

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Transports routiers	21-12-50	1-2-55	26-2-55	-	-	-	3085	16

## CHAPITRE 1 Champ d'application

### 1 Champ d'application professionnel ■

#### 1° Sont visées :

les entreprises répertoriées sous les codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 1993 :

- 60.2 B : transports routiers réguliers de voyageurs ;
- 60.2 G : autres transports routiers de voyageurs ;
- 60.2 L : transports routiers de marchandises de proximité ;
- 60.2 M : transports routiers de marchandises interurbains ;
- 60.2 N : déménagement ;
- 60.2 P : location de camions avec conducteurs ;
- 63.4 A : messagerie, fret express ;
- 63.4 B : affrètement ;
- 63.4 C : organisation des transports internationaux ;
- 64.1 C : autres activités de courrier ;
- 71.2 A : location d'autres matériels de transport terrestre, uniquement la location de véhicules industriels sans chauffeur ;
- 74.6 Z : enquêtes et sécurité, uniquement les activités à titre principal de transports de fonds et de valeurs (également soumises à l'accord du 5-3-91 analysé sous la CCN « Transport de fonds et de valeurs », v. l'étude correspondante) ;
- 85.1 J : ambulances.

Pour une référence aux codes NAF de la nomenclature INSEE de 2008 :

- s'agissant du transport de voyageurs, voir n<sup>os</sup> 114, 118, 119, 151, 162, 165, 183 et 204 ;
- s'agissant du transport de marchandises, voir n<sup>o</sup> 114 ;
- s'agissant du transport de déménagement, voir n<sup>os</sup> 23, 115, 121, 126, 129, 133, 152 et 154 ;
- s'agissant du transport sanitaire, voir n<sup>os</sup> 58, 113 et 116.
- s'agissant de l'affrètement, voir n<sup>os</sup> 108 et 114.

#### 2° Élargissement aux activités de prestations logistiques :

à compter du 1-2-2005, le champ d'application est élargi aux entreprises assurant des prestations logistiques identifiées sous le code NAF 63-1 E « Entreposage non frigorifique » de la nomenclature INSEE de 2003, qui exercent 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 qui assurent les différentes prestations logistiques définies ci-avant dans d'autres secteurs d'activité (notamment dans le transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial) et qui relèvent déjà de dispositions conventionnelles étendues propres à leur activité, ne sont pas concernées par cet élargissement.

#### 3° Sont exclues :

les entreprises industrielles ou commerciales effectuant des transports définis comme transports pour compte propre par la réglementation des transports en vigueur.

#### 4° Entreprises mixtes :

— application de la CCN transports routiers au personnel affecté aux services de transport public (le personnel affecté aux activités industrielles et commerciales restant régi par la convention applicable à la branche d'activité concernée) ;

— application de la CCN correspondant à l'activité principale, si la répartition du personnel entre les deux conventions correspondantes apparaît imposable.

© Art. 1 modifié en dernier lieu par accord du 30-6-2004 étendu par arrêté du 4-1-2005, JO 22-1-2005, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, soit à compter du 1-2-2005

### 2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain.

© Art. 1

## CHAPITRE 2 Contrat de travail, essai et préavis

**3 Contrat écrit ■** Obligation de confirmer l'embauchage définitif par une lettre ou un contrat faisant référence à la CCN et mentionnant notamment l'emploi, les éléments du salaire et les indemnités applicables à l'intéressé.

© Art. 11 © Annexe 1, art. 3 bis

### 4 CDD dans les entreprises de déménagement ■

#### 1° Nombre maximum de CDD :

le nombre total d'ouvriers en CDD ne peut excéder, dans chaque entreprise, 45 % de l'effectif total moyen annuel.

#### 2° Contrat journalier (CDD d'usage)

##### a) Objet :

contrat conclu sur 1 ou plusieurs jours ayant pour objet soit la réalisation d'une seule mission de déménagement, soit la réalisation de plusieurs missions de déménagement dans le cadre d'un seul et même voyage de déménagement(s).

Un contrat doit être rédigé à chaque nouvelle mission ou voyage de déménagement(s). Il doit comporter une mention relative à la faculté de transformation du CDD en CDI (v. ci-après).

**b) Recours**

autorisé uniquement pour le personnel affecté à une opération ou un voyage de déménagement (à l'exclusion du personnel administratif et commercial).

**c) Durée :**

7 heures minimum les premiers jours et au moins 4 heures consécutives le dernier jour (heures rémunérées même si elles ne sont pas effectuées).

**d) Rémunération :**

possibilité de prévoir dans le contrat une périodicité de paie > 15 jours, dans le limite de 1 mois. Possibilité de remettre les documents de fin de contrat à l'issue du dernier contrat du mois.

**3° Contrat de travail saisonnier**

**a) Recours**

autorisé pour tous les emplois dont les tâches sont liées à l'activité saisonnière du déménagement sur la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre.

Recours exclu dans le cadre d'un remplacement.

**b) Durée :**

1 mois minimum et 7 mois maximum.

**c) Priorité de réembauche :**

après 3 années de suite sous contrat saisonnier dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche sur un emploi de même nature.

**REMARQUE :** la priorité de réembauche est exclue s'il n'y a aucun emploi disponible et/ou si l'un des contrats a fait l'objet d'une rupture anticipée (hors cas de force majeure).

Le salarié qui souhaite bénéficier de la priorité de réembauche doit en informer l'employeur par tout moyen écrit dans le délai de 1 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail et lui communiquer ses coordonnées. L'année suivante, si un poste de même nature est disponible, le salarié doit en être informé 1 mois minimum avant la date présumée de la première embauche, par tout moyen écrit et aux coordonnées communiquées.

A compter de cette notification, le salarié dispose d'un délai de 1 semaine pour manifester sa volonté de conclure un nouveau contrat saisonnier. Aucune période d'essai ne peut être appliquée au salarié dont le contrat saisonnier fait suite à l'exercice de la priorité de réembauche.

Lorsqu'un poste est disponible et est attribué à un autre salarié prioritaire, le salarié bénéficiaire de la priorité de réembauche

mais non réembauché doit percevoir une indemnité conventionnelle égale à 5 % du montant de la rémunération brute perçue lors du dernier CDD saisonnier.

**REMARQUE :** si plusieurs salariés sont prioritaires sur un même poste, la priorité doit être donnée au salarié qui présente les meilleures qualifications puis la plus grande ancienneté.

**4° Transformation des CDD en CDI :**

tout salarié dont le nombre de jours effectués dans le cadre de contrats d'usage et/ou de contrats saisonniers qui a cumulé 190 jours de travail sur 12 mois consécutifs peut demander la transformation de son contrat en CDI à temps plein.

**REMARQUE :** tout jour travaillé, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, est pris en compte.

La transformation est de droit et ouvre droit à une ancienneté de 1 an.

Le salarié qui remplit la condition de transformation du contrat en CDI doit la demander par tout moyen écrit (chaque bulletin de paie doit indiquer le nombre de jours travaillés et cumulés sur les 12 derniers mois). Si aucune demande n'est formulée par le salarié dans les 30 jours suivant la remise de la fiche de paie indiquant que le seuil des 190 jours a été atteint, le compteur est remis à zéro.

© Accord du 3-6-97 étendu par arrêté du 18-12-97, JO 27-12-97 (accord visant les activités de déménagement de particuliers, d'entreprises ou international et l'activité de garde-meubles) © Accord du 22-9-2005 étendu par arrêté du 31-10-2006, JO 10-11-2006, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO du texte réglementaire relatif aux règles particulières de qualification des temps du secteur d'activité, art. 6 et 7 abrogés par accord du 1-2-2022 étendu par arrêté du 7-7-2022, JO 2-9-2022, applicable à compter du 2-9-2022 (jour de la publication au JO de son arrêté d'extension) © Accord, 17 nov. 2020 non étendu, applicable aux contrats conclus à compter du jour de sa date de signature (les contrats en cours au 17-11-2020 continuent à relever des dispositions issues des articles 6 et 7 de l'accord du 22-9-2005 étendu) © Accord du 1-2-2022 étendu par arrêté du 7-7-2022, JO 2-9-2022, applicable à compter du 2-9-2022 (jour de la publication au JO de son arrêté d'extension) (les dispositions en cours au jour de son entrée en vigueur continuent de relever des articles 6 et 7 de l'accord du 22-9-2005 étendu)

**5 Contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires ■ Voir n° 54.**

**6 Période d'essai et préavis ■ Durées des périodes d'essai inapplicables car plus courtes que celles prévues par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).**

Catégorie	Période d'essai		Catégorie	Préavis			
	Durée	Renouvellement (1)		Démission	Licenciement		Retraite
					Ancienneté	Durée	
Ouvriers - personnel de conduite - autres	1 mois (2) 2 semaines	- -	Ouvriers	1 semaine (3)	< 6 mois 6 mois à 2 ans ≥ 2 ans	1 semaine 1 mois 2 mois	-
Employés et TAM groupes 1 à 5 (4)	1 mois	1 mois pour les TAM	Employés et TAM groupes 1 à 5 (4)	1 mois	1 mois à 2 ans ≥ 2 ans	1 mois 2 mois	
TAM groupes 6 à 8 (4)	2 mois	1 mois	TAM groupes 6 à 8 (4)	2 mois	-	2 mois	
Cadres	3 mois (5)	3 mois	Cadres	3 mois	-	3 mois	6 mois (6)

(1) Dans les entreprises de transport sanitaire de La Réunion, la possibilité de renouveler la période d'essai est prévue pour l'ensemble des catégories de salariés. Toutefois, cette disposition a été étendue sous réserve des dispositions légales selon lesquelles l'accord doit fixer les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (Arrêté du 23-11-2009).  
 (2) Pour les conducteurs en périodes scolaires, application de la période d'essai légale décomptée en jours calendaires (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).  
 (3) Préavis porté à 2 semaines pour le personnel de conduite dans les entreprises de transport de voyageurs et pour le personnel des entreprises de transport de marchandises et activités auxiliaires.  
 (4) La correspondance entre les groupes et les coefficients pour les entreprises de prestations logistiques figure dans les accords salaires du transport de marchandises (v. n° 185).  
 (5) Préavis réciproque de 1 semaine en cas de rupture de l'essai au cours des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> mois [sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)].  
 (6) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :  
 — ouvriers : 2 heures par jour, payées à concurrence de 12 heures ;

— TAM : 2 heures payées par jour pendant 1 mois pour les TAM des groupes 1 à 5, pendant 2 mois pour les TAM des groupes 6 à 8 ;



— cadres : 2 heures payées par jour pendant 2 mois.

Dispense de préavis pour les TAM et cadres licenciés qui ont retrouvé un emploi, après le 1<sup>er</sup> mois de préavis et avec délai de prévenance de 10 jours pour les TAM ; après le 2<sup>e</sup> mois de préavis et avec délai de prévenance de 15 jours pour les cadres.

© Annexe 1, art. 3 et art. 5 complété par accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-9-2022, JO 1-11-2022, applicable à compter du 1-3-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de signature) © Annexe 2, art. 11 et 13 © Annexe 3, art. 11 et 17 © Annexe 4, art. 8, 15 et 18 © Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du

22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature © Avenant départemental de la Réunion n° 1 du 2-10-2008 étendu par arrêté du 23-11-2009, JO 1-12-2009, applicable à compter du 1-12-2009 (date de la publication de son arrêté d'extension au JO) © Accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-1-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension, annulant remplaçant l'article XXV de l'accord RTT du 18-4-2020

## 7 Garantie d'emploi en cas de changement de prestataire dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs ■

### 1° Dispositif général de garantie d'emploi

<b>Champ d'application</b>	<p>Le dispositif s'applique pour des transports à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public ou d'un service librement organisé (SLO) (pour la définition des SLO, v. n° 118).</p> <p>En cas de sous-traitance, hors SLO, le dispositif s'applique au (x) sous-traitant(s), notamment en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité ;</li> <li>– succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrant et/ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du dispositif ;</li> <li>– transfert d'un marché sous-traité.</li> </ul> <p>En cas de sous-traitance d'un SLO, le dispositif s'applique en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– reprise directe par le donneur d'ordre d'un service jusque-là sous-traité ;</li> <li>– succession de sous-traitants sur un service.</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	<p>Conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– affectation sur le marché depuis au moins 6 mois ;</li> <li>– affectation sur le marché à 65 % du temps de travail (1) pour les conducteurs (titulaires du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché) et exclusivement pour les autres salariés (ouvriers, employés ou AM) ; condition appréciée sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.</li> </ul>
<b>Obligations des entreprises</b>	<p>Entreprise sortante et entreprise entrante sont tenues de respecter les obligations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'entreprise entrante doit se faire connaître auprès de l'entreprise sortante sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché ;</li> <li>– l'entreprise sortante lui communique à titre indicatif une première liste des salariés transférables, puis la liste définitive du personnel avec les situations individuelles des salariés concernés au plus tard 60 jours avant le début du marché ou, en cas d'impossibilité de respecter le délai de 60 jours, sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise entrante est informée de l'attribution du marché. La liste définitive est déterminée à la date de fin de marché quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de prestataire ;</li> <li>– dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante informent, sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) et par écrit, le personnel concerné du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonction ;</li> <li>– après réception de la liste des personnels concernés, l'entreprise entrante formalise, dans un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché, une information écrite et individuelle aux salariés transférés précisant la date et le lieu de la première prise de service et le principe de reprise de l'ancienneté, de la classification et les modalités de garantie de la rémunération ;</li> <li>– en cas de sous-traitance, les entreprises entrante et sortante doivent fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants ;</li> <li>– l'entreprise sortante règle au personnel transféré les salaires dont elle est redevable ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés acquis à la date du transfert et la quote-part de 13<sup>e</sup> mois ;</li> <li>– l'entreprise entrante doit accorder aux salariés transférés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'ancien employeur.</li> </ul>
<b>Statut individuel</b>	<p>Reprise du temps de travail contractuel, du coefficient, de l'ancienneté au moment du transfert et de la rémunération mensuelle et annuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rémunération mensuelle brute correspondant à la durée de travail contractuelle à la date du changement d'employeur ;</li> <li>– rémunération annuelle brute comprenant tous les éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (à l'exception du 6° du II) versés en application des conventions ou accords mis en cause et du contrat de travail lors des 12 mois précédant la date du changement d'employeur [par dérogation, l'assiette de rémunération ayant servi au calcul de l'indemnité d'activité partielle au titre de périodes entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2020 (ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur) est prise en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie] (2).</li> </ul>
<b>Statut collectif</b>	Statut collectif de l'entreprise entrante à compter du 1 <sup>er</sup> jour de la reprise.

(1) Temps de travail contractuel hors heures supplémentaires et complémentaires. En cas de changement de la durée du travail dans les 12 mois précédant la reprise du marché, taux de 65 % calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période.

(2) Lorsqu'après maintien de la rémunération mensuelle brute, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle. Le versement de cette indemnité est maintenu tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédant le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur. Cette indemnité doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie et est affectée de la même revalorisation que celle prévue pour le taux horaire par la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur les salaires.

### 2° Dispositif spécifique et temporaire de garantie d'emploi en cas de changement de prestataire dans le cadre de l'ouverture

### à la concurrence des services de transport routier de voyageurs organisés par Ile-de-France Mobilités (hors RATP)

<b>Champ d'application</b>	<p>Dispositif applicable exclusivement à toute première mise en concurrence d'un marché de transport organisé par l'établissement public Ile-de-France Mobilités (ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée).</p> <p>Dispositif applicable en lieu et place du dispositif général prévu au 1° ci-avant dans ses dispositions de même nature (mode de détermination des salariés à transférer, informations à transmettre aux salariés et sort du statut collectif). Les autres dispositions prévues par le dispositif général s'appliquent.</p> <p>Les entreprises du transport routier de voyageurs s'engagent à accepter le transfert des contrats de travail des salariés relevant de la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs dans les conditions et selon les modalités prévues par l'accord du 3-7-2020.</p>
<b>Détermination des salariés à transférer</b>	<p><i>Étape 1 : détermination du nombre d'équivalents temps plein (ETP) nécessaires à l'exploitation du marché :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– détermination du nombre d'ETP de conduite : le nombre de conducteurs nécessaires à l'exploitation du marché est établi par l'entreprise exploitant ce marché ; il est calculé en ETP et déterminé en additionnant les temps d'affectation de chaque conducteur au marché (1) ;</li> <li>– détermination du nombre d'ETP hors conduite : sont concernés les ouvriers, employés, AM et cadres des catégories d'emplois suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploitation : Étude et méthode/Graphicage ; Régulation/Service d'assureurs/Poste central de commandement (PCC) ; Contrôle/Médiation/Sécurité/Sûreté ; Planning ; Management de proximité/Encadrant chef d'équipe ; Systèmes d'information voyageurs/Billetique ; Qualité sécurité environnement,</li> <li>• Maintenance : Achat/Approvisionnement ; Maintenance/Carrosserie/Électricité/Peinture/Mécanique ; Management/Encadrant chef d'équipe/d'atelier.</li> </ul> </li> </ul> <p>Au sein de chaque catégorie d'emploi susvisée, détermination du pourcentage de conducteurs en ETP (calculé comme indiqué ci-avant) au regard du nombre total de conducteurs de l'entreprise (en ETP) et application de ce pourcentage dans chacune des catégories afin de déterminer le nombre d'ETP hors conduite nécessaires à l'exploitation dans chaque catégorie (1).</p> <p><i>Étape 2 : transmission par l'entreprise exploitante à l'autorité organisatrice du nombre d'ETP par catégorie nécessaires à l'exploitation du marché ainsi qu'une liste prévisionnelle des salariés concernés par le transfert.</i></p> <p>S'agissant des effectifs hors conduite, le nombre d'ETP hors conduite et leur variation par rapport aux effectifs affectés au 1-1-2020 doivent faire l'objet d'un audit.</p> <p><i>Étape 3 : à compter de la notification de l'attribution du marché par l'autorité organisatrice, établissement par l'entreprise entrante de la liste définitive des salariés transférés :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– liste des conducteurs : classés par ordre décroissant de leur pourcentage d'affectation au marché, lequel est égal au ratio entre le temps de travail affecté au marché transféré et le temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise sortante (calcul sur la base du temps de travail contractuel). Les conducteurs ayant le même taux d'affectation sont départagés dans le classement par leur ancienneté dans l'entreprise, appliquée de manière décroissante. La liste des conducteurs est alors composée des conducteurs inscrits dans l'ordre de classement, sous réserve que le taux d'affectation au marché soit au moins égal à 50 % de leur activité, et dans la limite du nombre d'emplois (calculé en ETP) nécessaires à l'exploitation ;</li> <li>– liste des salariés hors conduite : dans chaque catégorie d'emploi, classement des salariés par ordre décroissant de leur ancienneté dans l'entreprise et transfert des salariés jusqu'à atteinte du nombre d'emplois (en ETP) nécessaires à l'exploitation.</li> </ul> <p>Les cadres mis à disposition de l'entreprise ne sont pas transférables.</p> <p><i>Étape 4 : au plus tard 1 mois après la notification de l'attribution du marché, transmission à l'entreprise entrante de la liste des salariés dont le contrat doit être transféré.</i></p>
<b>Information des salariés</b>	<p>Obligation pour l'entreprise sortante, préalablement à la transmission à l'entreprise entrante de la liste des salariés transférés, d'informer par écrit les salariés concernés.</p> <p>Dans un délai de 15 jours après réception de la liste, obligation pour l'entreprise entrante de formaliser une première information des salariés transférés.</p>
<b>Statut collectif</b>	<p>En cas de transfert des contrats au sein d'une entreprise nouvellement créée (donc sans statut collectif) : les stipulations conventionnelles d'entreprise applicables dans l'entreprise dont provient le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés transférés.</p> <p>En cas de transfert des contrats au sein d'une entreprise déjà exploitante de services de transports routiers de voyageurs : les stipulations conventionnelles de cette entreprise s'appliquent à l'ensemble des salariés transférés dès le 1<sup>er</sup> jour du transfert.</p>
<b>Congés payés et dispositifs conventionnels transférés en cas de transfert impliquant un changement de statut collectif</b>	<p><i>Régime des congés payés acquis à la date du transfert :</i> à la date du transfert, le salarié bénéficie de 2 options concernant le solde de ses congés payés acquis : soit il sollicite auprès de l'entreprise sortante le règlement des indemnités de congés payés acquis à la date du transfert, soit il transfère son solde de congés payés acquis et peut poser ces jours jusqu'à la fin de la période de prise des congés applicable au sein de l'entreprise entrante.</p> <p><i>Temps partiel de fin de carrière :</i> en cas de changement de CC applicable, un salarié issu de la CCN des réseaux de transport public urbain de voyageurs peut bénéficier du dispositif de temps partiel de fin de carrière prévu par l'accord du 10-11-2017 (v. la synthèse TRANSPORTS PUBLICS URBAINS : RÉSEAUX DE VOYAGEURS) pendant une durée de 48 mois à compter de la date d'extension de l'accord du 21-10-2020 sur la garantie d'emploi en cas de changement d'exploitant d'un service de transport public en Ile-de-France (v. la synthèse TRANSPORTS PUBLICS URBAINS : RÉSEAUX DE VOYAGEURS) (2).</p> <p><i>Congé de fin d'activité (CFA) :</i> en cas de changement de CC applicable et pour une durée de 48 mois à compter de la date d'extension de l'accord susvisé du 21-10-2020 (2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les salariés issus de la CCN des transports routiers continuent de relever du dispositif « CFA voyageurs » institué par l'accord du 2-4-98 (v. n° 17) avec maintien de leurs droits et obligations (à ce titre, ils continuent de cotiser à l'AGECFA voyageurs) ;</li> <li>– les entreprises relevant de la CCN des réseaux de transport public urbain de voyageurs relèvent du dispositif « CFA voyageurs » susvisé avec respect des droits et obligations des entreprises adhérentes pour les seuls salariés transférés (à ce titre, elles cotisent à l'AGECFA voyageurs pour les seuls salariés transférés).</li> </ul>
<p>(1) Le nombre d'ETP obtenu est arrondi selon la règle suivante : arrondi à l'unité inférieure lorsque la décimale est &lt; 0,5 ; arrondi à l'unité supérieure lorsque la décimale est ≥ 0,5.  (2) Toute évolution qui interviendrait sur le dispositif conventionnel pendant le délai de 48 mois s'appliquerait de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernées.</p>	

© Accord du 3-7-2020 étendu par arrêté du 2-10-2020, JO 27-10-2020, applicable au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 1-11-2020 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de son extension), complété par avenant n° 1 du 12-11-2020 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 29-9-2021, applicable à compter de son extension

**8 Garantie d'emploi en cas de changement de prestataire dans les entreprises de transport de voyageurs de La Réunion ■**

Dispositions applicables aux transferts des contrats de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'application de l'accord du 15-11-2021 non étendu.



<b>Champ d'application</b>	Le dispositif s'applique aux entreprises assurant le transport routier de voyageur de La Réunion ou une prestation de service directement et entièrement associée au fonctionnement du transport de voyageurs de La Réunion. En cas de sous-traitance (hors SLO), le dispositif s'applique au (x) sous-traitant(s), notamment en cas de : – reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité ; – succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrant et/ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du dispositif ; – transfert d'un marché sous-traité.
<b>Bénéficiaires</b>	Conditions cumulatives : – affectation sur le marché depuis au moins 6 mois ; – affectation sur le marché à 65 % du temps de travail (1) pour les conducteurs (titulaires du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché) et exclusivement pour les autres salariés (ouvriers, employés ou AM) ; condition appréciée sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.
<b>Obligations des entreprises</b>	Entreprise sortante et entreprise entrante sont tenues de respecter les obligations suivantes : – l'entreprise entrante doit se faire connaître à l'entreprise sortante sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché ; – l'entreprise sortante doit communiquer à l'entreprise entrante à titre indicatif une première liste des salariés transférables puis la liste définitive du personnel avec le détail de la situation individuelle de chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi dans les plus brefs délais et au plus tard 60 jours avant le début du marché ; en cas d'impossibilité de respecter ce délai de 60 jours, cette communication doit être effectuée sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise entrante est informée de l'attribution du marché. La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de prestataire (2) ; – dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent informer, sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) et par écrit, le personnel concerné du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions ; – après réception de la liste des personnels concernés, l'entreprise entrante doit, dans un délai de 15 jours avant le début du marché, formaliser une information écrite et individuelle aux salariés transférés précisant la date et le lieu de la première prise de service et le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification et les modalités de garantie de la rémunération ; – en cas de sous-traitance, les entreprises entrante et sortante doivent fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants ; – l'entreprise sortante doit régler à l'entreprise entrante les sommes correspondantes au solde des congés payés de l'ensemble du personnel transféré ; – l'entreprise entrante doit accorder aux salariés transférés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis.
<b>Statut individuel</b>	Reprise du temps de travail contractuel, de l'ancienneté au moment du transfert et de la rémunération mensuelle et annuelle : – rémunération mensuelle brute correspondant à sa durée de travail contractuelle à la date du changement d'employeur ; – rémunération annuelle brute comprenant tous les éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du CSS (à l'exception du 60 du II) versés en application des conventions ou accords mis en cause et du contrat de travail lors des 12 mois précédant la date du changement d'employeur (3). Les indemnités versées au titre de l'activité partielle pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire sont prises en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.
<b>Statut collectif</b>	Statut collectif de l'entreprise entrante à compter du 1 <sup>er</sup> jour de la reprise.

(1) Temps de travail contractuel hors heures supplémentaires et complémentaires. En cas de changement de la durée du travail dans les 12 mois précédant la reprise du marché, taux de 65 % calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période.  
(2) La liste du personnel transférable doit être complétée ultérieurement de la copie de divers documents (attestation certifiée par un commissaire au compte ou expert comptable mentionnant la rémunération globale liée à l'activité concernée par ce transfert, attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, dernière attestation de suivi médical, copie du contrat de travail, la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession). L'entreprise sortante devra en outre fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire.  
(3) Lorsqu'après maintien de la rémunération mensuelle brute, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle. Le versement de cette indemnité est maintenu tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédant le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur. Cette indemnité doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie et est affectée de la même revalorisation que celle prévue pour le taux horaire par la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur les salaires.

© Accord du 15-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension

### CHAPITRE 3 Licenciement

© Annexe 1, art. 5 bis © Annexe 2, art. 14 © Annexe 3, art. 18 © Annexe 4, art. 17

**9 Indemnité** ■ Indemnité due en cas de licenciement à partir de 2 ans d'ancienneté (3 ans d'ancienneté pour les cadres), sauf faute grave.

	Ancienneté	Ouvriers et employés	TAM	Cadres (1)
<b>Indemnité</b>	2 ans	1/10 mois par année	1/10 mois par année	–
	≥ 3 ans	2/10 mois par année	3/10 mois par année	4/10 mois par année comme cadre ; 3/10 mois par année comme employé ou TAM (2)
<b>Majoration</b>	–	–	–	A partir de 61 ans : + 2 mois après 10 ans (dont 5 comme cadre) + 3 mois après 20 ans ; + 4 mois après 30 ans
<b>Minoration</b>	–	Salarié licencié entre 60 et 65 ans pouvant bénéficier de la retraite : minoration de l'indemnité de 20 % par année entre 60 et 65 ans		

(1) Le cumul de l'indemnité minorée et de la majoration ne peut excéder le montant de l'indemnité de licenciement.  
(2) NDLR : bien que la CCN ne vise, pour l'application du taux de 3/10, que les années passées en tant qu'employé ou TAM, il convient selon nous d'appliquer également ce taux pour les années en tant qu'ouvrier.

**10 Base de calcul** ■ Salaire moyen des 3 derniers mois pour les ouvriers et employés, dernier salaire pour les TAM et cadres.

**11 Cessation du contrat de travail suite à une inaptitude physique à la conduite** ■



**1° Incapacité définitive à la conduite :**

le conducteur ayant 3 ans d'ancienneté comme conducteur dans l'entreprise, atteint d'une incapacité définitive à la conduite constatée par une commission médicale (avec retrait du permis de conduire) et qui ne peut être reclassé dans l'entreprise (v. remarque ci-après), bénéficie d'une indemnité spécifique, s'il ne peut bénéficier des prestations du régime spécifique de prévoyance (v. n° 110).

Ancienneté comme conducteur	Indemnité
3 à 5 ans	2 mois
5 à 10 ans	3 mois
10 à 15 ans	4 mois
15 à 20 ans	5 mois
> 20 ans	6 mois

**REMARQUE :** soit l'employeur n'est pas en mesure de proposer un nouvel emploi, soit le conducteur n'accepte pas le nouvel emploi proposé qui ne comporte pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi.

Indemnité non cumulable avec toute autre indemnité susceptible d'être versée par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat.

**2° Incapacité temporaire à la conduite :**

le conducteur ayant 3 ans d'ancienneté comme conducteur dans l'entreprise, atteint d'une incapacité temporaire à la conduite entraînant la suspension du permis de conduire pour raison médicale d'une durée minimale de 6 mois et qui ne peut être reclassé dans l'entreprise (v. remarque ci-avant), bénéficie d'une indemnité égale à 1 mois de salaire quelle que soit la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise.

Indemnité non cumulable avec toute autre indemnité susceptible d'être versée par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat.

