régionales et locales**

### **Article 4**

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.

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.

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

### **Article 4 bis**

En vigueur étendu

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 15 jours avant la date de la négociation.

## **Liberté syndicale et liberté d'opinion**

### **Article 5**

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.

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.

## **Exercice de l'action syndicale**

### **Article 6**

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.

#### **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 1 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 4 salariés d'entreprise, dans la limite maximale de 1 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 12 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 1 semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces réunions, afin de rechercher, en accord avec eux, des solutions permettant de limiter les conséquences de leur absence sur la bonne marche de l'entreprise.

4.2. Les salariés appelés à participer aux réunions des instances paritaires de la formation professionnelle visées ci-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.

# Délégués du personnel

## Article 7

En vigueur 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.

### 1. Dispositions générales

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

En outre, les dispositions légales sont complétées et précisées par les 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 6 dans le cas d'entreprises ou d'établissements de 11 à 25 salariés ou inférieur à 11 dans le cas d'entreprises ou d'établissements de plus de 25 salariés.

La répartition entre les collèges des sièges de délégués 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 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués (1).

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

Cet accord porte, notamment, sur :

- les dates et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin pour chaque collège électoral, ainsi que la date de 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.

#### c) Contestations :

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

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

Ces contestations sont simultanément adressées à l'autre partie en vue de la 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 15 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 20 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 (1).

Le temps passé par les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, 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 6 jours avant la réception. Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées le plus rapidement possible sur le registre des délégués et au plus tard 4 jours après la réception. Il est répondu de suite aux questions pour lesquelles un délai n'apparaît pas nécessaire.

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

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

## Comités d'entreprise ou d'établissement

### Article 8

En vigueur 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.

#### 1. Dispositions générales

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

#### 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 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants (1).

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

#### 3. Activités sociales et culturelles

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

#### 4. Fonctionnement du comité

Le chef d'entreprise verse au comité une 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 5 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).

# Panneaux d'affichage

## Article 9

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.

### 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.

# Conditions d'embauche

## Article 10

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.

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.

## **Contrat individuel de travail**

### **Article 11**

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.

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.

## **Durée du travail**

### **Article 12**

En vigueur étendu

## 1. Dispositions générales

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

## 2. Heures supplémentaires et contingent

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

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

- 195 heures pour le personnel 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 4 heures ;
- déménagement : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1<sup>er</sup> avril - 30 septembre ;
- transports de denrées périssables : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1<sup>er</sup> avril - 30 novembre ;
- transports de combustibles : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1<sup>er</sup> octobre - 31 mars ;
- transports de masses indivisibles : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1<sup>er</sup> mars - 31 octobre ;
- personnel dont l'activité est indispensable aux opérations rendues nécessaires par le mouvement des navires : plus ou moins à 6 heures, la durée moyenne de 39 heures étant appréciée sur 2 semaines consécutives.

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



Des dispositions 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 39 heures et les périodes où il dépasse 39 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 4 jours ou 4 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.

## Hygiène

### Article 13

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.

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'oeuvre 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 CHSCT, 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.

## Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

## Article 13 bis

### Clauses communes

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.

#### 1. Dispositions générales

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

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

Les représentants du personnel au CHSCT 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 (1).

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre 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 CHSCT est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment les articles L. 236-10 (al. 1 et 2) et R. 236-15 et suivants du code du travail.

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

- les bénéficiaires de cette formation sont les membres du CHSCT qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;
- le représentant au CHSCT 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 2 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 devait avoir des conséquences préjudiciables

à la production et à la bonne marche de l'entreprise, notamment eu égard au caractère saisonnier de ses activités ; dans cette hypothèse, la réponse motivée de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande ; ce report ne peut, en tout état de cause, priver le représentant du personnel au CHSCT du stage de formation au cours de la première année qui suit sa désignation ;

- le stage de formation est d'une durée maximale de 3 jours 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 de 1 salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 199 salariés et de 2 salariés par an pour ceux occupant de 200 à 299 salariés, l'employeur prend à sa charge :
- le 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).

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

## **Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés**

### **Article 14**

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.

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.

## **Absence**

### **Article 15**

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.

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 3 jours.

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

L'obligation, en cas d'absence, de prévenir l'employeur la veille 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 3 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.

## **Maladies et accidents**

### **Article 16**

En vigueur étendu

### 1. Absence d'une durée au plus égale à 6 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 2 jours francs, sauf cas de force majeure.

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

Lorsque l'absence 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 6 ou 12 mois

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

## **Salariés âgés de moins de dix-huit ans**

### **Article 17**

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.

## 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 18 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 16 à 17 ans ;

- 90 % de 17 à 18 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 18 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.

# **Personnel intermittent et saisonnier**

## **Article 18**

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.

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 12 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.

## **Service et périodes militaires**

### **Article 19**

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.

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

## **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Article 20**

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.

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 oeuvre 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.

## **Egalité de traitement entre les Français et les étrangers**

### **Article 21**

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.

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.

## **Retraites**

### **Article 22**

En vigueur étendu

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

## **Conciliation**

### **Article 23**

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.

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).

## **Commission de validation des accords collectifs**

### **Article 23 bis**

En vigueur étendu

La commission de validation des accords collectifs (ci-dessous " commission paritaire de validation ") conclus entre les entreprises et les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, est créée sous l'égide de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC). Cette commission fonctionne selon les principes suivants :

#### 1. Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs conclus en application des articles du code du travail précités qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Conformément au principe posé par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

#### 2. Composition de la commission

La commission paritaire de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives des employeurs.

Le cas échéant, chaque organisation syndicale peut se faire assister par une personne qualifiée issue du secteur concerné par les accords soumis à validation.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission, celles-ci ne s'imputent pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission paritaire de validation entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions prévues à l'article 6.1.3 susvisé.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

### 3. Fréquence des réunions de la commission

La commission paritaire de validation se réunit une fois par trimestre dans le respect d'un calendrier établi en CNIC.

### 4. Présidence de la commission

La présidence de la commission paritaire de validation est assurée par le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

### 5. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par le secrétariat du président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- le cas échéant, si ceci n'apparaît pas clairement dans l'accord, le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Le secrétariat accuse réception du dossier dès qu'il est complet.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

### 6. Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- un avis de validation ;
- ou un avis motivé de rejet.

Conformément aux dispositions légales :

- si la commission décide de ne pas valider l'accord, celui-ci est réputé non écrit ;
- à défaut de réponse dans le délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'envoi du dossier complet (paragraphe 5 ci-dessus), l'accord est réputé validé.

## 7. Règlement intérieur

La commission paritaire de validation des accords est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

- de convocation des membres, y compris les délais ;
- d'information des membres sur les dossiers inscrits à l'ordre du jour, y compris les délais d'envoi des documents ;
- d'organisation et de déroulement des réunions ;
- de prise de décision, les règles de vote et la forme de la notification des décisions de la commission.

## **Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques**

### **Article 24**

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.

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.

## **Emploi et enseignement professionnel**

### **Article 25**

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.

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.

## **Date d'application**

### **Article 26**

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.

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

## **Publicité**

### **Article 27**

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.

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.