© *Annexe 1, art. 11 ter*

**12 Base de calcul** ■ Moyenne des 3 dernières rémunérations mensuelles effectives complètes.

**CHAPITRE 4 Départ à la retraite**

- © *Annexe 1, art. 11 quinquies complété par avenant n° 92 du 19-4-2004 étendu par arrêté du 29-7-2004, JO 10-8-2004*
- © *Annexe 2, art. 17 ter complété par avenant n° 80 du 19-4-2004 étendu par arrêté du 29-7-2004, JO 10-8-2004*
- © *Annexe 3, art. 21 ter complété par avenant n° 78 du 19-4-2004 étendu par arrêté du 29-7-2004, JO 10-8-2004*
- © *Annexe 4, art. 18 complété par avenant n° 70 du 19-4-2004 étendu par arrêté du 29-7-2004, JO 10-8-2004* © *Accord du 1-2-96 étendu par arrêté du 30-10-96, JO 9-11-96, complété par accord du 4-2-97 étendu par arrêté du 25-6-97, JO 16-7-97* © *Avenant n° 94 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021 applicable pour les entreprises de transport routier de voyageurs à compter du 29-12-2021 (1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension)*
- © *Avenant n° 96 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021, applicable pour les entreprises de transport routier de voyageurs à compter du 29-12-2021 (1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension)*
- © *Avenant n° 114 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021, applicable pour les entreprises de transport routier de voyageurs à compter du 29-12-2021 (1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension)*

**13 Cas de versement de l'indemnité de départ à la retraite** ■ Indemnité versée en cas de :

- départ volontaire à 65 ans ;
- départ volontaire à partir de 60 ans avec liquidation de la retraite ou en cas d'inaptitude ;
- départ en cessation anticipée d'activité ;
- départ, à partir de 55 ans, en congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport de marchandises ou de déménagement et de transport interurbain de voyageurs (v. n° 17) ;
- mise à la retraite par l'employeur à 65 ans.

**14 Montant de l'indemnité** ■

**1° Ouvriers, employés et TAM**

Ancienneté	Indemnité
10 ans	0,5 mois
15 ans	1 mois
20 ans	1,5 mois
25 ans	2 mois
30 ans	2,5 mois [3 mois (1)]

(1) Pour les entreprises de transport routier de voyageurs.

Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, versement de l'indemnité légale plus favorable que l'indemnité conventionnelle (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

**2° Cadres**

Ancienneté	10 ans (1)	15 ans (1)	20 ans (1)	25 ans	30 ans
<b>Indemnité en % de la rémunération annuelle</b>	4,5 %	10 %	17 %	21 %	25 %
<b>Minimum en % du salaire annuel minimum du groupe (2)</b>	10 %	17 %	25 %	29 %	33 %
<b>Maximum en % du salaire annuel minimum du groupe 1 (sans ancienneté) (3)</b>	100 %	130 %	160 %	165 %	170 %

(1) Dont 5 ans comme cadre.  
 (2) Pour les entreprises de prestations logistiques, en % du salaire annuel minimum du coefficient du salarié (v. n° 208).  
 (3) Pour les entreprises de prestations logistiques, en % du salaire annuel minimum du coefficient 100 (v. n° 208).

En cas de mise à la retraite par l'employeur, versement de l'indemnité légale plus favorable que l'indemnité conventionnelle (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

**CHAPITRE 5 Congés et jours fériés**

**15 Congés exceptionnels pour événements familiaux** ■

Congés payés à prendre en une seule fois au moment de l'événement et décomptés en jours ouvrables habituellement travaillés dans l'entreprise.



<b>Mariage</b>	Salarié	4 jours
	Enfant	Ouvriers : 1 jour, 2 jours à partir de 3 mois d'ancienneté Autres catégories : 2 jours
<b>Naissance ou adoption</b>	Enfant	3 jours
<b>Décès</b>	Conjoint	Ouvriers : 2 jours, 3 jours à partir de 3 mois d'ancienneté Autres catégories : 3 jours
	Enfant	2 jours
	Père, mère	Ouvriers : 1 jour, 2 jours à partir de 3 mois d'ancienneté Autres catégories : 2 jours
	Autres ascendants et descendants	2 jours (à partir de 3 mois d'ancienneté pour les ouvriers)
	Frère, sœur, beau-parent	1 jour (à partir de 3 mois d'ancienneté pour les ouvriers (1))
<b>Enfant malade</b>	Enfant < 16 ans	3 jours non rémunérés (2)
<b>Enfant hospitalisé (3)</b>	Enfant < 16 ans	2 jours rémunérés (4) par hospitalisation ≥ 2 jours (5)

(1) Sous réserve des dispositions légales plus favorables qui ne prévoient pas de condition d'ancienneté (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).  
(2) 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou + âgés de mois de 16 ans.  
(3) Pour le personnel du transport des marchandises et activités auxiliaires.  
(4) Jours rémunérés sur la base du traitement de base et des avantages et accessoires payés.  
(5) Lorsque les 2 parents travaillent dans une même entreprise, l'autorisation d'absence ne peut pas être exercée simultanément. Toutefois, ils peuvent prendre ce congé successivement et/ou alternativement dans la limite de 4 jours

© *Annexe 1, art. 8* © *Annexe 2, art. 17* © *Annexes 3 et 4, art. 21* © *Accord « Égalité professionnelle » du 4-6-2020 étendu par arrêté du 5-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter de sa signature* © *Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-9-2022, JO 1-11-2022, applicable à compter du 1-3-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date de signature)*

**16 Congés payés ■**

**1° Durée :**

2,5 jours par mois soit 30 jours par an.

**2° Période d'acquisition :**

du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai ; du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars dans les entreprises tenues de s'affilier à une caisse de congés payés.

**3° Prise des congés :**

24 jours peuvent être pris en continu pendant la période légale (1<sup>er</sup> juin - 31 octobre). Cette période est allongée pour les catégories suivantes de salariés :

- employés : du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ;
- ouvriers des entreprises de déménagement (de particuliers, d'entreprises ou international) et de garde-meubles : du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ;
- personnel roulant des transports en commun de voyageurs, sauf tourisme, en services réguliers : du 15 avril au 15 novembre (v. remarque ci-après) ;
- conducteur de car des services de transports de tourisme : 18 jours ouvrables du 1<sup>er</sup> mars au 31 octobre (v. remarque ci-après).

**REMARQUE :** les salariés justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 mai ont droit à une indemnité égale à 4/30 de l'indemnité de congés versée en compensation de l'allongement de la période des congés et du travail des dimanches et jours fériés. Selon la Cour de cassation, il suffit que la condition d'ancienneté de 1 an soit remplie pour bénéficier de l'indemnité, le versement de l'indemnité n'étant pas subordonné à la réalisation effective des sujétions visées (*Cass. soc., 12 nov. 2002, nos 00-40.295 et 99-45.882*).

Pour les conducteurs scolaires, les congés payés annuels ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire ou d'ouverture des instituts médico-éducatifs (IME) ou établisse-

ments équivalents et sont réglés en fin de période d'activité scolaire.

© *Annexe 1, art. 7, 20 et 21* © *Annexe 2, art. 16* © *Annexes 3 et 4, art. 20* © *Accord du 3-6-97 étendu par arrêté du 18-12-97, JO 27-12-97* © *Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables dès le 18-4-2002, art. XXV de l'accord annulé et remplacé par accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension* © *Accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension*

**17 Congé de fin d'activité (CFA) ■**

**1° Bénéficiaires**

**a) Conducteurs routiers des entreprises de transport de marchandises et/ou de déménagement (depuis au moins 5 ans) ou anciens conducteurs reclassés suite à une inaptitude physique consécutive à un accident du travail**

1. Age d'entrée dans le dispositif : 57 ans, sauf pour les salariés suivants :

- conducteurs dont l'âge est compris entre 55 et 57 ans dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans au 1-7-2011 et qu'ils ont rempli à cette date la condition tenant au nombre d'années de conduite (v. ci-après) ;
- conducteurs âgés de 55 à 57 ans ayant demandé, avant le 30-6-2011, à bénéficier de la dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au CFA prévue par l'accord du 30-6-2009 (dispositif permettant l'assimilation d'une période de chômage à une période d'activité de conduite pour les salariés privés d'emploi à la suite d'un licenciement économique, non analysé ici).

**REMARQUE :** l'accord du 30-5-2011 avait initialement prévu une autre dérogation pour les conducteurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des dispositions légales relatives au départ anticipé à la retraite pour « longue carrière » (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN). Cette dérogation a toutefois été suspendue par accord du 11-3-2014 étendu.

2. Nombre d'années de conduite exigé : 26 ans (v. remarque ci-après), continus ou non, d'emploi de conduite de véhicules de + 3,5 tonnes PTAC affectés au transport de marchandises et/ou de déménagement. Prise en compte, dans le cadre d'une carrière mixte, des années effectuées comme conducteur routier de voyageurs (chaque année d'exercice est validée pour 25/30 ; 5 années maximum à temps partiel prises en compte). Absences consécutives à un AT prises en compte dans la limite de 1 an continu.

**REMARQUE :** le nombre d'années de conduite requis a été porté de 25 à 26 ans en 4 étapes par accord du 11-3-2014 étendu : 25 ans et 3 mois au 1-4-2014, 25 ans et 6 mois au 1-8-2014, 25 ans et 9 mois au 1-12-2014, 26 ans au 1-4-2015. Dispositions mises en œuvre à titre transitoire afin de reconstituer les fonds propres du régime ; dès la reconstitution de ces fonds, les partenaires sociaux conviennent d'apprécier l'opportunité de revoir le nombre minimal d'années de conduite requis ainsi que le taux d'appel de la cotisation.

Pour les dispositions spécifiques aux convoyeurs de fonds, se reporter à la CCN « Transports de fonds et de valeurs » (v. la synthèse correspondante).

**b) Conducteurs routiers de voyageurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs ou anciens conducteurs reclassés suite à une inaptitude physique consécutive à un accident du travail**

1. Age d'entrée dans le dispositif : 57 ans, sauf pour les salariés suivants :

- conducteurs dont l'âge est compris entre 55 et 57 ans dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans au 1-7-2011 et qu'ils ont rempli à cette date la condition tenant au nombre d'années de conduite (v. ci-après) ;
- conducteurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des dispositions légales relatives au départ anticipé à la retraite pour « longue carrière » (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2. Nombre d'années de conduite exigé : 30 ans dont au moins 25 ans d'emploi de conducteur à temps complet (continu ou non), soit en transport routier de voyageur, soit dans le cadre d'une carrière mixte avec prise en compte des années de conduite effectuées dans les transports de marchandises et de déménagement et dans les transports de fonds et de valeurs (v. remarque ci-après).

Absences consécutives à un AT prises en compte dans la limite de 1 an continu.

**REMARQUE :** sont prises en compte les années de conduite exercées soit en totalité dans une entreprise de transport routier de voyageurs, soit pour partie dans une entreprise de transport routier de voyageurs et pour partie (à l'exception des périodes de temps partiel) dans une entreprise de transport de marchandises et/ou de déménagement (véhicules de + de 3,5 t de PTAC). Sont également prises en compte les années d'activité exercées à temps complet en qualité de convoyeur au sein d'un équipage dans un véhicule de + de 3,5 t de PTAC affecté au transport de fonds et valeurs (*Avenant n° 3 du 10-6-2015 non étendu*).

En application de l'avenant du 12-11-2020 étendu, le bénéficiaire du dispositif est temporairement étendu à certains conducteurs relevant de la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ; sont visés les conducteurs issus d'une entreprise interurbaine dont le contrat de travail a été transféré à une entreprise de transport public urbain à la suite de la mise en œuvre de l'accord du 21-10-2020 relatif à la garantie d'emploi en cas de changement d'exploitant d'un service de transport public en Ile-de-France (v. la synthèse TRANSPORTS PUBLICS URBAINS : RÉSEAUX DE VOYAGEURS). Les salariés concernés bénéficient du dispositif pendant 48 mois à compter de la date d'extension de l'accord susvisé du 21-10-2020. Pendant ce délai, l'entreprise de transport public urbain et le salarié cotisent selon les modalités prévues par l'accord du 2-4-98 (v. 4° ci-après) et les salariés peuvent faire valoir les droits prévus par cet accord (v. ci-après) avec prise en compte de toutes les années de conduite effectuées sous la CCN des transports routiers et celles effectuées sous la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (y compris pour la condition d'ancienneté).

**2° Garanties accordées au salarié en congé de fin d'activité :**

— allocation égale à :

- 75 % du salaire brut annuel (hors frais professionnels et indemnité de cessation d'activité) des 12 derniers mois (des 5 dernières années civiles à temps complet si une partie de l'activité a été exercée à temps partiel) diminuée des prélèvements obligatoires pour les entreprises de transport de marchandises et/ou de déménagement ;

**REMARQUE :** pour les entreprises de transport de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs, l'allocation est calculée sur la base du salaire brut annuel plafonné à 1 fois le plafond annuel de la SS diminué des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires.

Pour les dossiers déposés à partir du 1-9-2020 ou dont la date d'effet est postérieure au 31-12-2020, allocation temporaire fixée comme suit.

Age d'entrée dans le dispositif	Montant de l'allocation (en % salaire brut annuel)
Avant 58 ans	70 %
Entre 58 et 60 ans	75 %
Après 60 ans	80 %

- 75 % du salaire brut annuel (hors frais professionnels et indemnité de cessation d'activité) des 5 dernières années pour les conducteurs routiers de voyageurs diminuée des prélèvements obligatoires.

— prestations sociales de l'assurance maladie et validation des droits à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires (ou des taux souscrits par l'employeur).

Pour les conducteurs qui bénéficient du CFA à compter du 1-2-2001 (entreprises de transport de marchandises et/ou de déménagement et de transport de fonds et de valeurs) ou à compter du 1-2-2002 (entreprises de transport interurbain de voyageurs), maintien du régime de prévoyance décès géré par la CAR-CEPT-Prévoyance pendant toute la durée de prise en charge (*Avenant n° 3 du 26-1-2001 et avenant n° 1 du 30-1-2002 non étendus*).

**REMARQUE :** par accord-cadre du 20-4-2016, mise en place d'un régime de protection sociale pour l'ensemble de la branche du transport (v. n° 108).

**3° Sortie du dispositif**

a) *Date de sortie :*

1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le 60<sup>e</sup> anniversaire du salarié (âge auquel le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite compte

tenu de la réforme des retraites ; v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

**REMARQUE :** l'accord du 30-5-2011 qui a porté de 55 à 57 ans l'âge d'entrée dans le dispositif (v. 1° ci-avant) précise que les bénéficiaires du CFA présents dans le régime au 30-6-2011 y sont maintenus au-delà de cette date jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de leur retraite à taux plein.

S'agissant des conducteurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des dispositions légales relatives au départ anticipé à la retraite pour « longue carrière », l'avenant n° 1 du 28-11-2011 étendu précise qu'ils sont pris en charge par le régime du CFA 5 ans maximum avant la date à laquelle ils peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein ; à la veille de cette date, il cessent de façon automatique de percevoir les prestations du FONGECFA.

**b) Rupture du contrat de travail et indemnité de cessation d'activité :**

la rupture du contrat s'effectue à la seule initiative du salarié (moyennant un préavis d'une semaine, sauf accord avec l'employeur) et s'analyse en une démission ouvrant droit à une indemnité de cessation d'activité fixée comme suit.

Ancienneté	Indemnité
10 ans	0,5 mois
15 ans	1 mois
20 ans	1,5 mois
25 ans	2 mois
30 ans	2,5 mois

Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

**4° Financement du régime**

par une cotisation de l'entreprise et une subvention de l'État versées au FONGECFA.

a) *Assiette de la cotisation versée par l'entreprise :*

— transport de marchandises et/ou de déménagement : salaires bruts des conducteurs de véhicules de + 3,5 t PTAC affectés au transport de marchandises et/ou de déménagement. Cotisation versée au FONGECFA-transport ;

— transport interurbain de voyageurs : rémunérations brutes soumises à cotisations SS (après abattement éventuel pour frais professionnel). Cotisation versée à l'AGECFA voyageurs.

b) *Taux de la cotisation versée par l'entreprise :*

limité à 2,8 %, le taux de la cotisation est fixé à 1,5 % – réparti 60 % employeur, 40 % salarié (v. remarque ci-après) – pour les 2 premières années de fonctionnement du régime. Cette cotisation permet de financer l'allocation des bénéficiaires (100 % de l'allocation aux salariés âgés de 55 à 57,5 ans et 20 % de l'allocation aux salariés âgés de 57,5 à 60 ans, le restant étant pris en charge par l'État).

Pour les entreprises de transport interurbain de voyageurs, à compter du 1-4-2020, cotisation appelée à hauteur de 1,45 %.

**REMARQUE :** pour les conducteurs routiers de voyageurs à temps partiel, seule l'entreprise cotise pour sa part (soit 60 % de 1,5 % = 0,9 %).

**5° Contrepartie d'embauche**

a) *Entreprises de transport de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs :*

embauche d'un salarié cotisant au dispositif CFA en CDI à temps plein. Embauche devant intervenir, au plus tard, dans les 3 mois suivant la date du départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et pouvant intervenir, au plus tôt, dans un délai de 3 mois avant la date du départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA.

b) *Entreprises de transport interurbain de voyageurs :*

dans les 3 mois suivant la date du départ effectif de l'entreprise, embauche en CDI d'un jeune âgé de moins de 30 ans ou d'un chômeur ou passage de temps partiel à temps plein.

© Accord du 28-3-97 étendu par arrêté du 25-6-97, JO 16-7-97 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 26-1-2001 non étendu, par accord du 11-3-2014 « Partie I » étendu par arrêté du 29-9-2015, JO 13-10-2015, applicable à compter de sa date d'extension et au plus tard le 1-4-2014 (sous réserve de l'entrée en vigueur de l'accord du 11-3-2014 « Partie II ») et par accord du 17-7-2020 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 5-8-2021, applicable pour les dossiers déposés à compter





du 1-9-2020 ou pour les dossiers dont la date d'effet est postérieure au 31-12-2020 © Accord du 2-4-98 étendu par arrêté du 10-6-98, JO 19-6-98 modifié par avenant n° 1 du 30-1-2002 non étendu, par avenant n° 3 du 10-6-2015 non étendu, applicable à compter de sa signature et par accord du 13-3-2020 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 5-8-2021, applicable à compter du 1-4-2020 et jusqu'à la mise en œuvre de l'accord instituant un nouveau dispositif de gestion des fins de carrière © Accord du 30-5-2011 étendu par arrêté du 23-12-2011, JO 27-12-2011, applicable à compter de sa signature, modifié par avenant n° 1 du 28-11-2011 étendu par arrêté du 29-9-2015, JO 13-10-2015, applicable à compter de sa signature et par accord du 11-3-2014 « Partie II » étendu par arrêté du 29-9-2015, JO 13-10-2015, applicable à compter de sa date d'extension et au plus tard le 1-4-2014 (sous réserve de l'entrée en vigueur de l'accord du 11-3-2014 « Partie I ») © Avenant du 12-11-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 4-3-2022, applicable à compter de sa signature pour une durée de 48 mois à compter de l'extension de l'accord du 21-10-2020 relatif à la garantie d'emploi en cas de changement d'exploitant d'un service de transport public en Ile-de-France (conclu dans le cadre de la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs)

## 18 Jours fériés non travaillés ■

### 1° Dispositions générales

(applicables sous réserve des dispositions légales plus favorables ; v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Bénéficiaires : ouvriers.

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise : droit au paiement de 5 jours fériés non travaillés par année civile (non compris le 1<sup>er</sup> mai). Jours fériés déterminés à l'avance par année civile et pour l'ensemble du personnel par l'employeur après avis, le cas échéant, des DP. A défaut, les 5 jours fériés payés sont les suivants : lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 1<sup>er</sup> novembre, 25 décembre.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : droit au paiement de tous les jours fériés non travaillés.

### 2° Dispositions particulières aux entreprises de transport routier de voyageurs :

— conducteurs scolaires : indemnisation des jours fériés non travaillés au cours des périodes d'activité scolaire déterminé par le calendrier scolaire ou le calendrier d'ouverture des IME ou établissement équivalent. Indemnité égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel ;

— autres conducteurs : voir n° 51.

### 3° Dispositions particulières aux entreprises de transport sanitaire de La Réunion

(Accord du 25-11-2021 non étendu) : en cas de chômage d'un jour férié (hors 1<sup>er</sup> mai), maintien du salaire pour les salariés justifiant de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (disposition non applicable aux travailleurs à domicile, salariés saisonniers, intermittents ou temporaires).

© Annexe 1, art. 7 bis © Accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension © Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

## 19 Jours fériés et dimanches travaillés ■

### 1° Dispositions générales

#### a) Bénéficiaires :

ouvriers.

#### b) Jours fériés travaillés (autre que le 1<sup>er</sup> mai)

1. Ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté : attribution d'une indemnité forfaitaire dont le montant varie selon que le temps de travail effectué un jour férié légal excède ou non 3 heures (v. n° 149).

**REMARQUE :** pour les personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire, indemnité versée forfaitairement quelle que soit la durée du travail depuis le 1-1-2005 (Accord du 2-12-2004 étendu repris par avenant n° 3 du 16-1-2008 étendu).

#### 2. Ouvriers ayant au moins 6 mois d'ancienneté :

— majoration de 100 % pour les heures effectuées les 5 jours fériés fixés pour être chômés (v. n° 18) ;

— indemnité pour le travail des autres jours fériés non chômés : voir n° 149.

**REMARQUE :** pour les ouvriers des entreprises de transport routier de marchandises et de déménagement, le montant de ces indemnités est identique à celui fixé pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté (v. n° 149).

3. Ouvriers ayant au moins 1 an d'ancienneté : majoration de 100 % en cas de travail un jour férié légal.

#### c) Dimanches travaillés :

même indemnité qu'en cas de travail un jour férié d'un ouvrier ayant moins de 6 mois d'ancienneté (v. ci-avant).

Personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire : même disposition que pour les jours fériés travaillés (v. remarque ci-avant).

### 2° Dispositions particulières aux entreprises de transport routier de voyageurs

#### a) Bénéficiaires :

toutes catégories.

#### b) Jours fériés travaillés (autre que le 1<sup>er</sup> mai)

1. Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : attribution d'une indemnité forfaitaire quel que soit le nombre d'heures effectuées (v. nos 149, 174 et 198).

2. Salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté : dispositions identiques aux dispositions générales (v. ci-avant).

3. Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : dispositions identiques aux dispositions générales (v. ci-avant).

#### c) Dimanches travaillés :

même indemnité qu'en cas de travail un jour férié d'un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté (v. ci-avant).

### 3° Dispositions particulières aux entreprises de transport sanitaire de La Réunion

(Accord du 25-11-2021 non étendu)

#### a) Bénéficiaires :

absence de précisions dans l'accord du 25-11-2021.

**NDLR :** en l'absence de précisions, ces dispositions sont, selon nous, applicables à tous les salariés des entreprises de transport sanitaire de La Réunion.

#### b) 1<sup>er</sup> mai travaillé :

payé double, sans condition d'ancienneté.

#### c) Jours fériés travaillés autres que le 1<sup>er</sup> mai :

sans condition d'ancienneté, attribution d'une indemnité spéciale en cas de travail les jours fériés suivants : lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Toussaint et Noël. Indemnité également accordée en cas de travail le 20 décembre.

Pour le montant de l'indemnité spéciale, voir nos 149, 174 et 198.

© Annexe 1, art. 7 ter et art. 7 quater modifié en dernier lieu par avenant n° 89 du 14-11-2001 étendu par arrêté du 14-3-2002, JO 23-3-2002 © Accord du 4-5-2000 étendu par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001 modifié par avenant n° 3 du 16-1-2008 étendu par arrêté modifié du 21-11-2008, JO 11-1-2009, applicable à compter de son extension © Avenant n° 86 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021, applicable pour les entreprises de transport routier de voyageurs à compter du 29-12-2021 (1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension) © Avenant n° 94 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021, applicable pour les entreprises de transport routier de voyageurs à compter du 29-12-2021 (1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension) © Avenant n° 96 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021,

applicable pour les entreprises de transport routier de voyageurs à compter du 29-12-2021 (1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension) © Avenant n° 114 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021, applicable pour les entreprises de transport routier de voyageurs à compter du 29-12-2021 (1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension) © Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

## CHAPITRE 6 Durée du travail

### Section 1 Dispositions communes au personnel sédentaire et au personnel roulant des entreprises de transport routier

**20 Répartition de l'horaire de travail** ■ Possibilité de répartir l'horaire hebdomadaire sur 4 jours ou 4,5 jours consécutifs.

© Art. 12-5

**21 Contingent annuel d'heures supplémentaires** ■ Sous réserve des contingents spécifiques (v. n<sup>os</sup> 30, 37, 41 et 53), contingent fixé à 195 heures pour le personnel roulant et à 130 heures pour le personnel sédentaire.

© Art. 12-2

**22 Travail de nuit (21 h – 6 h)** ■ L'accord s'applique aux personnels (sédentaires et roulants) ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement.

**REMARQUE :** la loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu et elle ne s'applique pas aux personnels roulants du secteur des transports.

#### 1° Durées maximales quotidiennes :

— 8 heures pour les personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise ;

— 10 heures pour les personnels roulants (durée pouvant être portée à 12 heures une fois par semaine ; 2 fois par semaine dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines si la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 5 jours au moins).

#### 2° Durées maximales hebdomadaires

(calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives) :

— 40 h pour les personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise ;

— 48 h pour les personnels roulants « grands routiers » ou « longue distance » (*Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 2-7-2002*) ;

— 46 h pour les autres personnels roulants (*Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 2-7-2002*).

#### 3° Compensations

##### a) Compensation pécuniaire :

prime horaire égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 M [150 D pour les entreprises de transport de déménagement (code NAF 2008 49.42 Z) et celles visées par l'accord du 3-6-97 étendu (déménagement de particuliers, d'entreprises ou international et de garde-meubles) (*Accord du 29-4-2015 étendu*)], qui s'ajoute à la rémunération effective.

Cette prime doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Le paiement de la prime horaire peut être remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos équivalent, par accord d'entre-

prise, ou après accord du CE (ou, à défaut, des DP) dans les entreprises dépourvues de DS.

Pour l'intégration de la compensation pour travail de nuit dans les salaires minima, voir n° 160.

##### b) Compensation sous forme de repos :

les salariés qui accomplissent au cours d'1 mois au moins 50 heures de travail effectif de nuit bénéficient, en complément de la compensation pécuniaire, d'un repos compensateur d'une durée égale à 5 % du temps de travail accompli de nuit [disposition étendue sous réserve que la compensation en repos soit accordée à tous les personnels sédentaires de nuit et pas seulement à ceux effectuant au moins 50 heures de travail par mois (*Arrêté du 2-7-2002*)].

Les conditions et modalités de prise de ce repos doivent être fixées par accord d'entreprise ou, à défaut de DS, par accord avec le CE ou les DP.

Possibilité d'affecter le repos compensateur ainsi que la prime horaire convertie en temps de repos à un compte épargne temps [la possibilité d'affecter le repos compensateur à un CET a été exclue de l'extension (*Arrêté du 2-7-2002*)].

##### c) Non-cumul avec toute autre compensation :

les compensations pécuniaires et sous forme de repos ne se cumulent pas avec toute autre indemnité, prime, majoration du taux horaire ou repos au titre du travail de nuit qui seraient prévues dans l'entreprise.

© Accord du 14-11-2001 étendu par arrêté du 2-7-2002, JO 19-7-2002, applicable à compter du 1-1-2002 © Accord du 29-4-2015 étendu par arrêté du 21-3-2016, JO 26-3-2016, applicable le 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension

### 23 Dispositif spécifique d'activité partielle dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs - Mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus ■

#### 1° Application de l'accord du 21-10-2020 :

accord étendu, à durée déterminée, applicable à compter du jour de la publication au JO de son arrêté d'extension (disposition étendue sous réserve d'être entendue comme se référant au lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025, en l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le même objet.

Accord conclu en application de la loi n° 2020-734 du 17-6-2020 portant création d'un dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus.

**REMARQUE :** la loi du 17-6-2020 permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

##### a) Durée d'application du dispositif :

24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

##### b) Entreprises et salariés concernés :

sont concernés les salariés (conducteurs et postes sédentaires) des entreprises de transport routier interurbain de voyageurs (v. n° 1).

**REMARQUE :** l'accord du 21-10-2020 énonce que le dispositif d'activité réduite peut être utilisé en cas de réduction d'activité liée, par exemple, à une suppression temporaire ou définitive de circuits ou de services réguliers et occasionnels ou à un défaut de commande de services occasionnels. Le recours au dispositif spécifique d'activité partielle est exclu en cas d'insuffisance horaire préexistante à la réduction d'activité.

#### 2° Régime de l'activité partielle de longue durée

##### a) Réduction de l'horaire de travail ;

au maximum 40 % de la durée légale du travail pour chaque salarié concerné (sauf cas exceptionnel et autorisation de l'Administration pour réduire l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale).

b) *Disposition dérogatoire concernant le 13<sup>ème</sup> mois :*

les heures chômées au titre du dispositif spécifique d'activité partielle sont prises en compte dans le calcul du 13<sup>ème</sup> mois sans application du *prorata temporis* prévu par l'accord du 18-4-2002 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les entreprises de transport routier de voyageurs (v. n° 142).

c) *Engagements en matière d'emploi :*

ils doivent porter au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite et s'appliquer pour une durée au moins égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif d'activité partielle dans l'entreprise ou l'établissement.

© *Accord du 21-10-2020 étendu par arrêté du 28-12-2020, JO 30-12-2020, applicable à compter du jour de la publication au JO de son arrêté d'extension (disposition étendue sous réserve d'être entendue comme se référant au lendemain de la publication au JO de l'arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025*

**24 Dispositif spécifique d'activité partielle dans les entreprises de transport de marchandises et activités auxiliaires et de prestations logistiques - Mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus ■**

**1° Application de l'accord du 1-3-2021 :**

accord étendu, à durée déterminée, applicable à compter du 1-8-2021 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-12-2023, en l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le même objet.

Accord conclu en application de la loi n° 2020-734 du 17-6-2020 portant notamment création d'un dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus.

**REMARQUE :** la loi du 17-6-2020 permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés, et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

a) *Entreprises et salariés concernés :*

sont concernés les salariés des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, course, commission de transport) et de prestations logistiques.

b) *Durée d'application :*

24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

**2° Régime de l'activité partielle de longue durée**

a) *Réduction de l'horaire de travail :*

au maximum 40 % de la durée légale du travail pour chaque salarié concerné (sauf cas exceptionnels et autorisation de l'Administration pour réduire l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale).

**REMARQUE :** en moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 14 heures (40 % de 35 heures).

b) *Engagements en matière d'emploi :*

ils doivent au minimum porter sur les salariés placés en activité partielle et s'appliquer pour une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

c) *Incidences de l'activité partielle sur le congé de fin d'activité :*

prise en compte des heures chômées au titre de l'activité partielle pour l'application du congé de fin d'activité. L'assiette des cotisations relatives au congé de fin d'activité est reconstituée à hauteur de la rémunération brute qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler sans réduction de sa durée du travail.

© *Accord du 1-3-2021 étendu par arrêté du 2-7-2021, JO 31-7-2021, applicable à compter du 1-8-2021 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-12-2023*

**Section 2 Dispositions particulières au personnel sédentaire**

**Sous-section 1 Dispositions communes à l'ensemble des entreprises de transport routier**

**25 Durée du travail ■** Application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

**26 Durée hebdomadaire moyenne maximale sur 12 semaines ■**

**1° Ouvriers :**

46 heures, 44 heures pour le personnel des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation.

**2° Employés, techniciens, AM et cadres :**

42 heures, 44 heures pour le personnel des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation.

© *Annexe 1, art. 4 bis* © *Annexe 2, art. 10 bis* © *Annexe 3, art. 10 bis* © *Annexe 4, art. 7 bis*

**Sous-section 2 Dispositions particulières aux entreprises de transport de déménagement**

© *Accord du 23-8-2000 étendu par arrêté du 10-8-2001, JO 23-8-2001, applicable à compter de son extension, modifié et complété en dernier lieu par avenant n° 3 du 10-7-2012 étendu par arrêté du 5-8-2013, JO 11-8-2013, applicable à compter de sa signature et par avenant n° 4 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 17-9-2021, JO 27-11-2021, applicable à compter de sa signature*

**27 Répartition de la durée du travail ■** Possibilité de répartir le temps de travail sur un nombre de jours inférieur ou supérieur à 5 sous réserve que le nombre de semaines comportant 6 jours consécutifs travaillés n'excède pas 14 par an.

**28 Durée minimale quotidienne ■** Quatre heures.

**29 Aménagements du temps de travail ■**

**1° Réduction de la durée hebdomadaire de travail**

**2° Attribution de jours de repos sur l'année :**

possibilité d'organiser la RTT par attribution de journées ou, sous réserve de l'accord du salarié, demi-journées de repos. En cas d'accès direct, ces jours sont pris pour 1/3 au choix de l'employeur et 2/3 au choix du salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrables (3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles). Obligation de prendre les repos en dehors de la saison d'été (mi-juin à mi-septembre inclus), de la dernière semaine de chaque mois et des congés scolaires de printemps. Possibilité d'affecter une partie de ces jours à un compte épargne temps.

**3° Modulation du temps de travail**

dans les conditions sui-vantes :

- Horaire moyen : 35 heures.
- Salariés visés : tous les salariés, sauf salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.
- Délai de prévenance en cas de modification du programme indicatif : 7 jours ouvrés, 3 jours ouvrés en cas de contraintes particulières liées aux aléas de l'activité (impossibilité de réduire le délai de 7 jours ouvrés si la modification concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée) ; en cas de réduction du délai de prévenance, versement d'une indemnité égale à :

Délai de prévenance	< 7 jours	< 2 jours	< 24 heures
Indemnité (au taux horaire de base hors ancienneté)	1 heure	2 heures	4 heures



— Amplitudes :

Limite basse	Limite haute		
	De décembre à mars	D'avril à juillet	D'août à novembre
21 h/semaine (sauf accord d'entreprise)	39 heures	41 heures	41 heures

— Rémunération lissée. En cas d'entrée ou de départ au cours d'un quadrimestre, rémunération régularisée sur la base de la durée réelle de travail, le salarié conservant l'éventuel trop-perçu (sauf démission ou licenciement pour faute grave ou lourde).

**30 Heures supplémentaires** ■ Contingent annuel fixé à :

— 100 heures dans le cadre du dispositif d'aménagement du temps de travail ;

— 130 heures hors dispositif d'aménagement du temps de travail.

**31 Forfait annuel en jours** ■

**1° Cadres concernés :**

cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

**2° Durée annuelle de référence :**

215 jours travaillés au maximum par année civile (journée de solidarité comprise) pour une année complète de travail et un droit intégral à congés payés.

**3° Nombre de jours de repos :**

déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels.

**EXEMPLE :** 365 jours – (104 jours de repos hebdomadaires – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés) = 228 jours. 228 jours – 215 jours = 13 jours de repos supplémentaires.

**4° Renonciation à des jours de repos :**

possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de renoncer à 10 jours de repos maximum par an.

Taux de majoration de la rémunération des jours de travail supplémentaires : 10 % lorsque le salarié est à l'origine de la monétisation, 25 % lorsque l'employeur est à l'origine de la monétisation.

**5° Suivi de la charge de travail :**

— obligation d'établir un document récapitulatif mensuel et contradictoire faisant apparaître le nombre, les dates, le positionnement et la qualification des jours de repos, c'est-à-dire repos hebdomadaires, congés payés, jours RTT ou jours de repos supplémentaires ;

— obligation d'organiser plusieurs entretiens périodiques dans l'année et un entretien annuel entre l'employeur et le salarié portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et la rémunération ;

— obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

**32 Forfait annuel en heures** ■ Pour les commerciaux itinérants non cadres, possibilité de forfait annuel en heures sur la base de 1 607 heures par an maximum.

**33 Incidences de la RTT sur les rémunérations** ■ Maintien du salaire de base par création d'une indemnité différentielle incorporée sur 2 ans au salaire de base (v. n<sup>os</sup> 164 et 186). La RTT ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération annuelle des salariés (hors primes) constatée dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

**Sous-section 3 Dispositions particulières aux entreprises de transport routier de voyageurs**

© *Accord du 18-4-2002* modifié par avenant n<sup>o</sup> 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004, et par avenant n<sup>o</sup> 5 du 24-9-2021 étendu par arrêté du 13-12-2022, JO 20-12-2022, applicable à compter du 21-12-2022 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) © Avenant n<sup>o</sup> 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature

**34 Repos hebdomadaire** ■ Les salariés soumis à une modulation bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année, dont l'un peut être fractionné en 2 demi-journées.

**35 Aménagements du temps de travail** ■ RTT selon les modalités suivantes pouvant être adaptées par accord d'entreprise.

**1° Réduction de la durée journalière ou répartition sur 4 jours/semaine**

**2° Attribution de jours de repos sur 4 semaines ou sur tout ou partie de l'année :**

possibilité d'organiser la RTT par attribution de journées ou de demi-journées de repos.

En cas de désaccord sur la prise des jours de repos, ces jours sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur, moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (délai de 7 jours calendaires en cas de modification des dates). Ces dispositions ont été exclues de l'extension pour ce qui concerne la RTT par attribution de jours de repos sur tout ou partie de l'année (*Arrêté du 22-12-2003*).

**3° Modulation**

dans les conditions suivantes :

- durée annuelle : 1 600 heures ;
- période de référence : 12 mois en cas d'accord d'entreprise. A défaut d'accord, la modulation peut être organisée sur une ou plusieurs périodes, chacune étant limitée à 13 semaines ;
- décompte de la durée du travail : durée décomptée sur la semaine ou, par accord d'entreprise, par quinzaine si cette période comporte au moins 3 jours de repos ;
- délais de prévenance : programme indicatif communiqué 7 jours ouvrés avant le début de la période ; en cas de modification d'horaire, délai de prévenance réduit à 24 heures moyennant le versement d'une prime égale à l'indemnité spéciale accordée en cas de déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail (sous réserve que l'amplitude de la journée de travail couvre les périodes 11 h/14 h 30 ou 18 h 30/22 h) lorsque le personnel dispose d'une coupure d'au moins 1 heure dont au minimum 30 mn pendant ces périodes (v. n<sup>o</sup> 138) ;
- amplitudes : 22 heures/semaine en périodes basses ; 42 heures/semaine en périodes hautes ;
- rémunération mensuelle garantie lissée.

**36 Travail à temps partiel** ■ Durée minimale journalière de travail et interruptions d'activité : les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum 3 vacations séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 heures. En contrepartie, les salariés bénéficient d'une garantie de travail journalière de 2 heures en cas de service à la vacation, 3 heures en cas de service à 2 vacations, 4 h 30 en cas de service à 3 vacations.

Modification de la répartition des horaires : possibilité de réduire le délai de prévenance à 3 jours ouvrés. En contrepartie, les heures de travail de la journée concernée ouvrent droit à une majoration de 10 %, attribuée prioritairement en argent.

Heures complémentaires : limitées au tiers de la durée contractuelle de travail. Le recours aux heures complémentaires est subordonné à un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.





Temps partiel modulé : dans le cadre du temps partiel modulé, les salariés bénéficient des dispositions relatives aux interruptions d'activité et à la durée minimale journalière de travail (v. ci-avant). Les horaires de travail sont communiqués au plus tard le dernier jour ouvré précédant la semaine concernée. Ils peuvent être modifiés moyennant un délai de prévenance de 3 jours. Ces dispositions ont été exclues de l'extension par arrêté du 22-12-2003. La rémunération mensuelle garantie est lissée.

**37 Heures supplémentaires** ■ Décompte : les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine ou, dans le cadre de la modulation, sur toute autre période, selon le dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise.

Contingent annuel : 130 h, ramené à 90 h en cas de modulation.

Paiement : possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, après accord du salarié.

**38 Travail de nuit (21 h – 6 h)** ■ Lorsque la durée journalière continue du travail de nuit est > 1 heure, les heures de travail effectif ouvrent droit à une contrepartie, pécuniaire ou sous forme de repos, égale à 20 % de leur durée.

REMARQUE : disposition étendue, s'agissant des salariés ayant le statut de travailleurs de nuit, sous réserve qu'un accord d'entreprise conforme aux dispositions légales fixe les contreparties sous forme de repos compensateur prévues par le code du travail (Arrêté du 13-12-2022).

**39 Cadres** ■ Modalités de RTT à prévoir par accord d'entreprise. Les cadres dirigeants (large pouvoir décisionnel et large responsabilité de gestion) sont exclus de la RTT. Pour les cadres autonomes, possibilité de forfaits annuels en heures ou en jours (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 22-12-2003).

### Section 3 Dispositions particulières au personnel roulant

**40 Entreprises de transport de fonds et de valeurs** ■ Les dispositions conventionnelles particulières applicables au personnel des entreprises de transport de fonds et de valeurs sont analysées dans la synthèse Transports de fonds et de valeurs (v. TRANSPORTS DE FONDS ET DE VALEURS).

#### Sous-section 1 Dispositions particulières aux entreprises de transport routier de marchandises et de déménagement

**41 Contingent annuel d'heures supplémentaires** ■ 195 heures.

© Art. 12-2

**42 Rémunération des temps de service et des heures supplémentaires** ■ Majoration de salaire de 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> h/semaine incluse et de 50 % à compter de la 44<sup>e</sup> h/semaine.

© Accord du 23-4-2002 étendu, à l'exclusion des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds, par arrêté du 21-10-2002, JO 14-11-2002

**43 Repos hebdomadaire** ■ 48 heures en moyenne et au minimum 35 heures au domicile et 24 heures hors du domicile. En cas de repos continu inférieur à 48 heures, le repos non pris s'ajoute au prochain repos continu pris au domicile. En cas de repos inégaux, dont le plus court est pris hors du domicile, la durée totale des 2 repos hebdomadaires consécutifs est portée de 96 à 105 heures.

© Annexe I, art. 8 bis

**44 Dispositions particulières applicables aux coursiers** ■

#### 1° Définition des coursiers :

ouvriers affectés à la conduite d'un véhicule chargés d'enlever des objets dont ils assurent la préservation et qu'ils livrent au destina-

taire, dans le cadre d'un service en course à course (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution.

REMARQUE : les coursiers sont employés par des entreprises dites de courses exerçant une activité de course urbaine et/ou périurbaine consistant en l'acheminement de plis, colis ou objets, sans rupture de charge et s'effectuant dans le temps nécessaire à l'exécution de la prestation, sans pouvoir excéder 12 heures, au moyen de véhicules 2 roues. Sont également concernées les entreprises exploitant à titre principal des véhicules 2 roues, pour les mêmes activités de course urbaine et/ou périurbaine, lorsque les coursiers sont affectés sur tout véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de PTAC.

#### 2° Amplitude journalière

limitée à 10 h mais pouvant être prolongée jusqu'à 11 h 2 fois par semaine si les conditions d'exploitation l'exigent.

#### 3° Décompte de la durée du travail

sur la base du cumul mensuel des durées d'activité journalières. Pour tenir compte notamment des périodes d'inaction, de repos, de repas, de pauses, la durée du temps de travail effectif est la durée équivalente à l'amplitude journalière diminuée d'une durée forfaitaire de 1 heure.

© Annexe I, art. 26 résultant de l'avenant n° 94 du 13-12-2005 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 3-4-2007, applicable à compter du 1-2-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO du décret n° 2007-13 du 4-1-2007)

### 45 Dispositions particulières applicables aux seules entreprises de transport de déménagement

#### 1° Répartition de la durée du travail :

possibilité de répartir le temps de travail sur un nombre de jours inférieur ou supérieur à 5 sous réserve que le nombre de semaines comportant 6 jours consécutifs travaillés n'excède pas 14 par an.

#### 2° Durée minimale quotidienne :

4 heures.

#### 3° Amplitude journalière :

pour le personnel visé au 5° ci-après, 16 heures en période de forte activité (15 juin-15 septembre) ; en dehors de cette période, 16 heures au plus 2 fois par semaine et 14 heures le reste du temps. Dans ce dernier cas, les heures excédant une amplitude de 12 heures donnent lieu au versement d'une indemnité fixée par accord d'entreprise (et au moins égale au montant repère visé ci-après). A défaut d'accord ou de DS, indemnité fixée à un montant repère de 5,50 € par heure de dépassement d'amplitude au-delà de 12 heures plus de 2 fois par semaine pendant la 1<sup>re</sup> année d'application de l'accord du 22-9-2005 ; à l'issue de la 1<sup>re</sup> année, montant revalorisé de 7,7 % ; au-delà, indemnité revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire du coefficient 150 DC2 des personnels ouvriers roulants de déménagement (v. n° 164).

Montant de l'indemnité d'amplitude à compter du 1-11-2009.

Au	Montant	Avenant	Extension
1-10-2017 (1)	6,87 €	(© Avenant n° 15 du 15-5-2017)	Arrêté du 5-12-2017 (JO 22-12-2017)
1-9-2018 (2)	6,97 €	(© Avenant n° 16 du 4-5-2018)	Arrêté du 19-4-2019 (JO 25-4-2019)
1-10-2019 (3)	7,11 €	(© Avenant n° 17 du 15-5-2019)	Arrêté du 25-2-2020 (JO 29-2-2020)
1-6-2021 (4)	7,21 €	(© Avenant n° 18 du 12-2-2021)	Arrêté du 19-5-2021 (JO 25-6-2021)
1-6-2022 (5)	7,65 €	(© Avenant n° 19 du 1-2-2022)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
1-2-2023 (6)	7,65 €	(© Avenant n° 20 du 19-10-2022)	Arrêté du 17-1-2023 (JO 3-2-2023)

(1) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2017.

(2) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2018.

(3) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2019.

(4) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2021.

(5) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2022.

(6) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-2-2023.

4° Aménagements du temps de travail

a) Réduction de la durée hebdomadaire de travail :

attribution de jours de repos sur l'année : possibilité d'organiser la RTT par attribution de journées ou, sous réserve de l'accord du salarié, demi-journées de repos. En cas d'accès direct, ces jours sont pris pour 1/3 au choix de l'employeur et 2/3 au choix du salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrables (3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles). Obligation de prendre les repos en dehors de la saison d'été (mi-juin à mi-septembre inclus), de la dernière semaine de chaque mois et des congés scolaires de printemps. Possibilité d'affecter une partie de ces jours à un compte épargne temps.

b) Modulation du temps de travail dans les conditions suivantes :

— Horaire moyen : 39 heures pour le personnel roulant « grands routiers » ou « longue distance » ; 37 heures pour les autres personnels roulants.

— Salariés visés : tous les salariés, sauf salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

— Délai de prévenance en cas de modification du programme indicatif : 7 jours ouvrés réduits à 3 jours ouvrés en cas de contraintes particulières liées aux aléas de l'activité (impossibilité de réduire le délai de 7 jours ouvrés si la modification concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée). En cas de réduction du délai, versement d'une indemnité égale à :

Délai de prévenance	Indemnité (au taux horaire de base hors ancienneté)
< 7 jours	1 heure
< 2 jours	2 heures
< 24 h	4 heures

— Amplitudes

Limite basse	Limite haute			
	Personnels	De décembre à mars	D'avril à juillet	D'août à novembre
21 h/semaine (sauf accord d'entreprise)	Personnels roulants « grands routiers »	44 heures	48 heures	48 heures
	Autres personnels roulants	41 heures	44 heures	44 heures

— Rémunération lissée. En cas d'entrée ou de départ au cours d'un quadrimestre, rémunération régularisée sur la base de la durée réelle de travail, le salarié conservant l'éventuel trop-perçu (sauf démission ou licenciement pour faute grave ou lourde).

5° Temps de liaison et d'accompagnement

a) Personnels concernés :

personnels de conduite et autres personnels à bord du véhicule (ouvriers ou AM) effectuant, en équipe ou équipage, un déménagement routier entraînant la prise d'un repos journalier hors du domicile.

b) Temps de liaison :

ayant pour objet de compléter une équipe de déménagement sur route ou déjà sur site, ces temps, qui ne constituent pas du temps de travail effectif, correspondent aux temps d'acheminement (hors véhicule de déménagement ou de service) vers et au retour des lieux de chantier du déménagement effectués par le salarié au moyen du train, du ferry ou bateau, de l'autocar ou de l'avion, à l'exclusion des déplacements urbains.

Indemnisation et/ou compensation fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord ou de DS, indemnité fixée à 5,50 € par heure de liaison (indemnité revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire du coefficient 150 DC2 des personnels ouvriers roulants de déménagement ; v. n° 164).

REMARQUE : si les temps de trajet pour se rendre sur le lieu de départ ou d'arrivée du temps de liaison (gare, port, aéroport...) excèdent le temps de trajet habituel domicile – lieu de travail du salarié, les temps excédentaires doivent faire l'objet de contreparties définies au niveau de l'entreprise.

Pendant les temps de liaison, les indemnités de frais de déplacement du transport de marchandises s'appliquent (v. n° 138 et s.).

c) Temps d'accompagnement

en équipage à bord des véhicules de déménagement du personnel roulant qui ne conduit pas pendant que le véhicule roule décompté comme temps de travail effectif pour 50 % de sa durée (v. remarque ci-après) et rémunéré pour 100 % du temps d'accompagnement.

Montant de l'indemnité de liaison à compter du 1-12-2012.

Au	Montant	Avenant	Extension
1-10-2017 (1)	6,87 €	(© Avenant n° 15 du 15-5-2017)	Arrêté du 5-12-2017 (JO 22-12-2017)
1-9-2018 (2)	6,97 €	(© Avenant n° 16 du 4-5-2018)	Arrêté du 19-4-2019 (JO 25-4-2019)
1-10-2019 (3)	7,11 €	(© Avenant n° 17 du 15-5-2019)	Arrêté du 25-2-2020 (JO 29-2-2020)
1-6-2021 (4)	7,21 €	(© Avenant n° 18 du 12-2-2021)	Arrêté du 19-5-2021 (JO 25-6-2021)
1-6-2022 (5)	7,65 €	(© Avenant n° 19 du 1-2-2022)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
1-2-2023 (6)	7,65 €	(© Avenant n° 20 du 19-10-2022)	Arrêté du 17-1-2023 (JO 3-2-2023)

(1) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2017.  
 (2) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2018.  
 (3) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2019.  
 (4) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2021.  
 (5) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2022.  
 (6) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-2-2023.

6° Incidences de la RTT sur les rémunérations :

maintien du salaire de base par la création d'une indemnité différentielle incorporée sur 2 ans au salaire de base. La réduction du temps de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération annuelle des salariés (hors primes) constatée dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

© Accord du 23-8-2000 étendu par arrêté du 10-8-2001, JO 23-8-2001, modifié par avenant n° 1 du 21-12-2001 étendu par arrêté du 9-12-2002, JO 18-12-2002, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au JO © Accord du 22-9-2005 étendu par arrêté du 31-10-2006, JO 10-11-2006 complété par avenant n° 1 du 7-6-2006 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 3-4-2007, applicables à compter du 1-2-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO du décret n° 2007-13 du 4-1-2007) © Avenant n° 6 du 12-11-2009 étendu par arrêté du 13-4-2010, JO 20-4-2010

Sous-section 2 Dispositions particulières aux entreprises de transport routier de personnes

§ 1 Dispositions communes

46 Travail intermittent et saisonnier ■ L'ancienneté est déterminée en tenant compte de la durée des contrats successifs dans la même entreprise sous réserve que les interruptions de service n'excèdent pas 12 mois consécutifs. Toute période de 204 jours de travail effectif est assimilée à 1 an d'ancienneté.

© Art. 18

§ 2 Dispositions particulières au transport de voyageurs

47 Champ d'application des dispositions ■ Personnel roulant des entreprises de transport routier de voyageurs, y compris les conducteurs accompagnateurs dans le cadre d'une activité de transport organisé à titre exclusif pour des personnes handicapées et/ou à mobilité réduite.

REMARQUE : au-delà de la seule conduite, le conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite accompagne la personne en lui fournissant une aide entre le véhicule et le lieu de prise en charge et/ou la destination (à l'exclusion de toute autre prestation médicale ou paramédicale et de



portage) ; en outre, il effectue les contrôles de base du véhicule et peut être amené à percevoir le prix des courses.

Les frais afférents à l'utilisation et à la circulation du véhicule (stationnement, carburant, entretien) sont à la charge de l'employeur, le salarié ne devant pas faire l'avance des frais.

Les ambulances ne peuvent être considérées comme une activité de transport routier de voyageurs au sens de la CCN des transports routiers. Il en résulte qu'un salarié ambulancier employé par une entreprise de transport sanitaire ne relève pas de l'accord RTT du 18-4-2002 applicable dans les entreprises de transport routier de voyageurs (© Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 20-16.175, n° 1442 FS-B).

© Accord du 18-4-2002 étendu par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004 © Accord du 7-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 18-3-2010, applicable à compter de sa signature, modifié par avenant n° 2 du 10-6-2013 étendu par arrêté du 17-7-2014, JO 24-7-2014, applicable à compter de sa signature

#### 48 Durée du travail ■

##### 1° Temps de travail effectif

###### a) Définition :

le temps de travail effectif des conducteurs comprend :

- les temps de conduite ;
- les temps de travaux annexes : ces temps comprennent notamment les temps de prise et de fin de service consacrés à la mise en place du disque, à la préparation et au nettoyage du véhicule, à la feuille de route, à l'entretien mécanique de premier niveau ainsi que, pour les conducteurs-receveurs, les temps consacrés à la remise de la recette ; sous réserve d'un accord d'entreprise plus favorable, la durée de ces travaux ne peut être inférieure à 1 heure par semaine entière de travail ;
- les temps à disposition : périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées sur le lieu de travail ou dans le véhicule, sous réserve d'être définies par l'entreprise, et pendant lesquelles, sur demande de celle-ci, le personnel de conduite peut être amené à reprendre le travail ou doit rester proche du véhicule pour le surveiller ou pour être à la disposition des clients.

###### b) Cas particulier du double équipage :

prise en compte à 50 % des temps non consacrés à la conduite à bord d'un véhicule en marche (temps rémunérés à 100 %).

##### 2° Durée moyenne maximale sur 12 semaines :

88 heures par quatorzaine.

##### 3° Dispositions spécifiques aux conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite

###### a) Temps de travail effectif pour les conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite dans véhicule < 10 places :

à défaut d'accord d'entreprise ou d'usage, et avec l'accord exprès du salarié, temps entre le domicile et le lieu de prise en charge lors de la première et de la dernière prise de service de la journée non considéré comme temps de travail, dans la limite d'un temps forfaitaire de 15 minutes (soit 1/2 heure au total dans la journée).

###### b) Garanties d'horaire pour les conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite :

ces salariés bénéficient de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail et de la garantie d'horaire journalier selon le nombre de vacances prévues pour les salariés à temps partiel (v. n° 53).

© Annexe I, art. 17-1 © Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature © Accord du 7-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 18-3-2010, applicable à compter de sa signature, modifié par avenant n° 2 du 10-6-2013 étendu par arrêté du 17-7-2014, JO 24-7-2014, applicable à compter de sa signature

#### 49 Amplitude ■

##### 1° Durée de l'amplitude

###### a) Activités de services réguliers :

amplitude limitée à 13 heures, pouvant être portée à 14 heures lorsque les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, après avis du CE ou, à défaut, des DP et autorisation de l'inspecteur du travail.

###### b) Activités de tourisme :

amplitude limitée à 14 heures en simple équipage.

##### 2° Indemnisation de l'amplitude :

dépassement d'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures indemnisé à 65 %, hors majorations pour heures supplémentaires.

© Annexe I, art. 17-2 modifiée par accord du 18-4-2002 lui-même modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature

**50 Coupures** ■ Définition (disposition applicable dès le 18-4-2002) : les temps qui ne sont pas considérés comme du travail effectif dans l'amplitude de la journée sont des coupures.

Indemnisation : les coupures entre 2 vacations et situées dans un autre lieu que le lieu d'embauche (lieu de la première prise de service journalière, y compris le domicile) sont indemnisées comme suit :

- coupures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs : indemnisation à 25 % du temps correspondant ;
- coupures dans tout autre lieu extérieur et au cours des journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et touristiques : indemnisation à 50 % du temps correspondant.

Sous réserve d'un accord entre les parties, le conducteur arrivé en bout de ligne peut, pendant une interruption de son service, rejoindre son domicile avec l'autocar. Le temps consacré au trajet pour rejoindre son domicile est décompté en temps de travail effectif.

© Annexe I, art. 17-2 modifiée par accord du 18-4-2002 lui-même modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature

**51 Repos hebdomadaire et jours fériés** ■ Repos hebdomadaire fixé à 24 heures minimum accolées à un repos journalier avec une moyenne de 96 heures par quatorzaine, les repos non pris étant reportés par journée ou demi-journée accolée à un repos hebdomadaire à prendre dans les 3 mois suivants pendant les vacances scolaires pour les conducteurs scolaires ou pendant la période de novembre à mars pour les conducteurs de tourisme.

Le personnel de conduite bénéficie d'un nombre de dimanches et jours fériés (hors 1<sup>er</sup> mai) non travaillés par an fixé à :

- 18 pour les conducteurs de grand tourisme au coefficient 150 V ;
- 25 pour les autres conducteurs, pouvant être réduit par accord d'entreprise. Lorsque le nombre de dimanches et jours fériés non travaillés est réduit à 21 par an, les conducteurs bénéficient d'une majoration de 25 % de la prime conventionnelle (v. n° 149) par dimanche et jour férié supplémentaires travaillés, portée à 50 % lorsque le nombre de dimanches et jours fériés non travaillés est réduit en deçà de 21. Dispositions identiques prévues pour les conducteurs « SLO » (pour la définition de ces conducteurs, v. n° 118) ; pour ces derniers, il n'est toutefois pas prévu que la



réduction du nombre de dimanches et jours fériés non travaillés doit être opérée par accord d'entreprise.

Les salariés concernés par un dispositif de modulation du temps de travail bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année, dont l'un peut, par accord d'entreprise, être fractionné en 2 demi-journées.

© *Annexe 1, art. 17-3* © *Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendu par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004* © *Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature* © *Accord du 23-2-2017 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 18-5-2019, applicable à compter de sa date de signature*

**52 Aménagements du temps de travail** ■ RTT selon les modalités suivantes pouvant être adaptées par accord d'entreprise.

**1° Réduction de la durée journalière ou répartition sur 4 jours/semaine**

**2° Réduction de la durée du travail à la quatorzaine :**

possibilité d'organiser la RTT par une réduction de la durée journalière ou par une répartition de la durée du travail sur 8 jours. Chaque quatorzaine, les salariés bénéficient d'au moins 3 jours de repos.

**3° Attribution de jours de repos sur 4 semaines ou sur tout ou partie de l'année :**

possibilité d'organiser la RTT par attribution de journée ou, en cas de RTT sur 4 semaines après accord d'entreprise, de demi-journées de repos.

En cas de désaccord sur la prise des jours de repos, ces jours sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur, moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (délai de 7 jours calendaires en cas de modification des dates). Ces dispositions ont été exclues de l'extension pour ce qui concerne la RTT par attribution de jours de repos sur tout ou partie de l'année (*Arrêté du 22-12-2003*).

**4° Modulation du temps de travail**

dans les conditions suivantes :

— durée annuelle : 1 600 heures ;

— période de référence : 12 mois en cas d'accord d'entreprise. A défaut d'accord, la modulation peut être organisée sur une ou plusieurs périodes, chacune étant limitée à 13 semaines ;

— décompte de la durée du travail : durée décomptée sur la semaine ou, par accord d'entreprise, par quatorzaine ;

— délais de prévenance : programme indicatif communiqué 7 jours ouvrés avant le début de la période. En cas de modification d'horaire, délai de prévenance réduit à 24 h moyennant le versement d'une prime égale à l'indemnité spéciale accordée en cas de déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail (sous réserve que l'amplitude de la journée de travail couvre les périodes 11 h/14 h 30 ou 18 h 30/22 h) lorsque le personnel dispose d'une coupure d'au moins 1 h dont au minimum 30 mn pendant ces périodes (v. n° 138) ;

— amplitude : 22 heures/semaine en périodes basses ; 42 heures/semaine en périodes hautes ;

— rémunération mensuelle garantie lissée.

© *Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande*

*d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004* © *Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature*

**53 Travail à temps partiel** ■

**1° Champ d'application des dispositions :**

— entreprises visées : entreprises de transports réguliers de voyageurs (code NAF 49.39 A) et des autres transports routiers de voyageurs (code NAF 49.39 B), quel que soit leur effectif ;

— salariés concernés : salariés à temps partiel sous CDI, CDD ou contrat de travail temporaire exerçant une activité de conduite ou d'accompagnement à bord du véhicule.

**2° Durée minimale de travail :**

800 heures annuelles (ou son équivalent en cas d'organisation du temps de travail par quatorzaine). Horaires de travail devant être regroupés par journées ou demi-journées régulières ou complètes (un salarié qui réalise 1 vacation accomplit une demi-journée complète ; un salarié qui réalise au moins 2 vacations accomplit une journée complète).

**REMARQUE** : le contrat est requalifié en contrat à temps complet dès lors que le salarié atteint 1 440 heures sur une année civile (ou toute autre période de 12 mois consécutifs préalablement déterminée).

**3° Répartition de la durée du travail :**

les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter au maximum 3 vacations par jour séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 h.

**REMARQUE** : dans ce cas, la répartition de la durée du travail est la suivante : un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il réalise 1 vacation ; un salarié accomplit une journée complète lorsqu'il réalise au moins 2 vacations. Cette répartition s'inscrit dans une amplitude journalière maximale de 14 h, l'amplitude au-delà de 12 h étant indemnisée au taux de 65 % du dépassement d'amplitude sans application des majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires (v. n° 49).

En contrepartie, les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération fixée comme suit : 2 h en cas de service à 1 vacation, 3 h en cas de service à 2 vacations, 4 h 30 en cas de service à 3 vacations.

**4° Modification de la répartition de la durée du travail :**

en cas de modification de la répartition de la durée du travail (lié notamment à l'exécution du service public, à des nouvelles commandes ou modifications d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client ou à l'absence inopinée d'un ou plusieurs salariés), obligation pour l'employeur de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (sous réserve qu'il ait eu lui-même connaissance de la modification dans ce délai).

Quel que soit le nombre de modifications, en cas de réduction du délai de prévenance en-deçà de 7 jours ouvrés, versement au salarié d'une contrepartie forfaitaire mensuelle unique égale, au cours du mois considéré, à 5 fois le montant de l'indemnité spéciale visée dans le protocole sur les frais de déplacement des ouvriers dans les entreprises de transport de voyageurs (v. n° 139).

**5° Heures complémentaires :**

limitées au tiers de la durée contractuelle de travail.

Majorations : 10 % pour les heures effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuelle, 25 % pour celles effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle (dans la limite de 1/3 de cette durée).

**6° Temps partiel aménagé sur l'année**



<b>Durée minimale de travail</b>	800 h annuelles.
<b>Période de référence</b>	Année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs. Possibilité de prévoir des périodes non travaillées au cours de la période de référence.
<b>Modification de la répartition de la durée du travail</b>	En cas de modification de la répartition de la durée du travail (1), obligation pour l'employeur de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (sous réserve qu'il ait eu lui-même connaissance de la modification dans ce délai). Quel que soit le nombre de modifications, en cas de réduction du délai de prévenance en-deçà de 7 jours ouvrés, versement au salarié d'une contrepartie forfaitaire mensuelle unique égale, au cours du mois considéré, à 5 fois le montant de l'indemnité spéciale visée dans le protocole sur les frais de déplacement des ouvriers dans les entreprises de transport de voyageurs (v. n° 139).
<b>Rémunération</b>	Rémunération mensuelle lissée. Indemnisation des coupures imputable sur l'horaire annuel garanti en cas d'insuffisance d'horaire (il en est de même pour l'indemnisation de l'amplitude si un accord d'entreprise le prévoit). Absences rémunérées valorisées par rapport au volume qui aurait dû être travaillé (ou par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur la période si ce volume ne peut être déterminé). En cas d'embauche ou de départ en cours de période, temps de travail régularisé sur la base du temps de travail réel.
<small>(1) Liée notamment à l'exécution du service public, à de nouvelles commandes ou modifications d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client ou à l'absence inopinée d'un ou plusieurs salariés.</small>	

© Accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 23-12-2021, JO 19-1-2022, applicable à compter du 1-2-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

## 54 Travail intermittent des conducteurs scolaires ■

### 1° Activités de conduite visées :

activités s'exerçant uniquement pendant les périodes d'ouvertures des établissements scolaires et des instituts médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalents :

- le service scolaire (desserte des établissements scolaires, lignes publiques ou privées) ;
- le service périscolaire (cantines, piscines, centres aérés, activités sportives et culturelles...) ;
- les activités pédagogiques ;
- le transfert vers ou depuis un internat.

### 2° Durée annuelle minimale :

600 heures pour toute période de 12 mois consécutifs ou 550 heures pour les conducteurs affectés à des services effectués au moyen de véhicules de moins de 10 places (sauf demande écrite du salarié).

Heures complémentaires limitées à 1/4 de cette durée.

### 3° Durée minimale journalière de travail, amplitudes et coupures :

les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacation prévu pour les autres salariés à temps partiel ainsi que de l'indemnisation des amplitudes et des coupures (v. n° 49, 50 et 53).

**REMARQUE :** en cas d'insuffisance horaire, l'indemnisation des coupures est imputable sur l'horaire annuel garanti et les indemnisations pour amplitudes peuvent également être imputées sur l'insuffisance horaire par accord d'entreprise.

### 4° Modification des horaires :

les modifications des jours scolaires ou de l'horaire type doivent être communiquées au conducteur 3 jours ouvrés à l'avance, sous réserve que l'entreprise en ait eu connaissance dans ce délai.

## 5° Requalification des conducteurs en périodes scolaires en conducteurs à temps complet :

les conducteurs scolaires comptabilisant (au titre des activités effectuées pendant et en dehors de la période scolaire) au moins 1 440 heures annuelles de travail effectif (soit 90 % de la durée de travail d'un conducteur à temps plein) sont requalifiés en conducteurs à temps complet.

**REMARQUE :** pour apprécier ce seuil, il convient de retenir les heures indemniées prises en compte au titre de la compensation de l'insuffisance d'horaire.

## 6° Classification :

les conducteurs scolaires sont classés au coefficient 137 V (groupe 7 bis) [coefficient 140 V (groupe 9) à compter du 1-9-2022 (Avenant n° 115 du 23-3-2022 étendu)] en cas d'exercice des activités susvisées.

Le coefficient est porté à 140 V (groupe 9) si le conducteur effectue pendant les périodes scolaires une des activités relevant du coefficient 140 V (coefficient attribué à compter de la première période de paie suivante).

## 7° En dehors des périodes scolaires ou pendant la fermeture des IME :

possibilité pour les conducteurs scolaires, sur leur demande et en dehors des périodes d'activités scolaires, d'accéder à des emplois disponibles pendant les vacances scolaires ou pendant la fermeture des IME ; ils bénéficient alors du coefficient correspondant à ces emplois.

Ces périodes doivent être formalisées par un avenant au contrat de travail (au maximum 2) et ne peuvent représenter plus du tiers de la durée du travail initiale contractuelle (les heures accomplies au-delà du tiers seront intégrées dans la durée de travail initiale du conducteur l'année suivante).

## 8° Cas particulier des conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite ne travaillant que pendant les périodes scolaires :

application de l'ensemble des dispositions de l'accord du 24-9-2004, notamment classement au coefficient 137 V, garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, garantie d'horaire journalier selon le nombre de vacations, indemnisation des amplitudes et des coupures (v. ci-avant).

**NDLR :** les dispositions de l'accord du 7-7-2009 n'ont pas été adaptées et modifiées par l'accord du 1-12-2020 étendu révisant les dispositions relatives aux conducteurs scolaires.

© Annexe 1, art. 17 © Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendu par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables dès leur signature, art. XXV annulé et remplacé par accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension © Accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature © Accord du 24-9-2004 étendu par arrêté du 30-6-2005, JO 30-7-2005, applicable à compter du 1-9-2004 remplacé par accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension © Accord du 7-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 18-3-2010, applicable à compter de sa signature, modifié par avenant n° 2 du 10-6-2013 étendu par arrêté du 17-7-2014, JO 24-7-2014, applicable à compter de sa signature © Avenant n° 115 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022, applicable à compter de sa signature

## 55 Heures supplémentaires ■

### 1° Décompte :

les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine, à la quatorzaine ou, dans le cadre de la modulation, sur toute autre période, selon le dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise.

### 2° Contingent annuel :

195 heures, ramené à 150 heures à compter du 1<sup>er</sup> exercice suivant l'entrée en vigueur de l'accord du 18-4-2002, puis à 130 heures à compter du 2<sup>e</sup> exercice. Il est de 90 heures en cas de modulation.

**3° Paiement :**

possibilité de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, après accord du salarié.

© Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature

**56 Travail de nuit (21 h – 6 h)**

**NDLR** : la loi du 9 mai 2001 qui subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu ne s'applique pas aux personnels roulants du secteur des transports. L'accord du 18-4-2002 a été étendu sous réserve de son application au seul personnel roulant (Arrêté du 22-12-2003).

La durée de conduite continue pendant cette plage horaire ne peut excéder 4 heures.

Lorsque la durée journalière continue du travail de nuit est supérieure à 1 heure, les heures de travail effectif ouvrent droit à une contrepartie, pécuniaire ou sous forme de repos, égale à 20 % de leur durée.

**REMARQUE** : disposition étendue, s'agissant des salariés ayant le statut de travailleurs de nuit, sous réserve qu'un accord d'entreprise conforme aux dispositions légales fixe les contreparties sous forme de repos compensateur prévues par le code du travail (Arrêté du 13-12-2022).

© Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004, et par avenant n° 5 du 24-9-2021 étendu par arrêté du 13-12-2022, JO 20-12-2022, applicable à compter du 21-12-2022 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature

**57 Cadres** ■ Modalités de RTT à prévoir par accord d'entreprise.

Cadres dirigeants (large pouvoir décisionnel et large responsabilité de gestion) : exclus de la RTT.

Cadres autonomes : possibilité de forfaits annuels en heures ou en jours (disposition exclue de l'extension par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004).

© Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature

**§ 3 Dispositions particulières au transport sanitaire****I. – Dispositions générales**

© Accord du 4-5-2000 étendu par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001 applicable à compter de son extension, complété par avenant n° 1 du 30-6-2000 étendu par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001 et modifié par avenant n° 3 du 16-1-2008 étendu par arrêté modifié du 21-11-2008, JO 11-1-2009, applicable à compter de son extension © Avenant n° 2 du 19-12-2000 étendu par arrêté du 17-10-2001, JO 3-11-2001

© Accord du 16-6-2016 étendu par arrêté du 19-7-2018, JO 27-7-2018, applicable à compter du 1-8-2018 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

**58 Champ d'application de l'accord du 16-6-2016** ■

L'accord du 16-6-2016, qui modifie plusieurs dispositions de l'accord RTT du 4-5-2000, s'applique aux entreprises de transport sanitaire répertoriées sous le code NAF 86.90 A de la nomenclature INSEE de 2008.

**59 Durée du travail** ■ L'accord RTT du 4-5-2000 organise la réduction du temps de travail à 35 heures mais, selon la Cour de cassation, n'impose pas la réduction effective du temps de travail (© *Cass. soc.*, 13 juin 2007, n° 05-44.843, n° 1411 FS-P + B).

**60 Répartition de la durée du travail et organisation de l'activité** ■ Répartition hebdomadaire du temps de travail.

Planning des périodes de travail et de repos établi au moins mensuellement et affiché au moins 15 jours à l'avance (modification possible en cas d'événements imprévisibles, notamment en cas d'absence d'un salarié quel qu'en soit le motif).

Heure de prise de service fixée par l'employeur la veille pour le lendemain et communiquée aux personnels ambulanciers au plus tard à 19 heures (en cas de nécessités de modification de l'horaire, information des salariés dès que l'employeur a connaissance du nouvel horaire).

**61 Temps d'habillage et de déshabillage des ambulanciers** ■ Lorsque la tenue de travail doit être revêtu dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, attribution aux personnels ambulanciers de contreparties sous forme de temps rémunérés (non pris en compte dans le calcul du temps de travail effectif). A défaut de contreparties définies dans l'entreprise, temps fixés à 5 mn pour les opérations d'habillage et 5 mn pour les opérations de déshabillage [pour le calcul de cette contrepartie, le taux horaire retenu est égal à la moyenne des taux horaires conventionnels applicables aux personnels ambulanciers A et B (v. n° 166), revalorisé dans les mêmes conditions]. Contrepartie devant faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.**62 Calcul du temps de travail des ambulanciers** ■**1° Règles de calcul applicables pendant les 3 années suivant la date de conclusion de l'accord du 16-6-2016 (soit jusqu'au 15-6-2019)****a) Principe général :**

temps de travail calculé sur la base de l'amplitude diminuée des temps de pause.

**b) Services de permanence (régime d'équivalence)**

**REMARQUE** : les signataires de l'accord du 16-6-2016 précisent qu'ils prendront les initiatives nécessaires en vue de l'adoption de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions de cet accord relatives aux équivalences.

**1. Sont considérés comme services de permanence :**

- les périodes de nuit entre 18 h et 10 h (sous réserve d'une amplitude minimale de 10 h) ;
- les dimanches et jours fériés entre 6 h et 22 h (sous réserve d'une amplitude minimale de 10 h) ;
- les samedis (sous réserve de planification par l'employeur et d'une durée ≥ 10 h).

**2. Régime d'équivalence pendant les services de permanence :** temps de travail calculé sur la base de l'amplitude prise en compte pour 80 % de sa durée.

**REMARQUE** : possibilité de convenir, par accord d'entreprise ou d'établissement, d'appliquer, pendant la période de 3 ans susvisée, le principe général aux services de permanence (c'est-à-dire convenir de calculer le temps de travail pendant les services de permanence sur la base de l'amplitude diminuée des temps de pause).

**2° Règles de calcul applicables à l'issue des 3 premières années d'application de l'accord du 16-6-2016 (soit à compter du 16-6-2019) :**

en dehors et pendant les services de permanence, temps de travail calculé sur la base de l'amplitude diminuée des temps de pause, sous réserve que :

- soit intervenue, pendant les 3 premières années d'application de l'accord du 16-6-2016, l'extension sans réserves de ses dispositions relatives au calcul du temps de travail et aux pauses des ambulanciers ;
- qu'aient été adaptées les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale.

**NDLR** : la garde départementale est un service de garde des transports sanitaires organisée, sous la responsabilité du préfet, sur l'ensemble du territoire d'un département afin d'assurer la continuité de la prise en charge des patients pendant les périodes de fermeture des entreprises de transport sanitaire (nuit, dimanches, jours fériés).

**63 Amplitude des ambulanciers** ■ Limitée à 12 h, l'amplitude de la journée de travail des ambulanciers peut être portée jusqu'à 14 h dans les cas suivants :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de 1 fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
- soit pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile.

**REMARQUE** : la durée des pauses ne peut avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude.

L'amplitude excédant 12 h effectuée à la demande de l'employeur ouvre droit au versement d'une indemnité de dépassement d'amplitude égale à la durée du dépassement multipliée par le taux horaire du salarié, ou à un temps de repos équivalent.

**64 Durées maximales et minimales de travail des ambulanciers** ■

**REMARQUE** : les signataires de l'accord du 16-6-2016 précisent qu'ils prendront les initiatives nécessaires en vue de l'adoption de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions de cet accord relatives à la durée maximale du temps de travail effectif.

**1° Durée maximale quotidienne :**

12 h (pour un ambulancier exerçant à temps complet et n'ayant pas eu d'absence au cours de la journée de travail).

**2° Durée minimale quotidienne :**

4h30.

**3° Durée maximale hebdomadaire :**

48 h sur une même semaine de travail, 46 h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

**65 Pauses des ambulanciers** ■

**1° Pause repas :**

en cas de journée complète de travail dont l'amplitude couvre entièrement les plages horaires comprises entre 11 h et 14h30 ou entre 18h30 et 22 h, pause repas obligatoire d'au moins 30 minutes, devant être prise en totalité pendant les plages horaires susvisées (sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant des modalités différentes).

**2° Régime des pauses :**

les temps de pause des ambulanciers sont exclus du temps de travail effectif :

- lorsqu'ils sont au moins égaux à 20 minutes en continu (30 minutes pour la pause repas) ;
- lorsque leur cumul n'excède pas les durées suivantes : 1h30 (plafond pouvant être porté à 2 h par accord d'entreprise ou d'établissement) du lundi au samedi en journée, 2 h les dimanches, nuits et jours fériés.

En cas d'impossibilité pour l'employeur d'entrer directement en contact avec le personnel ambulancier (en cas de travail de nuit notamment), obligation de fixer par avance les temps de pause.

Interruption des pauses : possible uniquement dans le cadre de l'urgence pré-hospitalière. Si, du fait de l'interruption, la durée de la pause est réduite à moins de 20 minutes (ou à moins de 30 minutes pour la pause repas), le temps écoulé est requalifié en temps de travail effectif. Obligation pour l'employeur de prévoir les conditions dans lesquelles les pauses qui ont été interrompues sont reportées.

Pauses non prises : possibilité de remplacer la période de pause par un repos compensateur équivalent à prendre au plus tard avant la fin de la période journalière suivante.

**66 Repos quotidien et hebdomadaire** ■

**1° Repos quotidien :**

possibilité de réduire la durée du repos quotidien à 9 heures consécutives sous réserve de périodes de repos compensateur au moins équivalentes accordées au plus tard avant la fin de la 3<sup>e</sup> semaine civile suivant la semaine au cours de laquelle le repos a été réduit.

**REMARQUE** : en cas d'amplitude de la journée de travail > 12 h, le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être < 11 h.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission longue distance, assistance, contraintes météo), possibilité de prendre le repos quotidien hors du domicile ou du lieu habituel de prise du repos ; dans ce cas, versement de l'indemnité de repos journalier prévue par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (pour son montant, v. n° 139).

**2° Repos hebdomadaire :**

tout salarié doit bénéficier, au cours d'un mois, d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 h consécutives (samedi/dimanche).

**REMARQUE** : le contrat de travail peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 h consécutives, notamment pour les activités saisonnières.

**67 Aménagements du temps de travail** ■

**1° Réduction de la durée hebdomadaire**

**2° Attribution de jours de repos :**

22 jours (pour une RTT de 39 h à 35 h et pour une année complète), pris pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié avec un délai de prévenance de 15 jours (réduit à 5 jours en cas de circonstances exceptionnelles). Possibilité d'affecter une partie de ces jours à un compte épargne temps.

**3° Modulation du temps de travail**

**a) Mise en place**

obligatoirement par accord d'entreprise (les accords conclus antérieurement à l'extension de l'avenant n° 3 du 16-1-2008 continuent de produire effet).

**b) Modalités :**

- durée moyenne : 35 h/semaine ou 1 600 h/an.
- amplitude : de 0 à 42 h/semaine.

— délai de prévenance en cas de modification du programme indicatif de modulation : 7 jours ouvrés (sauf contraintes particulières liées au caractère imprévisible de l'activité) ; 15 jours si la modification concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

**4° Travail par cycles**

**a) Mise en place**

par application directe de l'avenant n° 3 du 16-1-2008 sans nécessité d'un accord d'entreprise.

**b) Durée maximale du cycle**

fixée à 12 semaines dans les entreprises sans délégués syndicaux, et à 8 semaines, à défaut d'accord, dans celles dotées de délégués syndicaux.

**c) Heures excédentaires :**

heures effectuées au-delà de 42 h par semaine en cours de cycle rémunérées au taux des heures supplémentaires (à déduire du paiement des heures supplémentaires constatées en fin de cycle).

**68 Heures supplémentaires** ■

**1° Contingent annuel :**

130 h en cas de modulation, 480 h hors modulation.

**2° Paiement**



a) Majorations :

25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, 50 % pour les suivantes.

b) Repos compensateur de remplacement :

possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur (conditions fixées par accord d'entreprise ou d'établissement).

69 Travail de nuit des ambulanciers ■

REMARQUE : les dispositions relatives au travail de nuit des ambulanciers ont été étendues sous réserve que des accords d'entreprise définissent les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et les mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport (Arrêté du 19-7-2018).

<b>Définition du travail de nuit</b>	Tout travail entre 22 heures et 5 heures (ou autre période de 7 h consécutives fixée par accord d'entreprise entre 21 h et 7 h et englobant la période 24 h-5 h).
<b>Définition du travailleur de nuit</b>	Tout salarié qui accomplit : — au moins 2 fois/semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 h de son temps de travail quotidien pendant la période nocturne ; — ou au moins 270 h d'amplitude pendant la période nocturne au cours de l'année.
<b>Contreparties en repos</b>	Pour les seuls ambulanciers qualifiés de travailleurs de nuit, attribution d'un repos égal, par heure de nuit, à : — 15 % pour ceux dont le contrat prévoit une affectation exclusive à des services de nuit (repos pouvant sur demande du salarié être transformé en compensation salariale sans que le temps de repos puisse être réduit à moins de 5 %) ; — 10 % pour les autres.
<b>Durée maximale quotidienne</b>	Elle peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois. Périodes équivalentes de repos accordées en contrepartie dans les conditions légales (1), le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.
<b>Pause</b>	Pause légale pouvant être interrompue en cas de demande d'intervention ; dans ce cas, report du temps de pause avant la fin de la période de nuit (à défaut, obligation pour l'entreprise de fixer les conditions de prise du reliquat de pause).

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

— les samedis entre 6 h et 22 h si planification par l'employeur dans les conditions visées ci-après (notamment délai d'affichage) et durée ≥ 10 h ;

— les dimanches et jours fériés entre 6 h et 22 h.

Ces services, qui constituent du temps de travail effectif, peuvent être assurés soit au local de l'entreprise, soit en tout autre endroit fixé par l'employeur et indiqué préalablement dans le planning des permanences (y compris au domicile du salarié).

Amplitude limitée à 12 h sans pouvoir être inférieure à 10 h.

Planning établi au moins 1 fois par mois et affiché au moins 15 jours à l'avance (modification possible en cas d'événements imprévisibles tels que l'absence d'un salarié, quel qu'en soit le motif).

**72 Amplitude des ambulanciers** ■ L'amplitude de la journée de travail (temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail compris) des ambulanciers est limitée à 12 heures. Elle peut être portée jusqu'à 15 heures :

— dans la limite d'une fois par semaine en moyenne pour répondre à certaines demandes de missions sanitaires comme d'accomplir une mission jusqu'à son terme ;

— dans la limite de 75 fois par année civile pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance.

Le dépassement de l'amplitude de 12 h à la demande de l'employeur donne lieu à indemnisation (versement d'une indemnité de dépassement d'amplitude journalière égale au taux horaire du salarié multiplié par 75 % de la durée du dépassement constaté entre 12 h et 13 h et par 100 % au-delà de 13 h) ou à repos équivalent à prendre par journée entière (7 heures) sans pouvoir être accolé à des congés ou à des jours de RTT.

73 Durées maximales de travail ■

1° Durée hebdomadaire :

limitée à 48 heures au cours d'une semaine isolée et à 44 heures en moyenne au cours d'un trimestre civil, sans pouvoir excéder 572 heures au total par trimestre (sur 13 semaines).

2° Durée quotidienne :

limitée à 10 heures.

**74 Pause repas** ■ Temps de repas de 30 minutes à prendre, en accord avec le responsable et sauf planification à l'avance, entre 11h30 et 13h30.

**75 Décompte du temps de travail des ambulanciers (régime d'équivalence)** ■ Régime validé par le décret n° 2010-779 du 8-7-2010.

Durée du travail décomptée sur la base du cumul hebdomadaire des amplitudes journalières d'activité.

Date d'application	Coefficient de décompte (1)
Au 1-1-2010	82 %
Au 1-1-2011	84 %
Au 1-1-2012	88 %

(1) Coefficient de décompte identique pour toutes les périodes de travail : pendant les services de permanence (et quel que soit leur nombre), en dehors des services de permanence, dimanches, nuits et jours fériés.

REMARQUE : le régime présenté ci-avant doit conduire à retenir un temps de travail au moins égal à celui résultant de l'ancien régime d'équivalence.

**76 Repos quotidien** ■ Possibilité de réduire le repos quotidien à 9 heures consécutives 1 fois par semaine calendaire, 2 fois pendant les périodes de forte activité liées aux variations saisonnières de l'activité et pour les rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance.

Dans le cadre d'un contrat passé avec les sociétés d'assistance, la possibilité de réduire le repos de 11 h à 9 h est limitée à 75 fois par an.

Chaque heure comprise entre 9 h et 11 h est compensée par un repos d'une durée équivalente.

II. – Dispositions applicables au département de La Réunion

© Accord départemental de la Réunion du 18-12-2001 étendu par arrêté du 26-9-2003, JO 11-10-2003 applicable à compter du 1-1-2002 remplacé par accord du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt) © Avenant n° 1 du 2-10-2008 étendu par arrêté du 23-11-2009, JO 1-12-2009, applicable à compter du 1-12-2009 (date de la publication de son arrêté d'extension au JO) © Décret n° 2010-779 du 8-7-2010, JO 10-7-2010 © Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

A/ Dispositions applicables aux entreprises non adhérentes

70 Durée du travail ■

1° Durée conventionnelle :

la durée effective du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

2° Temps de travail effectif et double équipage :

en cas de double équipage, les temps non consacrés à la conduite pendant la marche du véhicule sont pris en compte à 100 %

**71 Services de permanence** ■ Sont considérés comme services de permanence :

— les périodes de nuit débutant entre 18 h et 22 h ;





Repos non pris : conditions de report fixées par accord d'entreprise. Dans les entreprises sans délégués syndicaux, et hors périodes de janvier à avril et de juillet à septembre, reliquats des repos non pris à prendre par journée ou demi-journée à la demande du salarié, dans les 2 mois qui suivent. Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission longue distance, assistance, contraintes météo), possibilité de prendre le repos quotidien hors du domicile ou du lieu habituel de prise du repos ; dans ce cas, versement de l'indemnité de repos journalier prévue par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (pour son montant, v. n° 139).

**77 Repos hebdomadaire** ■ Obligation d'accorder au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutifs (samedi/dimanche) par mois sauf dispositions contractuelles fixant d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutifs (activités saisonnières notamment).

**78 Aménagements du temps de travail** ■

**1° Réduction de la durée hebdomadaire**

**2° Attribution de jours de repos :**

22 jours (pour une RTT de 39 h à 35 h et pour une année complète), pris pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié avec un délai de prévenance de 15 jours (réduit à 5 jours en cas de circonstances particulières). Possibilité d'affecter une partie de ces jours à un compte épargne temps.

Les repos capitalisés suite à des absences doivent être pris avant le terme de l'année de référence (12 mois) moyennant un délai de prévenance de 1 mois. Les dates de ces repos capitalisés sont fixées pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié. Le délai de prévenance en cas de modification de ces dates est de 7 jours ouvrés. L'employeur ne peut pas opposer plus de 2 reports des dates par année.

**3° Modulation du temps de travail :**

**a) Durée moyenne**

[dispositions exclues de l'extension (Arrêté du 26-9-2003)] : 35 h/semaine ou 1 600 h/an.

**b) Amplitude**

[dispositions exclues de l'extension (Arrêté du 26-9-2003)] : de 0 à 42 h/semaine.

**c) Modification du programme indicatif de modulation :**

délai de prévenance de 7 jours ouvrés (sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité), 15 jours si la modification concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

**79 Travail à temps partiel** ■ Durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 16 heures.

**80 Heures supplémentaires** ■

**1° Contingent annuel**

fixé selon le calendrier suivant.

2009	2010	2011
240 h	320 h	385 h

**2° Majorations :**

25 % de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure et 50 % de la 44<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure.

B/ Dispositions applicables aux entreprises adhérentes

**81 Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord du 25-11-2021 non étendu** ■ L'accord du 25-11-2021 s'applique aux entreprises de transport sanitaire répertoriées sous le code NAF 86.90 A de la nomenclature INSEE de 2008. Il est applicable à compter du 1-1-2022.

**NDLR** : l'accord du 25-11-2021 prévoit qu'il entre en vigueur « le 1<sup>er</sup> jour du mois civil après épuration des délais légaux ». Selon la Chambre syndicale

des ambulanciers agréés de La Réunion (CSAAR), par cette formulation, les partenaires sociaux font référence à l'expiration du délai de 15 jours prévu par la loi pour l'exercice du droit d'opposition, délai à l'issue duquel les formalités de dépôt peuvent être effectuées. Il en résulte que l'accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt (dépôt effectué le 24-12-2021), soit le 1-1-2022.

**82 Répartition de la durée du travail et organisation de l'activité** ■ Répartition hebdomadaire du temps de travail.

Planning des périodes de travail et de repos affiché au moins 15 jours à l'avance (modification possible en cas d'événements imprévisibles, notamment en cas d'absence d'un salarié quel qu'en soit le motif).

Heure de prise de service fixée par l'employeur la veille pour le lendemain et communiquée aux personnels ambulanciers au plus tard à 19 heures (en cas de nécessités de modification de l'horaire, information des salariés dès que l'employeur a connaissance du nouvel horaire).

**83 Amplitude** ■ L'amplitude de la journée de travail des ambulanciers est limitée à 12 heures. Elle peut être portée jusqu'à 15 heures :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de 2 fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
- soit pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile.

L'amplitude excédant 12 heures effectuée à la demande de l'employeur ouvre droit au versement d'une indemnité de dépassement d'amplitude journalière égale à la durée du dépassement multipliée par le taux horaire du salarié, ou à un temps de repos équivalent.

**84 Services de permanence** ■ Sont considérés comme services de permanence :

- les périodes de nuit, les dimanches et les jours fériés (amplitude de 12 heures) ;
- les samedis si planification par l'employeur et durée ≥ 11 heures.

Pendant les périodes de permanence, le régime d'équivalence s'applique (v. n° 85).

**85 Calcul du temps de travail des ambulanciers (régime d'équivalence)** ■ De jour comme de nuit, le temps de travail des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 90 % de sa durée (régime d'équivalence non applicable aux salariés à temps partiel).

**REMARQUE** : les signataires de l'accord du 25-11-2021 précisent qu'ils prendront les initiatives nécessaires en vue de l'adoption de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions de cet accord relatives aux équivalences.

**86 Durées minimales et maximales de travail** ■

**REMARQUE** : les signataires de l'accord du 25-11-2021 précisent qu'ils prendront les initiatives nécessaires en vue de l'adoption de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions de cet accord relatives à la durée maximale du travail.

**1° Durée minimale quotidienne :**

4h30 pour les personnels ambulanciers exerçant leur activité à temps complet (et ne connaissant pas d'absence au cours de la période de travail concernée).

**2° Durée maximale quotidienne :**

fixée à 11 heures et pouvant être dépassée dans la limite de 12 heures.

**3° Durée maximale hebdomadaire :**

- 48 heures sur une même semaine ;
- 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

**87 Repos quotidien** ■ Possibilité de réduire la durée du repos quotidien de 11 heures à 9 heures consécutives, sous réserve de périodes de repos compensateur au moins équivalentes accor-

dées au plus tard avant la fin de la 3<sup>e</sup> semaine civile suivant la semaine au cours de laquelle le repos a été réduit.

**REMARQUE :** en cas d'amplitude de la journée de travail > 12 heures, le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être < 11 heures.

**88 Repos hebdomadaire** ■ Tout salarié doit bénéficier, au cours d'un mois, d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi et dimanche).

**REMARQUE :** sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié, le contrat de travail peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives, notamment pour les activités saisonnières.

**89 Heures supplémentaires** ■

**1° Contingent annuel :**

400 heures.

**2° Majorations :**

25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, 50 % pour les suivantes.

Possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur.

**3° Période de décompte :**

en principe, décompte sur la semaine. Toutefois, possibilité de décompte sur 2 semaines consécutives (décompte dit « à la quatorzaine »).

**90 Travail de nuit** ■

<b>Définition du travail de nuit</b>	Tout travail entre 22 heures et 5 heures (ou autre période de 7 h consécutives fixée par accord d'entreprise entre 21 h et 7 h et englobant la période 24 h-5 h).
<b>Définition du travailleur de nuit</b>	Tout salarié qui accomplit : – au moins 2 fois/semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 h de son temps de travail quotidien pendant la période nocturne ; – ou au moins 270 h d'amplitude pendant la période nocturne au cours de l'année.
<b>Contrepartie en repos</b>	Pour les seuls ambulanciers qualifiés de travailleurs de nuit, attribution d'un repos égal, par heure de nuit, à : – 15 % pour ceux dont le contrat prévoit une affectation exclusive à des services de nuit ; – 10 % pour les autres.  Repos pouvant sur demande du salarié être transformé en compensation salariale sans que le temps de repos puisse être réduit à moins de 5 %.
<b>Durée maximale quotidienne</b>	Elle peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois. Périodes équivalentes de repos accordées en contrepartie dans les conditions légales (1), le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.
<b>Pause</b>	Pause légale pouvant être interrompue en cas de demande d'intervention ; dans ce cas, report du temps de pause avant la fin de la période de nuit (à défaut, obligation pour l'entreprise de fixer les conditions de prise du reliquat de pause).

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

**§ 4 Dispositions particulières au transport touristique occasionnel de voyageurs**

**91 Réduction du temps de travail à 35 heures** ■ Dans le cadre de la RTT à 35 heures, l'accord s'applique, sur le territoire métropolitain et les DOM, au personnel roulant des entreprises de transport touristique occasionnel de voyageurs (code NAF 60-2 G notamment l'organisation d'excursions et de circuits touristiques en autocar) et aux conducteurs des entreprises (code NAF 60-2 B) dont l'activité rentre, sur l'ensemble de l'année civile, dans au moins un des 3 critères suivants et sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables : circuits touristiques par autocar,

organisation d'excursions en autocar, ou services occasionnels par autocar. Il nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise.

© *Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement*

**92 Période de référence** ■ La durée du travail effectif est calculée sur la moyenne des heures effectuées pendant une période de 4 semaines consécutives, qui commence la première semaine calendaire de chaque année.

La haute saison d'une durée maximale de 7 périodes peut être fractionnée 3 fois au plus (chaque fraction doit comprendre entre 1 à 4 périodes). Les périodes de haute saison sont fixées chaque année dans l'entreprise avec l'accord des représentants du personnel.

© *Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement*

**93 Définition et calcul des temps** ■ La durée du travail effectif, distincte des temps rémunérés, est constituée par l'ensemble des temps d'intensités variables passés au service de l'employeur :

— les temps de conduite et les périodes de réserve (périodes pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur sans appareil de contrôle tachygraphe, y compris la conduite de véhicules légers de moins de 9 places dans le cadre de toutes missions effectuées entre 2 repos journaliers) ;

— les temps passés aux travaux annexes : pris en compte dans le temps de service journalier, pour un total de 1 h 30. Ils comprennent les temps de prise et de fin de service et de vérification du véhicule, la tenue des documents de contrôle et des justifications administratives, les services à la clientèle, les temps d'habillage et de déshabillage en cas de mise à disposition d'une tenue, les temps de nettoyage du car (les entreprises disposant d'un service de nettoyage spécialisé peuvent déduire 45 mn de cette durée pour un nettoyage intérieur et extérieur) ;

— les temps indéterminés dits « contraints » : périodes dans l'amplitude journalière autres que conduite, réserve, annexe et coupure. Les interruptions de conduite ou de service imposées aux conducteurs pour les amplitudes de travail supérieures à 12 heures sont des temps contraints. Ils sont comptabilisés dans le temps de travail effectif à raison de 10 % de leur durée et font l'objet de contreparties financières (v. n° 99).

Coupure : période d'inactivité passée par le conducteur au lieu de sa 1<sup>re</sup> prise de service, lorsqu'il n'est plus à la disposition de son employeur, pendant une durée continue supérieure à 1 heure.

Temps de travail effectif garanti : 6 heures minimum pour une amplitude > 7 heures et 4 heures minimum pour une amplitude ≤ 7 heures.

© *Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement*

**94 Heures supplémentaires** ■ Est considérée comme heure supplémentaire, toute heure de travail effectif effectuée au-delà de 140 heures sur une période (ou au prorata, sur la base de 35 heures par semaine en cas de périodes incomplètes) :

— au-delà de la 140<sup>e</sup> heure et jusqu'à la 172<sup>e</sup> heure incluse : majoration de 25 % ;

— au-delà de la 172<sup>e</sup> heure : majoration de 50 %.

Les heures supplémentaires ainsi calculées ouvrent droit à repos compensateur légal au-delà de la 164<sup>e</sup> heure de la période.

© *Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement*

**95 Amplitude de la journée de service** ■ Définition : l'amplitude est la période se situant entre le début (première prise de service du conducteur) et la fin de mission (correspondant à l'enlèvement du disque tachygraphe après les éventuels travaux annexes ou période de réserve).

Durée maximale : 14 heures (cette dérogation ne s'applique pas aux journées comprenant, en tout ou partie, des services réguliers



urbains et/ou interurbains). Elle est réduite à 12 heures (hors double équipage) si une mission comprend une période de 5 heures entre 22 h et 6 h. Au-delà de 13 heures d'amplitude, la durée de conduite ne peut dépasser 9 heures.

Interruption : une interruption de 3 heures continues ou deux interruptions de 2 heures continues pour les amplitudes de 13 à 14 heures. Les pauses repas et pauses après conduite continue peuvent être comprises en tout ou partie dans ces interruptions.

Dans la fourchette horaire allant de 24 h à 7 h, le conducteur doit respecter une interruption d'au moins 1 h 30.

© Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement

**96 Durées maximales de travail** ■ Applicables à compter du 1-1-2001.

Haute saison	Basse saison	Sur l'année
48 h sur une semaine isolée, 46 h en moyenne sur une période et 42 h en moyenne sur 3 périodes	44 h sur une semaine isolée, 42 h en moyenne sur une période et 40 h en moyenne sur 3 périodes	1 795 h maximum

© Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement

**97 Repos quotidien** ■ Recours au repos fractionné limité à 2 fois/semaine pour un même conducteur. Si le conducteur ne peut prendre ce repos de 8 h à son domicile, il perçoit une indemnité de repos journalier prévue par l'accord d'entreprise, qui ne peut être inférieure à celle prévue par la CCN (v. n° 138).

© Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement

**98 Contreparties des aménagements de la durée du travail** ■

Durée du travail effectif dans l'année civile	Nombre de jours de repos supplémentaires rémunérés par an (1)
≥ 1 600 h	8 jours
Entre 1 601 h et 1 650 h	+ 1 jour
Entre 1 651 h et 1 700 h	+ 1 jour
Entre 1 701 h et 1 750 h	+ 1 jour
> 1 750 h	+ 1 jour par fraction de 25 heures

(1) Prorata temporis pour les salariés entrés en cours d'année ou en CDD.

Les jours de repos sont pris par journée entière soit selon des modalités définies par accord d'entreprise, soit, à défaut, pour moitié au choix du salarié et moitié au choix de l'employeur moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Ces repos peuvent être accolés à un repos hebdomadaire, un repos compensateur ou à des périodes de congés payés. Lorsqu'ils sont cumulés, les repos sont pris par semaine complète.

© Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement

**99 Indemnisation** ■

**1° Indemnisation des temps :**

temps de travail effectif : rémunéré à 100 % sur la base de 152 heures mensuelles garanties, éventuellement complété des heures supplémentaires.

Temps contraints (hors double équipage) et amplitudes < 14 heures : indemnisation journalière de 40 %, sur la base de l'amplitude plafonnée à 14 heures, de laquelle est déduit le temps de travail effectif soit, temps contraints = amplitude - (temps de travail effectif + coupures).

Temps de coupure : indemnisé à 15 % du taux horaire. Il ne rentre pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Double équipage : garantie de rémunération (pour chaque conducteur) qui ne peut être inférieure au cumul des temps de conduite des conducteurs assurant la mission auquel s'ajoute 45 mn de temps passé aux travaux annexes.

Absences : absences, indemnisées ou non, valorisées sur la base de 7 h de temps de travail effectif dans la limite de 35 h/semaine sauf modalités particulières (congés payés, maladie).

**2° Indemnisation des trajets effectués :**

trajets dans un véhicule léger : lorsque le conducteur conduit, le temps est rémunéré comme prévu ci-avant. Lorsque le conducteur ne conduit pas, le temps passé à bord du véhicule est indemnisé au titre des temps de trajets.

Trajets en train, bateau, avion, autocar et taxi : temps indemnisés à 100 % y compris le temps d'approche, sur présentation d'un justificatif horaire.

**3° Séjours imposant des périodes d'inactivité sur place :**

ils sont valorisés sur la base de 6 heures de temps de travail effectif.

**4° Travail de nuit :**

chaque heure comprise dans l'amplitude de service entre 22 h et 5 h est majorée de 20 % pour tous les conducteurs.

**5° Remplacements et changements d'affectation :**

lorsqu'un conducteur des groupes 7 et 9 est appelé à travailler plus de 22 jours pendant 12 mois consécutifs, pour un remplacement de salarié absent ou pour un changement d'affectation lié aux restructurations de l'entreprise, il est de plein droit considéré comme relevant durablement du groupe supérieur.

© Accord du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement

**§ 5 Dispositions particulières au personnel roulant à temps partiel des entreprises de transport interurbain de voyageurs**

**100 Durée maximale de travail** ■ 1 595 h/an depuis le 1-1-99.

© Accord du 23-12-98 étendu par arrêté du 9-4-99, JO 23-4-99

**101 Requalification des contrats de travail** ■ Mesure exceptionnelle instituée au 1-1-99 et reconduite au 1-1-2000 : le contrat des salariés ayant effectué au moins 1 595 h de travail effectif (v. remarque ci-après) durant l'année 1998 ou 1999 et encore présents au 1<sup>er</sup> janvier est requalifié à hauteur de l'horaire collectif des personnels roulants à temps complet applicable dans les unités de travail de l'entreprise et aux conditions de rémunération en vigueur dans l'entreprise. A défaut d'horaire collectif, la durée du travail retenue est la durée légale ou celle en vigueur dans l'entreprise en application d'un accord d'entreprise aux conditions de rémunération prévu par cet accord.

REMARQUE : pour apprécier les 1 595 h de travail effectif sur l'année, sont pris en compte (Décision de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation du 19-3-99) :

— les heures de travail effectif (temps de conduite et temps de travail autre que la conduite) résultant de l'ensemble des contrats de travail liant chaque salarié à l'entreprise, quel que soit l'emploi occupé ;

— les périodes d'absence pour AT suite à une agression dûment constatée, pour une durée correspondant à l'horaire de l'unité de travail où le salarié est affecté.

Sont exclues du temps de travail effectif : les congés payés, congés exceptionnels, congés sans solde, jours fériés non travaillés, absences pour maladie, AT autres que ceux liés à une agression, maternité, absences non rémunérées, périodes de formation individuelle à l'initiative du salarié (hors plan de formation), repos compensateurs.

© Accord du 23-12-98 étendu par arrêté du 9-4-99, JO 23-4-99, modifié par avenant n° 1 du 3-3-2000 non étendu, applicable à compter du 1-1-2000 © Décision de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation du 19-3-99

## CHAPITRE 7 Mesures concernant le permis à points

**102 Reconstitution partielle de points** ■ En cas de perte partielle de points, le conducteur peut bénéficier d'une formation spécifique de 2 jours sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois avant la date du stage (pouvant être réduit par accord entre les parties). Financement du stage et maintien du salaire au conducteur par le Fonds spécial professionnel « permis sécurité ».

© Accord du 13-11-92 étendu par arrêté du 31-12-92, JO 6-1-93

**103 Suspension ou invalidation du permis de conduire (inaptitude physique à la conduite exclue)** ■ Sous réserve d'avoir informé l'employeur le 1<sup>er</sup> jour de travail suivant la notification de la mesure : reclassement dans 1 autre emploi ou prise

des congés. A défaut, suspension (durée de la suspension fixée par accord entre l'employeur et le salarié) ou rupture du contrat.

En cas de suspension de contrat de travail :

— pendant la période de suspension : soit le conducteur suit une formation, ou, s'il a 1 an d'ancienneté dans un poste de conduite dans l'entreprise, l'employeur recherche un emploi de reclassement. En cas de refus de la proposition de reclassement (après délai de réflexion de 7 jours), ou à défaut d'accord entre les parties, l'employeur peut procéder au licenciement ;

— à l'issue de la période de suspension : le conducteur reprend son emploi dans l'entreprise s'il en a manifesté l'intention auprès de son employeur 15 jours avant. A défaut, l'employeur peut prononcer le licenciement.

En cas de rupture du contrat de travail : versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement à l'exclusion de toute indemnité compensatrice de préavis.

© Accord du 13-11-92 étendu par arrêté du 31-12-92, JO 6-1-93

## CHAPITRE 8 Maladie, maternité, accident du travail

© Art. 16 © Annexe 1, art. 9 et art. 10 ter complétée par accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-9-2022, JO 1-11-2022, applicable à compter du 1-3-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date de signature) et annexe 2, art. 17 bis modifiée en dernier lieu par accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-9-2022, JO 1-11-2022, applicable à compter du 1-3-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date de signature) et art. 18 modifié par avenants du 29-11-96 étendus par arrêté du 28-4-97, JO 8-5 97 © Annexes 3 et 4, art. 21 bis et 22 modifiés par avenants du 6-12-91 étendus © Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du

22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables dès leur signature, art. XXV de l'accord du 18-4-2002 annulé et remplacé par accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension © Accord du 1-12-2020 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension

### 104 Maladie, accident du travail ■

#### 1° Indemnisation sur 12 mois consécutifs

(en % de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler).

Catégorie	Ancienneté (au 1 <sup>er</sup> jour d'absence)	Maintien du salaire – IJSS			
		Maladie (1) (2)		Accident du travail	
		A 100 %	A 75 %	A 100 %	A 75 %
Ouvrier (3) et employé	3 ans (4)	du 6 <sup>e</sup> au 40 <sup>e</sup> jour	du 41 <sup>e</sup> au 70 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 30 <sup>e</sup> jour	du 31 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour
	5 ans	du 6 <sup>e</sup> au 70 <sup>e</sup> jour	du 71 <sup>e</sup> au 130 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	du 61 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
	10 ans	du 6 <sup>e</sup> au 100 <sup>e</sup> jour	du 101 <sup>e</sup> au 190 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	du 91 <sup>e</sup> au 210 <sup>e</sup> jour
TAM (groupes 1 à 5)	3 ans (4)	du 1 <sup>er</sup> au 30 <sup>e</sup> jour	du 31 <sup>e</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 30 <sup>e</sup> jour	du 31 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour
	5 ans	du 1 <sup>er</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	du 61 <sup>e</sup> au 120 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	du 61 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
	10 ans	du 1 <sup>er</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	du 91 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	du 91 <sup>e</sup> au 210 <sup>e</sup> jour
TAM (groupes 6 à 8) et cadre	3 ans (4)	du 1 <sup>er</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	du 61 <sup>e</sup> au 120 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 60 <sup>e</sup> jour	du 61 <sup>e</sup> au 150 <sup>e</sup> jour
	5 ans	du 1 <sup>er</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	du 91 <sup>e</sup> au 180 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	du 91 <sup>e</sup> au 210 <sup>e</sup> jour
	10 ans	du 1 <sup>er</sup> au 120 <sup>e</sup> jour	du 121 <sup>e</sup> au 240 <sup>e</sup> jour	du 1 <sup>er</sup> au 120 <sup>e</sup> jour	du 121 <sup>e</sup> au 270 <sup>e</sup> jour

(1) En cas d'hospitalisation, les périodes d'indemnisation à 75 % sont prolongées de 30 jours sauf pour les cadres.

(2) Pour les ouvriers et les employés du transport de marchandises et des activités auxiliaires, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise est réduit à 3 jours.

(3) Pour les conducteurs scolaires, délai de carence décompté pendant les périodes de travail, durées d'indemnisation décomptées en jours calendaires et indemnisation due pour les seules périodes devant être travaillées.

(4) Ancienneté ramenée à 1 an en cas d'AT avec hospitalisation d'au moins 3 jours ou arrêt de travail d'au moins 28 jours.

#### 2° Garantie d'emploi en cas de maladie

pendant 6 mois, portés à 12 mois pour les salariés qui, âgés d'au moins 50 ans, comptent au moins 15 ans d'ancienneté. En cas de rupture du contrat à l'issue de la période de garantie d'emploi, priorité de réembauchage pendant une durée de 5 ans à compter du début de la maladie avec reprise de l'ancienneté.

**105 Maternité** ■ Après 1 an de présence, maintien du salaire sous déduction des IJSS pendant 36 jours + 2 jours par enfant à charge de moins de 15 ans pour les femmes de moins de 22 ans (25 ans pour les cadres) dans la limite maximale de 46 jours.

## CHAPITRE 9 Retraite complémentaire et régimes de prévoyance et de frais de santé

### Section 1 Retraite complémentaire

#### 106 Institution ■ CARCEPT.

© Art. 22 © Annexe V



**107 Cotisations** ■ 6 % de l'ensemble des rémunérations, réparties par parts égales entre l'employeur et le salarié.

© Décret n° 55-1297 du 3-10-55, art. 10

## Section 2 Régime de protection sociale

### 108 Principes généraux du régime de protection sociale ■

Applicables à l'ensemble du dispositif obligatoire, soit aux garanties « décès et invalidité » (v. n° 109) et au régime d'incapacité à la conduite (v. n° 110).

#### 1° Champ d'application et mise en œuvre du régime à compter du 1-1-2017 :

le régime concerne les conventions collectives suivantes :

- Transports routiers ;
- Transports publics urbains : réseaux de voyageurs ;
- Voies ferrées d'intérêt local ;
- Déchets.

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord-cadre doit respecter :

— le régime dans ses aspects quantitatifs et qualitatifs. L'entreprise peut toutefois mettre en œuvre des garanties plus favorables [le caractère plus favorable s'apprécie sur l'ensemble des salariés et sur l'ensemble des garanties (analysées risque par risque) et des cotisations] ;

— les garanties présentant un haut degré de solidarité (v. n° 109) ;

— l'interdiction de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise.

Les entreprises « affrètement et organisation des transports » relevant du code NAF 52.29 B de la nomenclature INSEE de 2008 (anciennement répertoriées sous les codes NAF 63.4 B et 63.4 C) ont la faculté non contraignante d'adhérer au régime conventionnel de prévoyance « Décès et invalidité », conformément à l'annexe 5 de la CCN.

#### 2° Organisme assureur et gestionnaire :

les entreprises sont libres de choisir l'organisme de leur choix.

Toutefois, CARCEPT-Prévoyance assure la gestion administrative et financière du fonds dédié au haut degré de solidarité, ainsi que l'appel des cotisations auprès de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord-cadre et la tenue des comptes de points de solidarité de l'ensemble des salariés.

#### 3° Bénéficiaires :

voir les garanties « décès et invalidité » et la garantie « incapacité à la conduite » (v. n°s 109 et 110).

#### 4° Compte personnel de points :

chaque salarié bénéficie d'un compte personnel de points, qui recense l'ensemble des points attribués tout au long de sa carrière au sein des entreprises entrant dans le champ d'application des 2 régimes. Il se divise en :

— points d'activité : attribués à chaque salarié en fonction de son activité et de sa rémunération ayant donné lieu à cotisation (au titre de la garantie concernée). Ils déterminent les seuils et les niveaux d'accès aux garanties « invalidité » et « incapacité à la conduite » ;

— points de solidarité : attribués au salarié au titre d'actions de prévention suivies, ou au titre de sa situation personnelle. Ils sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire.

##### a) Modalités d'attribution des points d'activité

1. Périodes antérieures à 2017 (reconstitution des points pour chacune des garanties et pour chacune des années)

Rémunération annuelle (1)	Nombre de points d'activité attribués pour l'année (2)
Entre 0 et 1 SMIC annuel	120 points x (les éléments de rémunération soumis à cotisations/SMIC annuel)
Entre 1 SMIC annuel et 1 PASS	120 points

Rémunération annuelle (1)	Nombre de points d'activité attribués pour l'année (2)
Entre 1 PASS et 4 PASS	120 points + [(les éléments de rémunérations soumis à cotisations - 1 PASS) x 24/(3x PASS) points]
Au-delà de 4 PASS	144 points

(1) Rémunération soumise à cotisations au titre des régimes « invalidité et décès » et « incapacité à la conduite ».  
(2) Nombre arrondi au centième supérieur.

**REMARQUE :** le SMIC annuel et le PASS (plafond annuel de la SS) pris en compte pour le calcul des points sont ceux de l'année de versement de la rémunération (moyenne pondérée en cas d'évolution en cours d'année).

#### 2. A compter du 1-1-2017

Rémunération totale (1)	Nombre de points d'activité (2)
Entre 0 et N SMIC mensuel	N*10 points x (les éléments de rémunération soumis à cotisations/N*SMIC mensuel)
Entre N SMIC mensuel et N PMSS	N*10 points
Entre N PMSS et N*4 PMSS	N*10 points + [(les éléments de rémunération soumis à cotisations - N PMSS) x 2/(3x PMSS) points]
Au-delà de N*4 PMSS	N*12 points

(1) Rémunération sur les N mois de l'année A soumise à cotisations, au titre des régimes « invalidité et décès » et « incapacité à la conduite ».  
(2) Points attribués pour les N mois de l'année A et arrondi au centième supérieur.

**REMARQUE :** si le salarié a perçu un salaire toute l'année, N est égal à 12 et c'est l'ensemble de la rémunération annuelle soumise à cotisations qui est prise en compte. Le SMIC mensuel et le PMSS pris en compte sont ceux du mois de réalisation du sinistre

3. Cas de suspension du contrat avec maintien du salaire total ou partiel par l'employeur, ou IJ financées en tout ou partie par l'employeur, attribution de points d'activité selon la formule suivante : nombre de jours de suspension x nombre de points attribués au titre de l'année précédant l'année de suspension/365 (arrondi au centième supérieur).

Maximum de points attribués par mois (intégrant le nombre de points attribués au titre de la suspension) : 1/12 des points attribués au titre de l'année précédant l'année de suspension.

#### 4. Reconstitution des points d'activité

Jusqu'au 31-12-2020, obligation pour l'assureur de reconstituer les points d'activité de chaque salarié concerné par la survenance d'un risque (invalidité, décès et incapacité à la conduite).

Au 1-1-2021, obligation pour l'assureur de reconstituer ces points pour l'ensemble des salariés, y compris pour les périodes antérieures au 1-1-2017.

##### b) Modalités d'attribution des points de solidarité :

la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance détermine les actions pouvant ouvrir droit à l'attribution de points de solidarité, selon un barème qu'elle fixe pour l'année en cours et fixe les plafonds annuels et globaux d'acquisitions de points, ainsi que l'attribution de points de solidarité au titre des droits non contributifs (v. n° 109).

**REMARQUE :** le salarié acquiert des points de solidarité au titre de sa participation à des actions de prévention et au titre de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre.

#### 5° Cotisations

##### a) Base de calcul :

rémunérations totales brutes soumises à cotisations SS (hors frais professionnels), perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes et limitées à 3 PMSS.

##### b) Montant :

1,05 % pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties (invalidité, décès et incapacité à la conduite) dont 0,05 % de la même assiette finance le haut degré de solidarité et s'applique à l'ensemble des salariés et entreprises concernés par les garanties invalidité et décès.

Pour les entreprises de transport de marchandises et activités auxiliaires, le taux de cotisation est porté à 1,55 % à compter du 1-7-2022.

Pour les entreprises de transport de voyageurs, le taux de cotisation est porté à 1,55 % à compter du 1-1-2023.

Pour la répartition des cotisations par garanties, voir nos 109, 110, 111 et 112.

**REMARQUE :** l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

**6° Prestations :**

outre les garanties décès/invalidité et inaptitude à la conduite (v. nos 109 et 110), le régime prévoit des garanties présentant un haut degré de solidarité, telle que l'amélioration des garanties en cas de sinistre en fonction du nombre de points de solidarité attribués au salarié.

Pour les entreprises de transport de marchandises et activités auxiliaires, il est instauré une garantie complémentaire « incapacité de travail » (v. n° 111).

Pour les entreprises de transport de voyageurs, il est instauré une garantie complémentaire « ALD AVC/Cancer » (v. n° 112).

© Accord-cadre du 20-4-2016 étendu par arrêté du 1-12-2016, JO 13-12-2016, applicable à compter du 1-1-2017

© Avenant n° 1 du 7-3-2017 étendu par arrêté du 12-2-2018, JO 22-2-2018, applicable à compter de sa signature

© Accord 3-2-2022 étendu par arrêté du 28-6-2022, JO 30-6-2022, applicable à compter du 1-7-2022 © Accord du 23-3-2022 étendu par arrêté du 6-12-2022, JO 15-12-2022, applicable à compter du 1-1-2023

**109 Garanties décès et invalidité des non-cadres ■**

**1° Champ d'application du régime décès invalidité :**

le régime concerne les conventions collectives suivantes :

— Transports routiers à l'exception des entreprises relevant des codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 2008 : 52.10 B, 53.20 Z, 77.39 Z, 86.90 A ;

— Transports publics urbains : réseaux de voyageurs ;

— Voies ferrées d'intérêt local.

**2° Organisme assureur :**

voir n° 108.

**3° Bénéficiaires :**

salariés non cadres c'est à dire ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

**4° Cotisations**

**a) Base de calcul :**

rémunérations totales brutes soumises à cotisations SS (hors frais professionnels), perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes et limitées à 3 PMSS.

**b) Montant :**

0,70 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité

**c) Répartition :**

50 % au minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié (soit 0,35 % à la charge de l'employeur et 0,35 % à la charge du salarié, dont 0,025 % pour chacun affecté au financement du haut degré de solidarité).

**5° Prestations**

**a) Salaire annuel de référence :**

rémunérations totales soumises à cotisations de SS (hors frais professionnels) et limitées à 3 PMSS, perçues au cours des 12 mois précédant la date de reconnaissance de l'invalidité, l'arrêt de travail ou le décès.

**REMARQUE :** en cas d'ancienneté < 12 mois, le salaire de référence est égal aux rémunérations totales brutes soumises à cotisations de SS (hors frais professionnels), figurant dans le contrat de travail, limitées à 3 plafonds de SS.

**b) Décès ou invalidité absolue et définitive :**

capital fixé en % du salaire de référence.

Situation de famille (1)	Capital décès
Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé :	
– sans enfant à charge	50 %
– avec 1 enfant à charge	100 % (2)
– majoration par enfant à charge supplémentaire	30 %
Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé :	
– sans enfant à charge	100 %
– avec 1 enfant à charge	130 % (3)
– majoration par enfant à charge supplémentaire	30 %

(1) Appréciée au jour du sinistre.  
 (2) Soit 70 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant à charge.  
 (3) Soit 100 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant à charge.

Maximum du capital versé (majoration comprise) : 200 % du capital de base.

Le capital décès est versé par anticipation en cas d'IAD.

**REMARQUE :** à la demande du bénéficiaire, le versement du capital décès peut être échelonné, s'il est supérieur à 2,5 PMSS à la date du décès. Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 5 ans.

**c) Double effet :**

en cas de décès simultané ou postérieur (décès dans un délai < 2 ans après celui du salarié) du conjoint non séparé de fait, du partenaire de PACS ou du concubin notoire, versement aux enfants à charge d'un capital calculé comme le capital dû en cas de décès du salarié (v. ci-avant) en fonction du nombre d'enfants à charge au moment du décès du conjoint (limité à 200 % du capital de base).

**d) Invalidité :**

rente fixée en % du salaire de référence.

	Nombre de points d'activité (1)	Rente
<b>Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie ou IPP comprise entre 54 % et 65 %</b>	Quel que soit le nombre de points	15 %
<b>Invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou IPP ≥ 66 %</b>	< 1 801 points	20 %
	≥ 1 801 points	22,5 %
	≥ 2 401 points	25 %
	≥ 3 601 points	30 %

(1) Acquis au jour du sinistre.

**REMARQUE :** ces dispositions ne s'appliquent qu'aux états d'invalidité dont le fait générateur est postérieur au 1-1-2017.

Maximum perçu par le salarié (IJSS, maintien de salaire, autres revenus salariaux, pensions versées par l'organisme assureur et prestations versées au titre de la garantie invalidité) : 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, limité à 3 fois le plafond de SS.

**REMARQUE :** en cas de dépassement du plafond, lorsque le salarié bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite, la réduction se fait sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie « inaptitude à la conduite ». La réduction est opérée en priorité sur les prestations versées au titre de la garantie « inaptitude à la conduite », lorsque le salarié ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective.

**6° Haut degré de solidarité**

**a) Organisme assureur :**

CARCEPT-Prévoyance est chargé de la gestion administrative et financière du fonds dédié au haut degré de solidarité, de l'appel des cotisations et de l'exécution de la politique d'action sociale, de solidarité et de prévention décidée par la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance.

**b) Cotisations :**

voir ci-avant n° 108, 5°.

**c) Prestations :**

actions de prévention, amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), [services



d'accompagnement personnalisés, hors sinistre (dans les situations telles que le bénéfice d'une prestation inaptitude ou prévoyance, l'arrêt de travail continu d'une durée > 6 mois, la situation d'aidant familial, le décès ou l'invalidité du conjoint ou d'un des enfants du couple ou l'affection de longue durée dite « exonérante » (Avenant n° 2 du 15-2-2019 non étendu), acquisition d'outils de prévention à des tarifs préférentiels pour le salarié ou la mise en œuvre d'action permettant au salarié d'améliorer sa qualité de vie au travail, son retour à l'emploi après la maladie, le maintien de son état de santé ou la réduction du risque d'AT/MP.

© Accord du 20-4-2016 étendu par arrêté du 1-12-2016, JO 13-12-2016, applicable à compter du 1-1-2017, modifiant le décret n° 55-1297 du 3-10-55 (décret non disponible) modifié par avenant n° 2 du 15-2-2019 non étendu, applicable à compter de sa signature pour une durée de 24 mois, prorogé pour une durée de 24 mois par avenant n° 3 du 17-3-2021 non étendu, applicable à compter de sa signature pour une durée de 24 mois

## 110 Garantie Inaptitude à la conduite ■

### 1° Champ d'application du régime d'inaptitude à la conduite :

le régime concerne :

- la CCN « Transports routiers » ;
- la CCN « Transports publics urbains : réseaux de voyageurs » ;
- la CCN « Voies ferrées d'intérêt local » ;
- certaines entreprises relevant de la CCN « Déchets » ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux (code NAF 38.11 Z de la nomenclature INSEE de 2008).

### 2° Organisme assureur :

voir n° 108.

### 3° Salariés concernés :

salariés occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la CCN concernée (pour la présente CCN, v. n°s 117 et s.) et qui sont affectés ;

- soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ;
- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite ;

Sont également concernés, les conducteurs de transport scolaire.

### 4° Cotisations

#### a) Base de calcul :

rémunérations totales brutes soumises à cotisations SS (hors frais professionnels), perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes et limitées à 3 PMSS.

#### b) Montant :

0,35 %.

#### c) Répartition :

60 % au minimum à la charge de l'employeur et 40 % au maximum à la charge du salarié (soit 0,21 % à la charge de l'employeur et 0,14 % à la charge du salarié).

### 5° Prestations

#### a) Bénéficiaires :

salariés (concernés visés ci-avant) dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale spéciale du régime.

#### b) Salaire de référence :

rémunérations totales brutes soumises à cotisations de SS (hors frais professionnels) et limitées à 3 PMSS, perçues au cours des 12 mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

REMARQUE : en cas d'ancienneté < 12 mois, le salaire de référence est égal aux rémunérations totales brutes soumises à cotisations de SS (hors frais professionnels), figurant dans le contrat de travail, limitées à 3 plafonds de SS.

### c) Montant

Nombre de points d'activité (1)	Indemnité
De 0 à 1 200 points	Capital égal à 1/12 du salaire de référence
De 1 201 points à 1 800 points	Capital égal à 2/12 du salaire de référence
A compter de 1 801 points	Rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence

(1) Points attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale.

Maximum perçu par le salarié (IJSS, maintien de salaire par l'employeur, autres revenus salariaux, pensions de toutes natures compris) : 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler (limité à 3 fois le plafond de SS).

REMARQUE : en cas de dépassement du plafond, lorsque le salarié bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite, la réduction se fait sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie « inaptitude à la conduite ». La réduction est opérée en priorité sur les prestations de cette dernière garantie, lorsque le salarié ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective.

© Protocole d'accord du 24-9-80 étendu par arrêté du 30-5-84, JO 14-6-84 modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 20-4-2016 étendu par arrêté du 1-12-2016, JO 13-12-2016, applicable à compter du 1-1-2017

## 111 Garantie complémentaire « incapacité de travail » des entreprises de transport de marchandises et activités auxiliaires ■

Instauration d'une garantie complémentaire pour les salariés des entreprises de transport de marchandises et activités auxiliaires.

REMARQUE : les entreprises disposant d'une garantie d'incapacité de travail avec un taux de cotisation à la charge de l'employeur au moins égal à celui fixé ci-après, bénéficient d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions de l'accord.

### 1° Champ d'application :

entreprises répertoriées sous les codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 2008 :

- 49.41 A : transports routiers de marchandises interurbains ;
- 49.41 B : transports routiers de marchandises de proximité ;
- 49.41 C : location de camions avec conducteur ;
- 52.29 A : messagerie, fret express ;
- 52.29 B (pour partie) : affrètement et organisation de transports ;
- 53.20 Z : autres activités de poste et de courrier ;
- 77.12 Z (pour partie) : location et location bail de camions.

### 2° Bénéficiaires :

salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 ou des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### 3° Cotisations

#### a) Taux :

0,50 % au titre de la garantie incapacité de travail.

Répartition : 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié.

#### b) Assiette de calcul :

ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations SS, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à 3 fois le plafond de sécurité sociale.

### 4° Montant et conditions de versement de la garantie :

versement d'indemnités journalières complémentaires en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou AT/MP dont le fait générateur est postérieur au 1-1-2022.

Nombre de points d'activité (1)	Montant (en pourcentage du salaire de référence) - IJSS brutes
< 3 000 points	75 %
≥ 3 000 points	80 %

(1) Au jour du sinistre.

Délai de carence : 180 jours d'arrêt de travail continu (en tout état de cause le versement ne peut pas intervenir avant la fin des droits liés à l'obligation de maintien de salaire de l'employeur).

Maximum (IJSS + indemnités versées par le régime de prévoyance) : rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Salaire de référence : rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale (hors frais professionnels) et limitées à 3 plafonds de sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois d'activité précédant l'arrêt de travail.

**REMARQUE :** en cas d'ancienneté inférieure à 12 mois, le salaire de référence est égal aux rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale (hors frais professionnels), figurant dans le contrat de travail, limitées à 3 fois le plafond de sécurité sociale.

Maintien de la garantie en cas de suspension du contrat de travail :

- avec maintien total ou partiel du salaire ;
- en cas de versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en cas d'activité partielle (y compris de longue durée) ;
- en cas de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

© Accord 3-2-2022 étendu par arrêté du 28-6-2022, JO 30-6-2022, applicable à compter du 1-7-2022

**112 Garantie complémentaire « ALD AVC/Cancer » des entreprises de transport de voyageurs** ■ Instauration d'une garantie complémentaire au régime de protection sociale des entreprises du transport routier au bénéfice des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs à compter du 1-1-2023.

**1° Champ d'application :**

entreprises relevant des codes NAF de la nomenclature INSEE de 2008 suivants :

- 49.39 A : transports routiers réguliers de voyageurs ;
- 49.39 B : autres transports routiers de voyageurs.

**2° Bénéficiaires :**

salariés ne relevant ni des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47, ni des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 relatif à la prévoyance des cadres.

**REMARQUE :** les entreprises sont tenues proposer cette garantie aux salariés relevant des articles précités.

**3° Cotisations :**

cotisation afférente à la garantie complémentaire « ALD AVC/Cancer » fixée à 0,50 %.

Cotisation globale de prévoyance (y compris la cotisation afférente à la nouvelle garantie complémentaire) égale à 1,55 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations SS, hors frais professionnels, perçues par les salariés et limitées à 3 fois le plafond de sécurité sociale.

Répartition : au minimum 60 % à la charge de l'employeur et au maximum 40 % à la charge du salarié (soit 0,30 % employeur et 0,20 % salarié).

**4° Définition et montant de la garantie :**

la garantie intervient dès la reconnaissance initiale par l'assurance maladie de 2 affections de longue durée, définies à l'article D 160-4 du code de la sécurité sociale suivantes :

- tumeur maligne, affection du tissu lymphatique ou hématopoïétique ;
- accident vasculaire cérébral invalidant.

Versement d'un capital égal à 250 % du PMSS + service d'accompagnement médico-social personnalisé (écoute, accompagnement) + actions de sensibilisation et d'information sur la santé et la prévention dispensées auprès des salariés.

© Accord du 23-3-2022 étendu par arrêté du 6-12-2022, JO 15-12-2022, applicable à compter du 1-1-2023

**113 Régime de prévoyance du transport sanitaire** ■

**1° Champ d'application :**

entreprises relevant du code NAF de la nomenclature INSEE de 2008 : 86.90 A (Ambulances).

**2° Organisme assureur :**

au choix.

**3° Bénéficiaires :**

salariés ne relevant ni des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 ni des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17-11-2017 relatif à la prévoyance des cadres.

**4° Cotisations**

**a) Taux :**

1,20 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité.

Cotisations assises sur l'ensemble des rémunérations brutes soumises aux cotisations de SS, hors frais professionnels, limitées à 3 plafond de SS.

**b) Répartition :**

50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

**5° Prestations**

**a) Salaire de référence :**

rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à 3 fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 mois civils précédant l'événement.

**b) Incapacité temporaire de travail :**

sous réserve de percevoir des prestations en espèces de la SS, le salarié bénéficie en relais du maintien de salaire assuré par l'employeur (ou après 90 jours continus pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an dans l'entreprise) d'indemnités journalières égales à 70 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

Maximum IJSS + RP + toute autre rémunération : rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

**c) Invalidité ou incapacité permanente :**

sous réserve de percevoir une pension SS, versement d'une rente complémentaire en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente fixée comme suit en % du salaire de référence, sous déduction des prestations SS brutes et dans la limite du salaire net d'activité.

Invalidité/incapacité	Rente en % du SR (1)
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie ou incapacité permanente ≥ 33 % et < 66 %	45 %
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente ≥ 66 %	70 %
(1) Pour la définition du salaire de référence, voir ci-avant.	

**d) Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)**

Situation de famille	Montant en % du SR (1)
Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé	50 %
Marié, non séparé de fait, concubin ou partenaire de PACS	100 %
Majoration par enfant à charge	25 % (2)
(1) Pour la définition du salaire de référence, voir ci-avant. (2) Dans la limite de 100 % du SR.	

**e) Garantie double effet :**

en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, concubin notoire ou partenaire de PACS, versement d'un capital décès supplémentaire aux enfants à charge.

**REMARQUE :** ce capital est attribué à parts égales entre les enfants.

**f) Haut degré de solidarité :**

les salariés bénéficient des dispositions relatives au haut degré de solidarité prévues par l'accord du 20-4-2016 instaurant un régime de protection sociale au profit des salariés relevant des professions du transport. Ils bénéficient ainsi de l'attribution de points de solidarité et des actions de prévention (v. n<sup>os</sup> 108 et 109).





**6° Maintien des prestations en cas de suspension du contrat de travail**

au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- soit d'un revenu de remplacement en cas d'activité partielle de droit commun, d'activité partielle de longue durée ou de congé rémunéré par l'employeur.

Cotisations patronales et salariales dues.

© Accord du 28-3-2022 étendu par arrêté du 20-6-2022, JO 29-6-2022, applicable à compter du 1-7-2022

**Section 3 Régime de frais de santé**

**114 Régime de frais de santé dans les entreprises de transport de voyageurs et de marchandises ■**

**1° Champ d'application**

**a) Entreprises de transport routier de voyageurs :**

entreprises répertoriées sous les codes NAF 49.39 A et 49.39 B de la nomenclature INSEE de 2008.

**b) Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport :**

entreprises répertoriées sous les codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 2008 :

- 49.41 A : transports routiers de fret interurbains ;
- 49.41 B : transports routiers de fret de proximité ;
- 49.41 C : location de camions avec chauffeur ;
- 52.29 A : messagerie/fret express ;
- 52.29 B (pour partie) : affrètement et organisation des transports ;
- 53.20 Z : autres activités de poste et de courrier ;
- 77.12 Z (pour partie) : location et location-bail de camions.

**2° Salariés concernés :**

tous les salariés.

**REMARQUE :** les accords du 24-5-2011 et du 1-10-2012 prévoient que certains salariés (liste non reprise) peuvent être dispensés d'adhésion.

**3° Mise en œuvre**

**a) Entreprises de transport routier de voyageurs :**

délai maximal de 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord du 24-5-2011 pour se mettre en conformité. Toutefois, pour les entreprises disposant déjà d'un régime de frais de santé, possibilité de maintenir les contrats obligatoires préexistants dans toutes leurs dispositions, sous réserve du respect des dispositions relatives aux cotisations fixées par l'accord de branche (v. ci-après).

**REMARQUE :** les entreprises sont considérées comme remplissant les obligations de l'accord lorsqu'elles s'acquittent de ces cotisations soit dans le cadre d'une complémentaire santé qu'elles ont souscrite, soit sous la forme d'une dotation spécifique au comité d'entreprise ayant lui-même souscrit une complémentaire santé pour les salariés de l'entreprise.

**b) Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport :**

absence de disposition spécifique.

**4° Organisme assureur**

**a) Entreprises de transport routier de voyageurs :**

choix laissé à la libre appréciation de l'entreprise. Toutefois, à défaut de choix d'un organisme à l'issue du délai de mise en œuvre de 6 mois, obligation de contracter, pour un délai minimum de 3 ans, auprès de l'organisme ou de l'un des organismes désignés par la commission « Appel d'offres » (v. remarque ci-après) afin de mettre en place un dispositif respectant les dispositions de l'accord de branche.

**REMARQUE :** l'accord du 24-5-2011 institue une commission paritaire spécifique « Appel d'offres » chargée notamment, tous les 3 ans, de lancer l'appel d'offres et d'arrêter le ou les organismes désignés.

A l'issue du délai de 3 ans, possibilité pour l'entreprise soit de contracter avec l'organisme ou l'un des organismes désignés par la commission, soit d'opter pour un autre organisme assureur, dans les conditions de financement prévues ci-après.

**b) Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport :**

désignation de CARCEPT-Prévoyance pour une durée de 5 ans à compter du 1-1-2013.

**5° Cotisations**

par salarié et par mois en % du plafond mensuel de la SS.

**a) Entreprises de transport routier de voyageurs**

	Cotisation totale	Employeur (1)	Salarié (1)
<b>Régime général</b>	1,00 %	0,50 %	0,50 %
<b>Régime Alsace-Moselle</b>	0,60 %	0,30 %	0,30 %

(1) Répartition par parts égales entre employeur et salarié sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une prise en charge différente.

**b) Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport**

	Total (1)	Employeur	Salarié
<b>Régime général</b>	1,40 %	0,70 %	0,70 %
<b>Régime Alsace-Moselle</b>	1,00 %	0,50 %	0,50 %

(1) Un délai de 6 mois de mise en conformité aux dispositions de l'avenant est accordé aux entreprises ayant un taux de cotisation à la charge de l'employeur égal ou supérieur au taux de cotisation fixé par l'avenant et à celles disposant d'un régime de santé dans lequel les garanties sont globalement plus favorables que celles prévues par l'avenant.

**6° Garanties :**

les régimes complètent les remboursements de la SS en matière de frais de soins de santé.

**REMARQUE :** les entreprises du transport routier de marchandises et activités auxiliaires doivent prévoir de mettre en place un réseau de soins (optique, dentaire et audioprothèse), une garantie assistance, des prestations de téléconsultation....

**7° Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail :**

garanties maintenues sous réserve que le salarié verse sa cotisation et sous réserve du maintien total ou partiel de salaire ou du versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur et sous réserve du versement d'un maintien total ou partiel de salaire, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ou d'une indemnité d'activité partielle (y compris de longue durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...) pour les seules entreprises du transport routier de marchandises.

**REMARQUE :** pour les conducteurs en période scolaire (CPS), la couverture est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans maintien de salaire, et le montant afférent à la part salariale, retenue par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.

© Entreprises de transport de voyageurs : accord du 24-5-2011 étendu par arrêté du 18-6-2012, JO 26-6-2012, applicable à compter du 1-7-2012, à l'exception des dispositions relatives à la commission « appel d'offres » applicables à compter de la signature de l'accord © Entreprises de transport de marchandises : accord du 1-10-2012 étendu par arrêté du 21-12-2012, JO 28-12-2012, applicable à compter du 1-1-2013, modifié en dernier lieu par avenant n° 1 du 8-9-2015 étendu par arrêté du 2-8-2016, JO 9-8-2016, applicable à compter du 1-1-2016 et par avenant n° 3 du 3-2-2022 étendu par arrêté du 20-6-2022, JO 29-6-2022, applicable à compter du 1-7-2022 (pour les entreprises disposant d'un délai de mise en conformité, v. cotisations)

**115 Régime de frais de santé dans les entreprises de transport de déménagement ■**

**NDLR :** bien que l'accord du 21-11-2012 ayant mis en place le régime de frais de santé n'ait pas fait l'objet d'un arrêté d'extension, l'accord du 25-9-2015 qui le modifie a, lui, été étendu. Les dispositions relatives au champ d'application, aux bénéficiaires, à la cotisation et aux garanties, qui sont reprises par l'accord du 25-9-2015, doivent donc selon nous être considérées comme

étendues. En revanche, les dispositions relatives à l'organisme assureur, qui ne figurent que dans l'accord du 21-11-2012, ne sont pas étendues.

**1° Champ d'application**

(Accord du 25-9-2015 étendu) : entreprises de transport de déménagement répertoriées sous le code NAF 49.42 Z de la nomenclature INSEE de 2008.

**2° Bénéficiaires**

(Accord du 25-9-2015 étendu) : tous les salariés.

**REMARQUE** : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise ici).

**3° Organisme assureur**

(Accord du 21-11-2012 non étendu) : CARCEPT Prévoyance. Adhésion obligatoire à CARCEPT Prévoyance pour une durée minimale de 5 ans soit pour les années 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017. Toutefois, pour les entreprises ayant instauré une couverture santé obligatoire avant le 1-4-2013, possibilité de maintenir le contrat antérieur, sous réserve que toutes les garanties (sauf actes de prévention) définies dans ce contrat soient d'un niveau supérieur à celles prévues par l'accord de branche (appréciation risque par risque).

**4° Cotisation minimale totale**

(Accord du 25-9-2015 étendu) par salarié et par mois au titre du régime de base fixée à (en % du plafond mensuel de la SS) :

- régime général : 1 % dont 0,5 % à la charge de l'employeur ;
- régime Alsace-Moselle : 0,6 % dont 0,3 % à la charge de l'employeur.

**5° Garanties**

(Accord du 25-9-2015 étendu) : il existe 3 régimes (régime de base, régime amélioré 1, régime amélioré 2) dont le choix appartient à l'entreprise. Les régimes complètent les remboursements de la SS.

© Accord du 21-11-2012 non étendu, applicable à compter du 1-4-2013, modifié par accord du 25-9-2015 étendu par arrêté du 2-8-2016, JO 9-8-2016, applicable à compter du 1-1-2016

**116 Régime de frais de santé dans les entreprises de transport sanitaire ■**

**NDLR** : bien que l'accord du 15-4-2013 ayant mis en place le régime de frais de santé n'ait pas fait l'objet d'un arrêté d'extension, l'accord du 6-10-2015

qui le modifie a, lui, été étendu. Les dispositions relatives au champ d'application, aux bénéficiaires, à la cotisation et aux garanties, qui sont reprises par l'accord du 6-10-2015, doivent donc selon nous être considérées comme étendues. En revanche, les dispositions relatives à l'organisme assureur, qui ne figurent que dans l'accord du 15-4-2013, ne sont pas étendues.

**1° Champ d'application**

(Accord du 6-10-2015 étendu) : entreprises de transport sanitaire répertoriées sous le code NAF 86.90 A de la nomenclature INSEE de 2008.

**2° Bénéficiaires**

(Accord du 6-10-2015 étendu) : tous les salariés.

**REMARQUE** : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise ici).

**3° Organisme assureur**

(Accord du 15-4-2013 non étendu) : CARCEPT Prévoyance. Obligation d'adhésion à compter du 1-1-2014.

**REMARQUE** : les contrats préexistants en entreprise peuvent être maintenus sous réserve que les garanties (risque par risque) soient d'un niveau supérieur.

**4° Cotisation**

(Accord du 6-10-2015 étendu) par salarié et par mois pour le financement du régime de base fixée à (en % du plafond mensuel de la SS) :

- régime général : 1 % dont 0,5 % à la charge de l'employeur ;
- régime Alsace-Moselle : 0,6 % dont 0,3 % à la charge de l'employeur.

**REMARQUE** : au-delà du régime de base (pouvant être complété par des garanties optionnelles facultatives), les entreprises peuvent opter pour un régime amélioré (I ou II) qui reste facultatif. Seule la cotisation afférente au régime de base est fixée par l'accord de branche. Lorsque le salarié choisit de souscrire (pour lui et/ou ses ayants-droit) aux garanties optionnelles facultatives, la cotisation afférente est à sa charge exclusive.

**5° Garanties**

(Accord du 6-10-2015 étendu) : le régime complète les remboursements de la SS.

© Accord du 15-4-2013 non étendu, applicable à compter de sa signature, modifié par accord du 6-10-2015 étendu par arrêté du 2-8-2016, JO 10-8-2016, applicable à compter du 1-1-2016

**CHAPITRE 10 Classification des emplois**

**Section 1 Ouvriers**

**117 Personnel des entreprises de transport routier de marchandises et de transport routier de voyageurs ■**

Emplois	Groupe
Personnel roulant de marchandises	
Livreur : ouvrier accompagnant le conducteur à bord d'un véhicule ; reconnaît les colis ou les marchandises transportés, en effectue le classement et les livre à domicile ; participe au chargement et au déchargement, aide le conducteur à l'arrimage des marchandises.	3
Livreur sur triporteur à moteur : ouvrier conduisant un triporteur à moteur, titulaire du permis de conduire nécessaire ; effectue des enlèvements et livraisons de petits colis.	3
Coursier sur véhicule 2 roues : ouvrier affecté à la conduite d'un véhicule chargé d'enlever des objets dont il doit assurer la préservation et qu'il doit livrer au destinataire, dans le cadre d'un service en course à course (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution. Connaissances : lecture et utilisation de plans et de cartes, utilisation courante des moyens de télécommunication. Emploi impliquant de respecter les règles suivantes : conduite-sécurité, sécurité des véhicules et des objets confiés, maintien en ordre de marche et entretien du véhicule, exécution du transport et traitement des anomalies, divers. Emploi comportant 3 niveaux :	
— coursier : ouvrier ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle. Travaille sur une zone de proximité. Peut être employé en course à course (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution ;	3
— coursier confirmé 1 <sup>er</sup> degré : ouvrier ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle. Travaille sur l'ensemble de la zone d'activité de l'entreprise. Doit être en mesure d'enchaîner une petite série de courses ou une tournée ;	
— coursier confirmé 2 <sup>e</sup> degré : même définition que le « coursier confirmé 1 <sup>er</sup> degré ». Doit faire preuve d'autonomie et prendre les initiatives s'imposant pour le bon déroulement de ses missions, dans le cadre de tournées complexes ; ou de courses à haut niveau de sécurité et de confidentialité. Doit être capable d'enchaîner toutes séries de courses/tournées. Maîtrise parfaitement son environnement géographique et topographique.	



<p>Coursier sur véhicule non motorisé : ouvrier chargé d'enlever des objets dont il doit assurer la préservation et qu'il doit livrer au destinataire, dans le cadre d'un service en course à la demande et/ou en tournée et/ou en distribution, au moyen d'un véhicule non motorisé (pouvant bénéficier d'une assistance électrique) avec ou sans remorque. Connaissances : lecture et utilisation de plans et de cartes géographiques, utilisation courante des moyens de télécommunication. Emploi impliquant de respecter les règles suivantes : conduite-sécurité, sécurité des véhicules et des objets confiés, exécution du transport et traitement des anomalies, autres tâches.</p>	3
<p>Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes : ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus ; charge sa voiture ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison ; décharge la marchandise à la porte du destinataire. Si l'employeur prescrit la livraison en resserre, en dépôt ou aux étages, le conducteur doit prendre pour la durée de son absence toutes les dispositions possibles en vue de la garde et de la préservation du véhicule, de ses agrès et de sa cargaison ; est responsable de la fermeture à clé des serrures, cadenas et autres dispositifs prévus à cet effet. Doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule ; est responsable de son outillage lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé. Capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte chaque soir ou à chaque voyage des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule. L'employeur doit fournir au conducteur les imprimés et questionnaires adéquats, comportant notamment un croquis sommaire type des lieux et des véhicules, sur lequel l'intéressé n'a plus qu'à supprimer les tracés inutiles. Dans le cas de service comportant des heures creuses pendant la durée normale de travail, le conducteur peut être employé pendant ces heures creuses à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des véhicules (matériel approprié et bottes pour le lavage fournis par l'employeur et vêtements de protection mis à disposition).</p>	3 bis
<p>Coursier sur véhicule 4 roues : même définition et niveaux que le « coursier sur véhicule 2 roues ».</p>	3 bis
<p>Conducteur de véhicule PL de 3,5 à 11 tonnes : ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 11 tonnes de poids total en charge inclus, et répondant à la définition du conducteur du groupe 3. Sont notamment classés à cet emploi les conducteurs de messageries. Possession (pouvant être exigée) du certificat d'aptitude professionnelle, du CFP de conducteur routier M 128 ou M 148, du BEP de conduite et service dans les transports routiers ou d'un diplôme F.P.A.</p>	4
<p>Conducteur de véhicule PL de 11 à 19 tonnes : ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 11 tonnes et jusqu'à 19 tonnes de poids total en charge inclus et répondant à la définition du conducteur du groupe 3. Sont notamment classés à cet emploi les conducteurs « service de presse accélérée » ou « convoyeurs de voitures postales ». Possession (pouvant être exigée) du certificat d'aptitude professionnelle, du CFP de conducteur routier M 128 ou M 148, du BEP de conduite et service dans les transports routiers ou d'un diplôme F.P.A.</p>	5
<p>Conducteur de véhicule PL + 19 tonnes : ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 19 tonnes de poids total en charge inclus et répondant à la définition du conducteur du groupe 3. Possession (pouvant être exigée) du certificat d'aptitude professionnelle, du CFP de conducteur routier M 128 ou M 148, du BEP de conduite et service dans les transports routiers ou d'un diplôme F.P.A.</p>	6
<p>Conducteur de véhicule PL hautement qualifié : ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule automobile, porteur ou tracteur et ayant la qualification professionnelle nécessaire à l'exécution correcte de l'ensemble des tâches lui incombant normalement dans l'exécution des diverses phases d'un quelconque transport de marchandises. Utilise rationnellement et conserve en toutes circonstances la maîtrise de son véhicule ; en assure le maintien en ordre de marche ; a les connaissances mécaniques suffisantes lui permettant soit de dépanner son véhicule, soit, en cas de rupture de pièces ou d'organes, de signaler à l'entreprise la cause de la panne ; peut prendre des initiatives notamment s'il est en contact avec le client ; est capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte des incidents de route et des réparations à effectuer ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès, de sa cargaison et, lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé, de son outillage ; peut être amené à charger ou à décharger son véhicule. Doit en outre justifier habituellement d'un nombre de points égal au moins à 55 en application du barème ci-après : conduite d'un véhicule de plus de 19 tonnes de poids total en charge : 30 points ; services d'au moins 250 kilomètres dans un sens : 20 points ; repos quotidien hors du domicile (au moins 30 fois par période de 12 semaines consécutives) : 15 points ; services internationaux à l'exclusion des services frontaliers (c'est-à-dire ceux effectués dans une zone s'étendant jusqu'à 50 kilomètres à vol d'oiseau des frontières du pays d'immatriculation du véhicule) : 15 points ; conduite d'un ensemble articulé ou d'un train routier : 10 points ; possession du CAP, du CFP de conducteur routier M 128 ou M 148, du BEP de conduite et service dans les transports routiers ou d'un diplôme de F.P.A. de conducteur routier : 10 points. L'attribution de points pour la conduite de véhicule assurant des transports spéciaux est de droit pour les titulaires de tout titre de qualification professionnelle reconnu par les parties signataires.</p>	7
<b>Personnel de manutention et ouvriers divers</b>	
<p>Manœuvre : ouvrier exécutant un travail manuel simple n'exigeant aucune connaissance professionnelle préalable ni un entraînement particulier et pouvant être exécuté par un travailleur adulte de constitution physique moyenne.</p>	1
<p>Manœuvre gros travaux : même définition que le « manœuvre ». Chargé de travaux exigeant une grande force physique ou effectués dans des conditions inconfortables (porteurs...).</p>	2
<p>Manutentionnaire : ouvrier affecté à des travaux de manutention exigeant soit des connaissances professionnelles élémentaires, soit une initiation de courte durée (rouleur, homme de quai...).</p>	2
<p>Manutentionnaire spécialisé : ouvrier affecté à des travaux de manutention nécessitant une certaine expérience et des soins particuliers (bagagiste, manutentionnaire de tissu en vrac, wagonnier, empileur...). Assure le chargement et le déchargement des camions avec un transpalette à main ou électrique.</p>	3
<p>Élingueur : ouvrier chargé de l'arrimage des colis et responsable des élingues les soutenant pendant les manœuvres des grues.</p>	3
<p>Aide-magasinier d'approvisionnement : ouvrier capable de reconnaître les pièces détachées en magasin, effectue le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières, conformément aux indications reçues.</p>	3
<p>Commis de gare denrées périssables : ouvrier ayant une connaissance élémentaire des « halles », chargé du triage, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables dans les wagons ou sur les camions, éventuellement sur quai.</p>	3
<p>Cariste 1<sup>er</sup> degré : ouvrier chargé d'assurer avec un chariot élévateur électrique ou thermique le transport des palettes de produits, le gerbage et le dégerbage ; range en magasin les palettes des produits déchargés ; est appelé à faire des préparations de commandes, des chargements et des déchargements ; assure la propreté et le petit entretien courant de l'appareil.</p>	3
<p>Brigadier de manutention : ouvrier chargé de coordonner et de surveiller le travail d'une équipe de manutentionnaires out en participant lui-même aux travaux de manutention.</p>	4
<p>Magasinier d'approvisionnement : même définition que « l'aide-magasinier d'approvisionnement ». Est capable de reconnaître les pièces détachées d'après leur nomenclature ; tient à jour les documents d'entrée et de sortie.</p>	4
<p>Magasinier d'entrepôt ou magasinier préparateur : ouvrier chargé de reconnaître l'état des colis et de leur emballage ou des marchandises à leur arrivée, d'en effectuer le classement et la distribution conformément aux indications données ; est capable de reconnaître les différents colis ou pièces qui lui sont confiés d'après les nomenclatures et de tenir à jour les documents d'entrée et de sortie.</p>	4
<p>Cariste 2<sup>e</sup> degré : même définition que le « cariste 1<sup>er</sup> degré ». Assure seul la répartition des marchandises qu'il transporte.</p>	4
<p>Conducteur d'engins de manutention : ouvrier chargé de la conduite d'engins de manutention (engins autotractés, chaudières).</p>	4
<p>Grutier 1<sup>er</sup> degré : conducteur de grues (sur camion ou non) : assure tous types de manœuvres simples (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.</p>	5

Magasinier gestionnaire de stock : ouvrier responsable de l'entrée et de la sortie des marchandises d'un entrepôt ; en établit le classement, coordonne et surveille le travail d'une équipe de manutention, sous les directives d'un agent de maîtrise.	5
Grutier 2 <sup>e</sup> degré : conducteur de grues sur camion ou non : assure tous types de manœuvres courantes en approchant le rendement optimal de l'engin (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.	6
Chef de wagon denrées périssables de nuit : ouvrier connaissant parfaitement le périmètre des « halles » tant au point de vue clientèle que circulation, responsable de la reconnaissance des wagons, du triage, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables, détermine les tournées de livraison ; est capable de signaler les litiges et avaries au chef d'arrivage.	6
Grutier 3 <sup>e</sup> degré : même définition que le « grutier 2 <sup>e</sup> degré ». Conduit des grues d'une charge ≥ 100 tonnes.	7
<b>Personnel roulant de voyageurs</b>	
Conducteur de voitures particulières : ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes (ambulance...) ne nécessitant pas la possession du permis de conduire « transports en commun » ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture ; doit maintenir la voiture en état de propreté, en assure l'entretien courant.	3
Brancardier, aide-ambulancier : agent accompagnant le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire, non titulaire du permis de conduire « ambulance ».	3
Conducteur de grande remise 1 <sup>er</sup> degré : ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise pendant la période d'apprentissage de 6 mois et titulaire d'une autorisation provisoire délivrée sous la responsabilité de l'employeur par les services administratifs compétents.	4
Conducteur de véhicule sanitaire 1 <sup>er</sup> degré : agent titulaire du permis de conduire « ambulance » appelé à rouler en double.	4
Receveur de car : ouvrier chargé de percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportées ; veille à l'application des règlements.	5
Conducteur de grande remise 2 <sup>e</sup> degré : ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise et titulaire d'un certificat d'aptitude à la conduite de voitures de grande remise et de 1 <sup>re</sup> classe.	7
Conducteur de véhicule sanitaire 2 <sup>e</sup> degré : agent devant assurer, en plus de la fonction de conduite, la tenue des divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette ; doit avoir une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise ; doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents survenus ; peut être seul à bord d'un véhicule non agréé.	7
Conducteur de car : ouvrier chargé de la conduite d'un car ; aide le receveur dans la manipulation des colis et dépêches postales transportés ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue...), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire « transports en commun ».	7
Conducteur en périodes scolaires (pour la définition, v. n° 54).	7 bis (1)
Conducteur receveur de car : ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportés ; veille à l'application des règlements ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue...) ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire « transports en commun ».	9
Conducteur ambulancier 1 <sup>er</sup> degré : agent qualifié ; même définition que le « conducteur de véhicule sanitaire 2 <sup>e</sup> degré » ; doit obligatoirement posséder le certificat de capacité d'ambulancier.	9
Conducteur « SLO » (2) (pour la définition, v. n° 118).	9
Conducteur de tourisme : ouvrier ayant exercé pendant au moins 2 ans la conduite d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois de « conducteur de car » ou « conducteur receveur de car » ; exécute des services de tourisme à grandes distances d'une durée d'au moins 3 jours ; a une présentation soignée ; fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction ; peut être amené à fournir des explications succinctes sur l'intérêt du parcours ; a une excellente pratique des documents douaniers et du change des monnaies étrangères si nécessaire ; assure la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs ; doit être capable d'assurer le dépannage courant de son véhicule et de fournir toute précision sur la nature de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la réparation ; doit être en mesure de prendre toutes dispositions utiles pour assurer correctement la continuation du voyage dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé. Emploi occupé à titre habituel si le nombre de repos journaliers pris au cours de déplacements à grandes distances et en dehors du domicile excède 30 par année civile.	9 bis
Conducteur grand tourisme	10
Conducteur grand tourisme confirmé (3)	10
Conducteur ambulancier 2 <sup>e</sup> degré	10
<b>Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile</b>	
Manœuvre : ouvrier exécutant un travail manuel simple n'exigeant aucune connaissance professionnelle préalable ni un entraînement particulier et pouvant être exécuté par un travailleur adulte de constitution physique moyenne.	1 (4)
Laveur de voitures : ouvrier chargé du lavage et du nettoyage des voitures (bottes imperméables personnels fournies par l'employeur).	2
Laveur de pièces : ouvrier chargé du lavage des pièces mécaniques démontées.	2
Graisseur : ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange.	3
Aide-mécanicien 1 <sup>er</sup> degré : ouvrier affecté au travail de dépose et repose d'organes sur châssis.	3
Aide-ouvrier carrossier : ouvrier chargé des travaux simples de tôlerie, menuiserie, peinture et sellerie, habituellement comme auxiliaire d'un ouvrier carrossier, éventuellement seul ou comme auxiliaire d'un peintre en carrosserie ou d'un sellier garnisseur.	3
Aide-mécanicien 2 <sup>e</sup> degré : ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes.	4
Ouvrier carrossier 1 <sup>er</sup> degré : ouvrier effectuant sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie automobile des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et d'un poste de soudure oxyacétylénique ou électrique. Répare et change les pièces de bois d'une carrosserie de véhicule poids lourd.	4
Ouvrier d'entretien auto 1 <sup>er</sup> degré : ouvrier sachant déceler les causes d'un fonctionnement, défectueux du moteur ou d'un autre organe d'un véhicule poids lourd ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils ; peut utiliser un poste de soudure pour réparations simples de tôlerie.	5 (5)
Mécanicien metteur au point : ouvrier appelé à déceler l'origine mécanique de tout fonctionnement défectueux d'un moteur ou d'autres organes d'un véhicule automobile et d'effectuer les changements de pièces et réglages nécessaires.	5 (5)



<p>Monteur mécanicien : ouvrier qualifié appelé à exécuter les travaux suivants : effectuer le rodage des soupapes et le réglage ; vérifier et régler un embrayage, déposer et reposer correcte de la garniture ; démonter un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ; démonter les pivots et les bagues, ajuster à l'alsésoir ou au grattoir ; extraire un moyeu arrière et les roulements Timken, changer les roulements, remonter, régler le jeu ; remplacer et changer les garnitures de freins, rivetages, détalonner, remonter, régler ; effectuer la remise en état de la direction, régler, refaire le parallélisme. Est capable de dresser deux faces 50 X 15 avec équerrage sur chant et d'effectuer le relevé des cotes avec pied à coulisse (vernier 1/20).</p>	5 (5)
<p>Électricien auto 1<sup>er</sup> degré : ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter la pose et les réparations de canalisations ordinaires sur les véhicules les plus répandus ; à effectuer les opérations de démontage et remontage simples sur les organes électriques des moteurs et des carrosseries.</p>	5 (5)
<p>Ouvrier carrossier 2<sup>e</sup> degré : même définition que « ouvrier carrossier 1<sup>er</sup> degré ». Est chargé de former les tôles suivant modèles (ailes, toitures...) et de les mettre en place pour réparer la carrosserie d'un véhicule poids lourd.</p>	5 (5)
<p>Peintre en carrosserie : ouvrier appelé à effectuer toutes les opérations successives nécessaires à la peinture complète d'une carrosserie avec des produits gras, synthétiques ou cellululosiques, compose des teintes à l'échantillon, fait des rechamps.</p>	5 (5)
<p>Ouvrier d'entretien auto 2<sup>e</sup> degré : ouvrier professionnel appelé à exécuter sur le moteur et les autres organes du châssis tous travaux de remise en état par remplacement de pièces avec tous ajustages et réglages nécessaires ; est capable, en présence d'un organe en mauvais état, d'en effectuer le démontage complet, de déceler les pièces à changer et d'effectuer le remontage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par lui ; sait utiliser un poste de soudure pour réparer les carrosseries ou certaines pièces du châssis ou du moteur.</p>	6 (6)
<p>Mécanicien réparateur en organes : ouvrier qualifié appelé à exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis : embrayages, boîte de vitesses, transmission, pont arrière, essieu avant, direction, freins, servofreins..., tous travaux de remise en état par remplacement de pièces, avec tous ajustages et réglages nécessaires. Les pièces remplacées peuvent être soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins. Est capable de réaliser convenablement l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré, une face dressée ; d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).</p>	6 (6)
<p>Monteur motoriste : ouvrier qualifié appelé à exécuter sur un moteur tous travaux de remise en état par remplacement de pièces, avec tous ajustages et réglages nécessaires ; est capable, en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, de dresser la liste des pièces à changer, d'effectuer le montage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins. Est capable d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).</p>	6 (6)
<p>Électricien auto 2<sup>e</sup> degré : ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter toutes les réparations, montage d'appareillage électrique automobile, pose de canalisations sur tous véhicules ; à effectuer des équipements complets ; à déceler toutes pannes de caractère électrique et à y remédier, le tout sans recours à d'autres spécialistes.</p>	6 (6)
<p>Sellier garnisseur : ouvrier appelé à effectuer tous les travaux nécessaires à la garniture intérieure d'une carrosserie, à exécuter et à garnir des carcasses de sièges ou dossiers suivant modèle, avec galon couture et à rabattre, y compris les accoudoirs et appuie-tête.</p>	6 (6)
<p>Mécanicien motoriste : ouvrier hautement qualifié possédant les connaissances théoriques et une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de mener à bien la réparation complète de tous véhicules automobiles et de moteurs du point de vue mécanique, d'ajuster des pièces, de faire des réglages et la mise au point de tous les organes ; Doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il dispose, les travaux suivants : procéder à la réfection complète d'un moteur, avec ajustage de l'embiellage et de la ligne d'arbre, au remontage complet et au réglage ; étant donné le moteur prêt à être remonté, contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage, réglage et mise au point complète, l'essai du moteur devant donner entière satisfaction ; en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à changer, effectuer le remontage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins ; réparer et mettre au point tous dispositifs modernes, tels que ralentisseurs, servofreins, servodirection, servo-embrayage, boîte Cotal ou Wilson, au besoin avec le concours de notice ou plan de montage. Est capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré de 600 mm de côté, épaisseur 10 mm une face dressée ; de forger un bédane avec trempe et revenu, braser à la forge un raccord sur un tube de cuivre ; d'effectuer le relevé des cotes avec tous appareils de mesures de précision. Les ouvriers d'entretien auto (ouvrier d'entretien auto 1<sup>er</sup> degré, mécanicien metteur au point, monteur mécanicien, ouvrier d'entretien auto 2<sup>e</sup> degré, mécanicien réparateur en organes, monteur motoriste et mécanicien motoriste) sont titulaires du permis de conduire poids lourd et travaillent indistinctement sur moteur à essence ou à gas-oil. Les ouvriers mécaniciens et électriciens (aide-mécanicien 1<sup>er</sup> degré, aide-magasinier 2<sup>e</sup> degré, ouvrier d'entretien auto 1<sup>er</sup> degré, mécanicien metteur au point, monteur mécanicien, électricien auto 1<sup>er</sup> degré, ouvrier d'entretien auto 2<sup>e</sup> degré, mécanicien réparateur en organes, monteur motoriste, électricien auto 2<sup>e</sup> degré et mécanicien motoriste) peuvent être appelés à exécuter leur travail soit en atelier, soit sur route pour effectuer le dépannage, compte tenu de l'outillage mis à leur disposition.</p>	7 (7)
<p>(1) Le conducteur en périodes scolaires est classé au coefficient 137 V (groupe 7 bis) ou au coefficient 140 V (groupe 9) en fonction de ses activités (v. n° 54).                  (2) Emploi ajouté par accord du 23-2-2017 étendu. Pour la définition du conducteur « SLO » et le coefficient applicable à cet emploi, voir n° 118.                  (3) Emploi ajouté par accord du 24-11-2017 non étendu. Pour la définition du conducteur grand tourisme confirmé et le coefficient applicable à cet emploi, voir n° 119.                  (4) Emploi du secteur du transport routier de voyageurs.                  (5) Groupe 6 dans le secteur du transport routier de voyageurs.                  (6) Groupe 8 dans le secteur du transport routier de voyageurs.                  (7) Groupe 10 dans le secteur du transport routier de voyageurs.</p>	

© Annexe n° 1 modifiée en dernier lieu par avenant n° 104 du 12-12-2014 étendu par arrêté du 6-1-2016, JO 13-1-2016, applicable à compter du lendemain de la parution au JO de son arrêté d'extension © Accord du 24-9-2004 étendu par arrêté du 30-6-2005, JO 30-7-2005, applicable à compter du 1-9-2004 © Accord du 23-2-2017 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 18-5-2019, applicable à compter de sa date de signature © Accord du 24-11-2017 non étendu, applicable à compter de sa date de signature

## 118 Conducteurs « SLO » ■

### 1° Définition :

au sein des entreprises de transport routier de voyageurs (répertoriées sous les codes NAF 49.39 A et 49.39 B de la nomenclature INSEE de 2008), conducteurs affectés à titre principal à un service librement organisé (SLO), c'est-à-dire exécutant, sur une année civile, au moins 50 % de leur temps de travail effectif sur des SLO.

**REMARQUE :** les SLO assurent, sous la forme de services réguliers routiers interurbains qui ne sont pas des services publics, des liaisons routières intérieures soumises ou non soumises à régulation. Ces liaisons peuvent être des liaisons routières intérieures ayant pour origine ou pour destination des arrêts de services réguliers de transport international de voyageurs. Les SLO sont effectués au moyen de véhicules de catégorie M2 ou M3 au sens du code de la route (véhicules conçus pour le transport de personnes comportant, outre le siège du conducteur, plus de 8 places assises et ayant un poids maximal ≤ 5 tonnes pour les véhicules de catégorie M2, > 5 tonnes pour ceux de catégorie M3).

### 2° Coefficient :

l'emploi de conducteur « SLO » tel que défini ci-avant est classé au groupe 9 (v. n° 117) coefficient 142 V.

© Accord du 23-2-2017 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 18-5-2019, applicable à compter de sa date de signature

## 119 Conducteur grand tourisme confirmé ■

### 1° Définition :

au sein des entreprises de transport routier de voyageurs (répertoriées sous les codes NAF 49.39 A et 49.39 B de la nomenclature INSEE de 2008), conducteur ayant exercé pendant au moins 8 ans la conduite d'un car, dont 4 ans au coefficient 150 V dans l'entreprise.

**REMARQUE :** son nombre de repos journalier pris en dehors du domicile (découcher) au cours d'activités de tourisme excède 60 par année civile.

2° Coefficient :

l'emploi de conducteur grand tourisme confirmé tel que défini ci-avant est classé au groupe 10 (v. n° 117) coefficient 155 V.

© Accord du 24-11-2017 non étendu, applicable à compter de sa date de signature

**120 Conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite ■**

Emplois	Groupe	Coeff.
Conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis B	7	136 V
Conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis D	9	140 V
Conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le permis D et appelé à effectuer de manière répétitive des voyages de plusieurs jours dans le cadre du transport spécifique de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite	10	150 V

© Accord du 7-7-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 18-3-2010, applicable à compter de sa signature

**121 Personnel des entreprises de transport de déménagement ■** Emplois exercés dans l'activité de déménagement (de particuliers, d'entreprises ou international) et l'activité de garde-meubles.

1° Ancienne classification

Emplois	Définition	Groupe	Coeff.
Aide-déménageur	Opérations simples (manutention et portage de cartons, caisses ou colis) soit à bras, dans la limite de 50 kg, soit au moyen de rolls ou de chariots de manutention. Possibilité d'opérations simples de démontage et remontage et d'emballage de contenus.	4	120 D
Déménageur	Opérations de démontage et remontage et de mise en cartons ou caisses d'objets courants à déménager et à manutentionner soit à bras, dans les limites de poids conformes à la législation en vigueur, soit au moyen d'appareils simples.	5	128 D
Déménageur professionnel	Formation spécialisée, du niveau CAP ou expérience professionnelle minimale de 2 ans. Opérations de démontage-remontage, emballage, conditionnement et classement de l'ensemble des meubles, objets mobiliers, archives, appareils et matériels. Opérations de manutention soit à bras soit au moyen d'un monte-meubles et opérations de chargement d'un véhicule, cadre ou conteneur. Peut nécessiter la direction d'une équipe de déménagement.	6	138 D
Levageur élingueur	Opérations telles que manutention de matériels de tous tonnages à l'aide d'outillages mobiles (chariot, roule, vérin, palan...) conformes aux règles de sécurité, vérification de l'état du sol pour le levage et le passage des charges, présentation correcte des charges avant calage et arrimage, utilisation correcte des câbles et des élingues.		
Chef d'équipe de déménagement	Caractéristiques identiques à celles du déménageur professionnel. Organisation complète du chantier chez le client, son suivi et son contrôle auprès des membres de l'équipe. Prend toutes mesures pour assurer la sécurité des personnes et des biens au cours de l'opération de déménagement. Vis-à-vis des tiers et de l'environnement, nécessite une coordination la plus totale, vis-à-vis du client, l'accomplissement de toutes formalités réglementaires ou d'usage et vis-à-vis de l'entreprise un compte-rendu précis et détaillé dès l'opération terminée.	7	150 D

(1) Cet emploi du groupe 4 est réservé aux salariés sous CDD d'usage (saisonnier et/ou journalier) et aux salariés sous CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Conduite de véhicules : catégorie C1 pour le personnel titulaire du permis C ; catégorie C2 pour le personnel titulaire du permis EC.

2° Nouvelle classification

a) Champ d'application de l'accord :

entreprises de transport de déménagement répertoriées sous le code NAF 49.42 Z de la nomenclature INSEE de 2008.

b) Principes généraux :

classification reposant sur la combinaison de 3 critères classants ordonnés sur 4 niveaux.

Les critères minima exigés par le poste sont des critères égaux qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux.

REMARQUE : aucune correspondance établie entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.

c) Critères classants

— technicité/contenu de l'activité : prendre en compte le niveau de technicité requis pour un emploi et reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre. Critère qui caractérise la

nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter pour le poste considéré et qui tient compte du mode d'organisation de l'entreprise ;

— formation/connaissances/expérience : prendre en compte le niveau de connaissance requis par la mise en œuvre de l'emploi, que ce soit via les niveaux de l'Éducation nationale, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle. Critère qui détermine, à l'intérieur de l'entreprise pour un poste donné, si une formation est exigée et/ou une expérience dans l'entreprise ou dans le métier est requise ;

— autonomie/responsabilité : précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine voire la responsabilité hiérarchique. Critère qui caractérise le degré de liberté qu'offre le poste dans la réalisation du travail en tenant compte des consignes et directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques.

d) Grille de classification



Niveau	Technicité/contenu de l'activité	Formation/connaissances/expérience	Autonomie/responsabilité
1A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	Connaissances élémentaires	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle
1B DEM	Tâches d'exécution variées et répétitives, nécessitant le recours à des savoir-faire diversifiés avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	Expérience de 6 mois dans l'entreprise ou CQP du secteur du déménagement	Conformité aux consignes et instructions données et respect des procédures pré-établies + initiatives élémentaires dans un programme de travail fixé à l'avance
1C DEM	Tâches variées pouvant être complexes, nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) et savoir-être, pour répondre avec pertinence à des situations variées + coordination occasionnelle de travaux	Expérience de 2 ans dans le métier ou CQP du secteur du déménagement et 1 an d'expérience dans le métier ou CAP déménagement	Respect des procédures pré-établies + autonomie pour les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance
1D DEM	Tâches variées et complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + coordination en permanence d'une équipe avec compte rendu à sa hiérarchie	5 ans dans le métier ou CQP secteur du déménagement et 2 ans d'expérience dans le métier ou CAP métier et 1 an d'expérience dans le métier	Respect des procédures pré-établies + organisation et contrôle des opérations + responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe

© *Avenant n° 1 du 29-1-98 étendu par arrêté du 22-6-98, JO 27-6-98* © *Accord du 4-5-2018 étendu par arrêté du 31-5-2019, JO 8-6-2019, applicable le 1-7-2019 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication de son arrêté d'extension)*

**122 Personnel des entreprises de transport sanitaire ■**

**1° Classification issue de l'accord du 4-5-2000 étendu**

Catégorie	Emplois
Ouvriers	
Emploi A	Ambulancier 1 <sup>er</sup> degré : fin de scolarité obligatoire niveau VI ou V bis de l'Éducation nationale
Emploi B	Ambulancier 2 <sup>e</sup> degré : fin de scolarité obligatoire niveau V bis de l'Éducation nationale, titulaire du DEA (diplôme d'État d'ambulancier) (1)

(1) NDLR : le DEA a remplacé en 2007 l'ancien CCA (certificat de capacité ambulancier).

**2° Classification issue de l'accord du 28-3-2022 étendu**

**a) Champ d'application de l'accord :**

entreprises relevant du code NAF 86.90 A (Ambulances) de la nomenclature INSEE de 2008.

**b) Critères classants :**

- contenu et technicité de l'activité : prise en compte de la nature et du degré de difficulté des travaux requis et reconnaissance de la complexité des activités et tâches mises en œuvre ;
- autonomie : degré de liberté et d'initiative en tenant compte des consignes et directives déterminées dans le cadre de l'organisation générale du travail de l'entreprise ;
- responsabilité : charge confiée au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action ;
- formation et connaissances : ensemble des formations obligatoires et des savoir-faire requis pour le poste.

**c) Classification**

Emploi	Critères classants			
	Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Ambulancier niveau 1	Conduite de véhicule professionnel pour le transport de malades assis ou allongés en fonction des impératifs de l'exploitation de l'entreprise. Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches nécessitant des savoir-faire diversifiés. Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel. Accompagnement, assistance, port et transport de malades en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées. Peut participer aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).	Respect des consignes, des instructions données et des procédures pré-établies. Autonomie pour la réalisation des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance. Placé sous l'autorité du chef de bord lors des missions en ambulance.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre de son emploi.	Titulaire du permis B, de l'attestation de formation auxiliaire ambulancier ou de tout autre titre, diplôme ou formation reconnu équivalent. A jour de ses formations et attestations obligatoires.
Ambulancier niveau 2	Conduite de véhicule professionnel pour le transport de malades assis. Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés. Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel. Accompagnement et assistance de malades, port et transport en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées.	Respect des procédures pré-établies. Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance. Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention.	Titulaire du permis B, du diplôme d'état d'ambulancier, ou tout autre titre, diplôme ou formation reconnu équivalent (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier). A jour de ses formations et attestations obligatoires.

Emploi	Critères classants			
	Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Ambulancier niveau 3	Capacité à réaliser la conduite de véhicule professionnel aussi bien pour le transport de malades assis qu'allongés en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise. Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés. Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel et d'équipement(s) spécifique(s). Accompagnement, assistance, surveillance, port et transport de malades en sécurité, le cas échéant dans le cadre de la conduite en situation d'urgence, pour répondre avec pertinence à des situations variées. Coordination permanente d'une équipe, de travaux ou de matériels. Participe aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH). Réalise des actes de soins dans le cadre de ses compétences (télé médecine).	Respect des procédures pré-établies. Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance. Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie. Protocollisation des soins. Chef de bord de l'ambulance (1).	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention, par lui-même ou son équipe.	Titulaire du permis B, du diplôme d'état d'ambulancier, ou équivalent (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier). A jour de ses formations et attestations obligatoires, de formations complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, transport bariatrique, pédiatrie...).

(1) Lorsque plusieurs ambulanciers sont dans l'ambulance, ils disposent tous de la qualité de chef de bord et doivent donc être placés au niveau 3.

**d) Tableau de correspondance provisoire :**

mise en place d'un tableau de correspondance provisoire à titre indicatif afin d'aider les entreprises dans l'application de la nouvelle grille de classification.

**REMARQUE :** le salarié doit nécessairement, et de manière permanente, remplir l'ensemble des critères d'un emploi pour prétendre occuper ledit emploi.

Ancien intitulé	Missions réalisées	Nouvel intitulé
Ambulancier emploi A	Auxiliaire ambulancier réalisant la conduite de VSL et d'ambulance	Ambulancier niveau 1
Ambulancier emploi B	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL	Ambulancier niveau 2
	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL et/ou d'ambulance en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise	Ambulancier niveau 3

Une personne titulaire du DEA ou équivalent doit être recrutée sur un emploi visant à remplir l'ensemble des missions de niveau 3.

**REMARQUE :** pour des motifs personnels, familiaux ou d'ordre médical, la personne titulaire du DEA ou équivalent peut être recrutée au niveau 2.

© Accord du 4-5-2000 complété par avenant du 30-6-2000 étendus par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001 modifié par accord du 28-3-2022 étendu par arrêté du 14-11-2022, JO 3-12-2022, applicable à compter du 1-4-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature) © Accord départemental de La Réunion du 18-12-2001 étendu par arrêté du 26-9-2003, JO 11-10-2003 repris par accord du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt) © Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

**123 Personnel des entreprises de prestations logistiques ■**

Emplois	Coeff.
Opérateur/emballeur : réalise les opérations de conditionnement et tâches de remise en conformité des produits détériorés, palettise et filme les palettes, rend compte au gestionnaire de stocks, réintègre les produits reconditionnés dans le circuit de préparation	110 L
Manutentionnaire logistique : assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d'emballages ainsi que de filmage, d'étiquetage, de chargement et de déchargement manuels de marchandises ; renseigne les documents utiles et participe aux inventaires	

Emplois	Coeff.
Préparateur de commandes : réalise les tâches de préparation des commandes, constitue les emballages	115 L
Agent logistique : réalise l'ensemble des tâches incombant au manutentionnaire ; identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle quantitativement et qualitativement ; sait prendre les réserves nécessaires ; renseigne les documents administratifs liés aux marchandises ; participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le chargement dans les véhicules	
Contrôleur/flasheur : effectue les contrôles quantitatifs et qualitatifs des prestations réalisées en réception, préparation de commandes, expéditions ou conditionnement à façon, effectue le suivi des colis en entrée ou sortie	120 L
Agent de maintenance d'entrepôt logistique : exécute les tâches d'entretien	
Cariste en prestations logistiques (1) : effectue tout mouvement de palettes et procède à toutes les opérations nécessaires aux préparations de commandes, conduit des engins automoteurs de manutention à conducteur porté bi ou tridirectionnels, à prise latérale, à poste de conduite éleuable, à mât rétractable et/ou équipés d'informatique embarquée, détecte et signale les anomalies constatées sur le matériel	125 L
Opérateur de ligne : en plus des tâches de l'opérateur/emballeur, réalisation des commandes et détection et signalement des anomalies	138 L

(1) Pour les caristes 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> degrés, voir n° 117.

Les emplois autres que ceux spécifiquement identifiés ci-dessus sont définis conformément à la classification des ouvriers des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs (v. n° 117).

© Accord du 30-6-2004 étendu par arrêté du 4-1-2005, JO 22-1-2005, applicable à compter du 1-2-2005 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) complété par avenant n° 5 du 9-5-2012 étendu par arrêté du 5-8-2013, JO 15-8-2013, applicable à compter du 9-5-2012

**Section 2 Employés**

**124 Personnel des entreprises de transport routier de marchandises, de voyageurs et des entreprises de transport sanitaire ■** Dans les entreprises de transport sanitaire, les employés peuvent effectuer d'autres opérations que celles visées ci-après.





Emplois	Groupe
Personnel de nettoyage, gardien sans rondes, veilleur de nuit sans rondes	1
Personnel de nettoyage (gros travaux), concierge, gardien avec rondes, veilleur de nuit avec rondes, surveillant aux portes, garçon de courses, cycliste, garçon de bureau	2
Employé débutant sans spécialité, employé aux écritures 1 <sup>er</sup> degré, classier-archiviste, dactylographe débutant, ronéographe, polycopieur, adressographe	3
Employé aux écritures 2 <sup>e</sup> degré, dactylo 1 <sup>er</sup> degré, sténodactylo débutante, perforateur débutant, aide-opérateur débutant, taxateur débutant, employé de transit débutant, commis en douane débutant, classier-archiviste	4
Dactylo 2 <sup>e</sup> degré, sténodactylo 1 <sup>er</sup> degré, sténotypiste 1 <sup>er</sup> degré, standardiste 1 <sup>er</sup> degré, employé de comptabilité, calculateur sur machines, facturier, taxateur, guichetier (voyageurs), encaisseur (voyageurs), employé aux messageries (voyageurs), surveillant gare routière (voyageurs), démarcheur 1 <sup>er</sup> degré, commis en douane 1 <sup>er</sup> degré, aide-magasinier d'entrepôt ou de transit	5
Correspondancier, archiviste, sténodactylographe 2 <sup>e</sup> degré, sténotypiste 2 <sup>e</sup> degré, standardiste 2 <sup>e</sup> degré, aide-comptable teneur de livres 1 <sup>er</sup> degré, mécanographe 1 <sup>er</sup> degré, perforateur 1 <sup>er</sup> échelon, aide-opérateur, employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel, facturier dactylographe, téléscripateur, pointeau, surveillant de gare routière (voyageurs), employé aux expéditions et aux arrivages, réceptionnaire, employé de transit ou de service aérien 1 <sup>er</sup> degré	6
Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancier, mécanographe 2 <sup>e</sup> degré, perforateur-vérificateur 2 <sup>e</sup> échelon, caissier, contrôleur de route (voyageurs), tarifeur 1 <sup>er</sup> degré, commis en douane 2 <sup>e</sup> degré	7
Employé principal, aide-comptable teneur de livres 2 <sup>e</sup> degré, contrôleur des trafics (voyageurs), démarcheur 2 <sup>e</sup> degré, employé de transit ou de service aérien 2 <sup>e</sup> degré, opérateur 1 <sup>er</sup> échelon, employé de service de groupage aérien 1 <sup>er</sup> degré	8
Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste, mécanographe comptable, perforateur-vérificateur 3 <sup>e</sup> échelon, opérateur 2 <sup>e</sup> échelon, caissier-comptable, employé qualifié de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel, employé de transit ou de service aérien qualifié, tarifeur 2 <sup>e</sup> degré, magasinier qualifié, employé de service de groupage aérien 2 <sup>e</sup> degré	9

© Annexe 2 © Accord du 4-5-2000 étendu par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001

**125 Personnel des entreprises de transport sanitaire de La Réunion**

Catégorie	Emplois
Personnel employé C	Secrétaire, standardiste
Personnel employé D	Facturière, régulateur

© Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

Niveau	Technicité/contenu de l'activité	Formation/connaissances/expérience	Autonomie/responsabilité
2A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives	Connaissances élémentaires (socle de connaissances et de compétences)	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2B DEM	Tâches variées et répétitives	Niveau CAP/BEP ou 1 <sup>re</sup> expérience de 6 mois dans le métier ou formation dans le métier exercé	Conformité aux consignes et instructions données + autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, avec compte-rendu régulier, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu

**126 Personnel des entreprises de déménagement**

Emplois exercés dans l'activité de déménagement (de particuliers, d'entreprises ou international) et l'activité de garde-meubles.

**1° Ancienne classification**

Emploi	Définition	Groupe
Employé service commercial	A la suite de contacts établis par un conseiller en déménagement ou avec des tiers extérieurs à l'entreprise (prospects ou clients), transmettre aux services de l'entreprise tous renseignements pratiques nécessaires à l'exécution de l'opération de déménagement. Procéder à l'accueil et à la recherche de clientèles potentielles et établir avec elles les premiers contacts commerciaux	8

**2° Nouvelle classification**

**a) Champ d'application de l'accord :**

entreprises de transport de déménagement répertoriées sous le code NAF 49.42 Z de la nomenclature INSEE de 2008.

**b) Principes généraux :**

classification reposant sur la combinaison de 3 critères classants ordonnés sur 4 niveaux.

Les critères minima exigés par le poste sont des critères égaux qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux.

**REMARQUE :** aucune correspondance établie entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.

**c) Critères classants**

— technicité/contenu de l'activité : prendre en compte le niveau de technicité requis pour un emploi et reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre. Critère qui caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter pour le poste considéré et qui tient compte du mode d'organisation de l'entreprise ;

— formation/connaissances/expérience : prendre en compte le niveau de connaissance requis par la mise en œuvre de l'emploi, que ce soit via les niveaux de l'Éducation nationale, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle. Critère qui détermine, à l'intérieur de l'entreprise pour un poste donné, si une formation est exigée et/ou une expérience dans l'entreprise ou dans le métier est requise ;

— autonomie/responsabilité : précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine voire la responsabilité hiérarchique. Critère qui caractérise le degré de liberté qu'offre le poste dans la réalisation du travail en tenant compte des consignes et directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques.

**d) Grille de classification**

Niveau	Technicité/contenu de l'activité	Formation/connaissances/expérience	Autonomie/responsabilité
2C DEM	Tâches variées pouvant être complexes + coordination occasionnelle de travaux	Expérience confirmée (1 an dans l'entreprise ou 2 ans dans le métier) ou CAP/BEP ou équivalent/formation dans le métier exercé	Autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu + prise de responsabilités sur des initiatives élémentaires et leur réalisation, avec compte-rendu régulier à sa hiérarchie
2D DEM	Tâches variées et complexes + coordination en permanence de travaux ou d'une équipe	Expérience confirmée (2 ans dans l'entreprise ou 5 ans dans le métier) ou niveau BAC ou équivalent	Organisation et contrôle des opérations + pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, des moyens et méthodes à utiliser, avec compte-rendu à sa hiérarchie

© Avenant n° 1 du 29-1-98 étendu par arrêté du 22-6-98, JO 27-6-98 © Accord du 4-5-2018 étendu par arrêté du 31-5-2019, JO 8-6-2019, applicable le 1-7-2019 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

**127 Personnel des entreprises de prestations logistiques ■**

Classification	Coefficient
Assistant inventaire : sous la responsabilité du chef d'équipe logistique, effectue tout inventaire demandé et des inventaires tournants sur une ou plusieurs références	110 L
Employé d'ordonnement : planifie la préparation des commandes en fonction des impératifs de livraison Agent administratif logistique : exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d'expédition, de saisie des stocks ou de transport ; en réception, assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées ; en expédition : accueille les conducteurs, émarge les documents, organise le chargement des camions ; assiste le gestionnaire des stocks ; assure le classement et l'archivage ; saisit des données sur support manuscrit ou informatique et fournit des éléments statistiques	120 L

Les emplois autres que ceux spécifiquement identifiés ci-dessus sont définis conformément à la classification des employés des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs (v. n° 124).

© Accord du 30-6-2004 étendu par arrêté du 4-1-2005, JO 22-1-2005, applicable à compter du 1-2-2005 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) complété par avenant n° 5 du 9-5-2012 étendu par arrêté du 5-8-2013, JO 15-8-2013, applicable à compter du 9-5-2012

**Section 3 TAM**

**128 Personnel des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs ■**

Emplois	Groupe
Comptable 1 <sup>er</sup> degré, interprète, sous-chef de quai (marchandises), contremaître de manutention, litigeur denrées périssables, agent déclarant en douane adjoint	1
Secrétaire de direction, interprète 2 langues, chef de bureau, chef de secteur mouvement (voyageurs), chef de quai de gare routière (voyageurs), chef d'équipe bagages et messageries, chef contrôleur de trafic (voyageurs), agent de service commercial 1 <sup>er</sup> degré (trafic intérieur), chef d'équipe d'atelier 1 <sup>er</sup> degré, régulateur dispatcheur	2
Chef de bureau, comptable 2 <sup>e</sup> degré, interprète 3 langues, chef de secteur mouvement (voyageurs), chef d'équipages et messageries, chef de garage (voyageurs), chef de quai (marchandises), chef d'arrivages (denrées périssables), chef d'agence 1 <sup>er</sup> degré, commis de débarquement, chef de bureau (services internationaux), chef d'équipe d'atelier 2 <sup>e</sup> degré, régulateur dispatcheur	3
Chef de bureau, chef de garage (voyageurs), chef de gare routière (voyageurs), chef de secteur trafic et entretien (voyageurs), chef de trafic ou de mouvement (voyageurs), chef de camionnage auto (marchandises), chef de garage mouvement et entretien (marchandises), chef de garage mouvement (marchandises), chef d'arrivages denrées périssables, chef d'agence 2 <sup>e</sup> degré, agent de service commercial 2 <sup>e</sup> degré, chef de groupe de transit, chef de groupe magasin, chef d'équipe d'atelier 2 <sup>e</sup> degré, contremaître d'atelier, chef magasinier d'atelier, superviseur régulateur	4
Comptable principal, technicien sur matériel électronique, programmeur sur matériel électronique, chef de garage (voyageurs), chef de secteur (trafic et entretien) (voyageurs), piqueur de chevaux, chef de garage mouvement et entretien (marchandises), chef de garage mouvement (marchandises), chef d'agence 3 <sup>e</sup> degré, chef d'arrivages denrées périssables, tarifeur 3 <sup>e</sup> degré, contremaître d'atelier	5
Chef de bureau principal, chef opérateur, chef de bureau de comptabilité, chef de garage (voyageurs), chef de trafic ou de mouvement (voyageurs), chef de garage mouvement et entretien (marchandises), chef de garage mouvement (marchandises), sous-chef de service transit, agent déclarant en douane, contremaître d'atelier, chef d'atelier-superviseur régulateur	6
Chef de bureau de comptabilité, chef de trafic ou de mouvement (voyageurs), sous-chef d'exploitation (marchandises), chef de service (trafic intérieur) 1 <sup>er</sup> degré, chef d'atelier	7
Chef de service trafic intérieur 2 <sup>e</sup> degré, chef de trafic ou de mouvement (voyageurs), chef de service de transport et de débarquement, agent de service commercial 3 <sup>e</sup> degré	8

© Annexe 3 modifiée en dernier lieu par avenant n° 86 du 11-6-2002 étendu par arrêté du 5-8-2013, JO 11-8-2013

**129 Personnel des entreprises de déménagement ■**  
Emplois exercés dans l'activité de déménagement (de particuliers, d'entreprises ou international) et l'activité de garde-meubles.

**1° Ancienne classification**



Emplois	Définition	Groupe
Chef de dépôt activité GM	Reconnaître les lots de mobiliers et d'objets mobiliers à leur entrée en garde-meubles, les affecter et les allouer, que ces lots soient en vrac ou en caisses ou conteneurs. Lors de la sortie du garde-meubles, les restituer après avoir procédé contradictoirement à la vérification de l'état du ou des lot(s) confié(s). Rédaction de documents d'entrée et de sortie, pointage d'inventaires ou pose de plombs de sécurité, surveillance, propreté et sécurité des locaux. Lorsque l'organisation du garde-meubles impose l'utilisation d'un chariot automoteur électrique ou thermique, assurer l'entretien courant et posséder le permis cariste réglementaire	1
Chef d'équipes contremaître	Idem emploi de « chef d'équipe » impliquant la bonne exécution des ordres du départ des équipes. Capacité à prendre la responsabilité de l'organisation et de l'exploitation d'un chantier réalisé simultanément par plusieurs équipes et coordination de l'ensemble de leurs activités. Prendre toutes mesures pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Prise d'initiatives, tant auprès des tiers que du client ou des représentants du client que des services de l'entreprise. Possibilité de conduite des véhicules	2
Contremaître technicien	Idem emploi de « chef d'équipe ». responsable de l'organisation et de l'exploitation d'un chantier réalisé simultanément par plusieurs équipes et coordination de l'ensemble de leurs activités. Responsabilités impliquant la bonne exécution des ordres du départ des équipes et direction du travail des personnels placés sous son contrôle en veillant à développer la productivité des équipes et à atteindre les objectifs fixés par le chef d'entreprise. Peut assister le chef d'entreprise dans les opérations de recrutement des personnels de déménagement et procéder à la sélection de candidats, y compris lorsqu'ils sont recrutés dans le cadre de contrat de travail temporaire. Prend toutes les mesures pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Prise d'initiatives visant la bonne exécution de l'opération, tant auprès des tiers que du client (ou de ses représentants) que des services de l'entreprise. Connaissance de l'environnement juridique de l'activité du déménagement lui permettant d'apprécier la portée des éventuelles réserves émises par le client ou d'établir toute estimation et facturation des prestations supplémentaires demandées par celui-ci. Comportement contribuant à la qualité de l'image du métier et démarche relationnelle adaptée aux exigences de la prestation. Possibilité de conduite des véhicules	4
Conseiller en déménagement	Détermination et mise en œuvre de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exécution d'une opération de déménagement, soit à la suite des renseignements fournis par les services de l'entreprise, soit à la suite des contacts avec les prospects ou clients. Calcul et indication du prix de l'opération, à partir des éléments tarifaires de l'entreprise, les conditions de paiement, la négociation et la signature du contrat sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou de toute autre personne mandatée par lui, établissement des documents d'usage et réglementaires, tenue du planning d'activité de l'entreprise en relation avec les services administratifs et ceux de l'exploitation, suivi et contrôle final de l'opération et ses conséquences (recouvrement des créances et service après-vente)	5
Chef de bureau de vente	Recevoir la clientèle, effectuer des visites et établir les devis, signer le contrat de déménagement et en vérifier l'exécution en relation avec les services administratifs, les services d'exploitation ou la direction du siège. Coordination, contrôle et amélioration du fonctionnement du bureau de vente	6

## 2° Nouvelle classification

### a) Champ d'application de l'accord :

entreprises de transport de déménagement répertoriées sous le code NAF 49.42 Z de la nomenclature INSEE de 2008.

### b) Principes généraux :

classification reposant sur la combinaison de 3 critères classants, ordonnés sur 4 niveaux.

Les critères minima exigés par le poste sont des critères égaux qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux.

**REMARQUE :** aucune correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.

### c) Critères classants

— technicité/contenu de l'activité : prendre en compte le niveau de technicité requis pour un emploi et reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre. Critère qui caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter pour le poste

considéré et qui tient compte du mode d'organisation de l'entreprise ;

— formation/connaissances/expérience : prendre en compte le niveau de connaissance requis par la mise en œuvre de l'emploi, que ce soit via les niveaux de l'Éducation nationale, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle. Critère qui détermine, à l'intérieur de l'entreprise pour un poste donné, si une formation est exigée et/ou une expérience dans l'entreprise ou dans le métier est requise ;

— autonomie/responsabilité : précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine voire la responsabilité hiérarchique. Critère qui caractérise le degré de liberté qu'offre le poste dans la réalisation du travail en tenant compte des consignes et directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques.

### d) Grille de classification

Niveau	Technicité/contenu de l'activité	Formation/connaissances/expérience	Autonomie/responsabilité
3A DEM	Tâches variées + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	Niveau BAC + connaissances du déménagement ou du métier concerné (maîtrise des règles de sécurité des biens et des personnes...)	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe + évaluation et ajustement des moyens avec information régulière ou continue auprès de sa hiérarchie
3B DEM	Tâches variées et complexes + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	BAC ou expérience de 3 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe + évaluation et ajustement des moyens en autonomie avec compte-rendu régulier de sa hiérarchie

Niveau	Technicité/contenu de l'activité	Formation/connaissances/expérience	Autonomie/responsabilité
3C DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux ou d'une équipe	Niveau BAC + 2 ou expérience de 6 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe, avec compte-rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3D DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux, d'une équipe ou d'un service	BAC + 2 ou expérience de 9 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe ou son service, avec compte-rendu régulier auprès de sa hiérarchie

© Avenant n° 1 du 29-1-98 étendu par arrêté du 22-6-98, JO 27-6-98 modifié par avenant n° 2 du 1-4-2003 étendu par arrêté du 14-10-2003, JO 8-11-2003 © Accord du 4-5-2018 étendu par arrêté du 31-5-2019, JO 8-6-2019, applicable le 1-7-2019 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

**130 Personnel des entreprises de transport sanitaire ■**

Catégorie	Emplois
Agents de maîtrise	Responsable d'exploitation : assure la régulation dans les entreprises où l'organisation du travail le nécessite (1) Autres postes : classification identique à celle des AM (v. n° 128)
(1) Outre les opérations de régulation définies dans la liste des tâches complémentaires (v. n° 166), le responsable d'exploitation règle les litiges avec la clientèle, établit le planning des astreintes, services de garde ou permanences, fait appliquer les procédures internes, prépare les éléments de paie, analyse la productivité...	

du 26-9-2003, JO 11-10-2003 repris par accord du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt) © Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

© Accord du 4-5-2000 complété par avenant du 30-6-2000 étendus par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001 © Accord départemental de la Réunion du 18-12-2001 étendu par arrêté

**131 Personnel des entreprises de prestations logistiques ■**

Emplois	Coeff.
Technicien de maintenance d'entrepôt logistique : élabore les consignes d'entretien, réalise les diagnostics de pannes, participe aux tâches d'entretien, contrôle les installations et le matériel, assure la réception technique des nouveaux matériels, peut animer des agents de maintenance	150 L
Correspondant du responsable management de la qualité : connaît la norme de certification et celle du système qualité groupe, s'assure de l'application et du contrôle des procédures, forme et anime les opérateurs de terrain Responsable ou superviseur de lignes : en plus des tâches de l'opérateur/emballeur, effectue ou dirige la réalisation des commandes, peut coordonner l'activité de plusieurs opérateurs Chef d'équipe logistique : anime une équipe d'opérateurs intervenant dans les domaines de réception et/ou de stockage et/ou de préparation de commandes et/ou d'expédition des produits et/ou de conditionnement à façon, organise les inventaires Gestionnaire de stocks : traite les commandes et retours directs, organise les inventaires, gère les stocks produits, informe la hiérarchie et les clients en cas de non-conformité et met en place les actions préventives et correctives	157,5 L
Chef de quai logistique : organise et contrôle les activités du quai de réception et d'expédition des produits, assure la qualité de traitement de l'information sur les flux de marchandises, anime une équipe d'opérateurs	165 L
Chef d'exploitation logistique : dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie, optimise les moyens humains et matériels, rend compte à sa hiérarchie selon formulaires, se conforme aux procédures et instructions de l'entreprise et les fait respecter Responsable maintenance d'entrepôt logistique : planifie, organise et contrôle les actions d'entretien préventif et curatif sur l'ensemble des machines, équipements et installations, en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation, gère la sous-traitance des interventions techniques, anime une équipe de techniciens et agents de maintenance, assure le maintien au bon niveau de compétence de son équipe et rend compte des actions conduites dans le cadre du plan de maintenance Responsable service client logistique : organise la coordination entre le client et l'exploitation, assure le suivi des stocks client et du mouvement informatique des commandes et des livraisons ; anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèle ; traite les anomalies rencontrées en clientèle, ouvre et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, identifie les responsabilités, gère les litiges réception et retour magasin ; organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les dossiers informatiques, contribue à l'organisation des inventaires et y participe ; applique les procédures et/ou instructions en vigueur Responsable conditionnement à façon : planifie, organise et dirige les activités de(s) l'atelier(s) de conditionnement à façon en respectant les délais et exigences de qualités des prestations, anime et affecte les tâches aux chefs d'équipe ; élabore et maintient à jour les tableaux de bord qualité/productivité ; organise les tâches de maintenance des équipements et matériels nouveaux ; analyse, définit et recommande l'amélioration des besoins structurels ; rédige, révisé et fait respecter les procédures et instructions ; préconise des améliorations de la qualité et de la productivité	200 L

Les emplois autres que ceux spécifiquement identifiés ci-dessus sont définis conformément à la classification des TAM des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs (v. n° 128).

mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) complété par avenant n° 5 du 9-5-2012 étendu par arrêté du 5-8-2013, JO 15-8-2013, applicable à compter du 9-5-2012

© Accord du 30-6-2004 étendu par arrêté du 4-1-2005, JO 22-1-2005, applicable à compter du 1-2-2005 (1<sup>er</sup> jour du

**Section 4 Cadres**

**132 Personnel des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs ■**





Emplois	Groupe
Sous-directeur d'un réseau de transports de voyageurs, chef de service commercial des transports publics, chef de services de gare « denrées périssables »	1
Chef de service de comptabilité 1 <sup>er</sup> degré, directeur d'un réseau de transports de voyageurs, sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises), chef d'un garage très important (marchandises), directeur de succursale 1 <sup>er</sup> degré	2
Chef de service roulage « denrées périssables », chef de service de transit, d'importation ou d'exportation, agent déclarant en douane hautement qualifié	3
Chef de service de comptabilité 2 <sup>e</sup> degré, directeur d'un réseau de transport de voyageurs, sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises), chef des services « denrées périssables »	4
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs, sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises), directeur de succursale 2 <sup>e</sup> degré	5
Agent d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important	6
Cadres supérieurs	7

© Annexe 4

**133 Personnel des entreprises de déménagement** ■ Emplois exercés dans les activités de déménagement (de particuliers, d'entreprises ou international) et l'activité de garde-meubles.

**1° Ancienne classification**

Emplois	Définition	Groupe
Directeur de service commercial national	Mettre en œuvre la politique commerciale définie par l'entreprise pour les opérations de déménagement en trafic national et intra-communautaire et participer au développement du marché. Mise en œuvre de l'ensemble des moyens dont dispose l'entreprise, définition et contrôle des opérations menées par les services concernés et suivi statistique.	1
Directeur d'établissement	Mettre en œuvre, au niveau de l'établissement, la politique générale définie par l'entreprise. Mise en œuvre et gestion de l'ensemble des moyens dont dispose l'entreprise et rapport à la direction générale de l'entreprise.	4
Directeur de service commercial international	Idem « directeur de service commercial national ». Emploi s'exerçant également en trafic international. Relations de correspondance avec les confrères exerçant sur ce marché.	4

**2° Nouvelle classification**

**a) Champ d'application de l'accord :**

entreprises de transport de déménagement répertoriées sous le code NAF 49.42 Z de la nomenclature INSEE de 2008.

**b) Principes généraux :**

classification reposant sur la combinaison de 3 critères classants, ordonnés sur 3 niveaux.

Les critères minima exigés par le poste sont des critères égaux qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux.

aucune correspondance établie entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.

**c) Critères classants**

— technicité/contenu de l'activité : prendre en compte le niveau de technicité requis pour un emploi et reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre. Critère qui caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter pour le poste

considéré et qui tient compte du mode d'organisation de l'entreprise ;

— formation/connaissances/expérience : prendre en compte le niveau de connaissance requis par la mise en œuvre de l'emploi, que ce soit via les niveaux de l'Éducation nationale, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle. Critère qui détermine, à l'intérieur de l'entreprise pour un poste donné, si une formation est exigée et/ou une expérience dans l'entreprise ou dans le métier est requise ;

— autonomie/responsabilité : précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine voire la responsabilité hiérarchique. Critère qui caractérise le degré de liberté qu'offre le poste dans la réalisation du travail en tenant compte des consignes et directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques.

**d) Grille de classification**

Niveau	Technicité/contenu de l'activité	Formation/connaissances/expérience	Autonomie/responsabilité
4A DEM	Mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + potentiel encadrement de travaux, d'équipes ou de services	Niveau BAC + 5 ou niveau BAC + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier ou BAC avec 9 ans d'expérience dans le métier ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini et restreint + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + information régulière de sa hiérarchie avec compte-rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs

Niveau	Technicité/contenu de l'activité	Formation/connaissances/expérience	Autonomie/responsabilité
4B DEM	Participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + encadrement régulier d'équipes ou de services	BAC + 5 ou BAC + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier ou BAC avec 9 ans d'expérience dans le métier ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini élargi + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + information régulière de sa hiérarchie avec compte-rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs
4C DEM	Contribution à la stratégie de l'entreprise + participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + encadrement permanente d'équipes ou de services	BAC + 5 ou BAC + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier ou BAC avec 9 ans d'expérience dans le métier ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi avec compte-rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs

© *Avenant n° 1 du 29-1-98 étendu par arrêté du 22-6-98, JO 27-6-98* © *Accord du 4-5-2018 étendu par arrêté du 31-5-2019, JO 8-6-2019, applicable le 1-7-2019 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication de son arrêté d'extension)*

**134 Personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ■**

Emplois	Coeff.
Responsable management de la qualité : met en place les dispositions de certification ISO et entretient le système management de la qualité, développe, adapte et fait respecter le plan assurance qualité, met en place les procédures, informe et sensibilise le personnel aux actions de qualité, coordonne et/ou réalise les audits internes	100 L
Chef de projet : définit et met en œuvre des études techniques permettant d'améliorer la rentabilité et la qualité des prestations, assiste les opérationnels dans cette démarche	106,5 L
Responsable sécurité : conseille et assiste la direction en termes de sécurité et d'environnement dans le cadre de la sauvegarde des biens et des personnes ; élabore et met en place avec sa direction la politique de sécurité ; assure la veille réglementaire et sensibilise la direction aux évolutions de la législation en vigueur ; analyse les risques et veille à la formation adéquate de l'ensemble du personnel ; met en place et diffuse toutes les procédures relevant de son domaine en veillant à leur application ; analyse les incidents, les accidents et préconise les mesures appropriées en lien avec les IRP ; assure l'interface entre les organes publics, les organismes de contrôle, les entreprises intervenantes et la direction ; propose et élabore les projets d'investissements pour améliorer la sécurité des installations et des matériels	
Directeur d'exploitation logistique : dirige le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par la hiérarchie, fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité, optimise les moyens humains et matériels, définit et met en place les besoins structurels d'exploitation Directeur méthode logistique : analyse les appels d'offres ou cahiers des charges, réalise les études techniques et conçoit les solutions ; valorise les solutions logistiques ; constitue l'offre en collaboration avec le service commercial dans le respect des délais requis ; définit les moyens à mettre en œuvre, détermine les méthodes d'exploitation, définit l'organisation pour réaliser les prestations ; établit le planning de mise en œuvre des projets, suit sa mise en place et assure, si nécessaire, les actions correctives ; détermine et met en place des suivis d'exploitation adaptés ; coordonne les équipes des projets ; assure l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ; démarre les nouveaux sites en assurant la rédaction des procédures « qualité » conformément aux cahiers des charges	113 L
Directeur conditionnement à façon : détermine les techniques et matériels mis en œuvre en vue d'assurer les prestations de suremballage ou d'habillage des produits, rédige les cahiers des charges, sélectionne les fournisseurs et réceptionne les matériels, détermine l'implantation et assure l'approvisionnement des ateliers et prévoit les équipements de maintenance Directeur de site(s) logistique(s) : gère dans toutes ses dimensions un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes	119 L
Directeur de site(s) logistique(s) : emploi identique au directeur de site logistique exercé sur 2 ou plusieurs sites ou sur un site « multi-clients » ou comportant plus de 50 salariés	132 L

Les emplois autres que ceux spécifiquement identifiés ci-dessus sont définis conformément à la classification des cadres des entreprises de transport routier de marchandises et des entreprises de transport de voyageurs (v. n° 132).

© *Accord du 30-6-2004 étendu par arrêté du 4-1-2005, JO 22-1-2005, applicable à compter du 1-2-2005 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) complété par avenant n° 5 du 9-5-2012 étendu par arrêté du 5-8-2013, JO 15-8-2013, applicable à compter du 9-5-2012*

**CHAPITRE 11 Frais de déplacement, primes et indemnités, salaires minima**

**135 Ouvriers ■**

**1° Frais de déplacement**

(v. n°s 138 et s.)

**a) Définitions**

- Services de nuit.
- Déplacement à l'étranger.
- Indemnités spécifiques aux transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport.
- Indemnités spécifiques aux transports routiers de voyageurs.

**b) Barème des indemnités de déplacement**

- Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport.
- Transports routiers de voyageurs.

**c) Dispositions relatives aux découchers lors de services librement organisés (SLO)**

**2° Primes et indemnités**

(v. n°s 141 et s.)

**a) Remplacement à un poste supérieur**

**b) Treizième mois dans les entreprises de transport routier de voyageurs**



c) *Prime d'ancienneté dans les entreprises de transport sanitaire de La Réunion*

d) *Primes de rendement*

e) *Arrêts de travail consécutifs à des intempéries*

f) *Indemnité pour langues étrangères*

g) *Services de grande remise pour les conducteurs de voitures particulières*

h) *Indemnisation des jours fériés et dimanches travaillés*

i) *Transport routier de voyageurs : indemnité liée à la suppression de l'abattement pour frais professionnels*

j) *Transport routier de voyageurs (personnel roulant voyageurs) : indemnité et prime des conducteurs affectés à des activités de tourisme*

k) *Indemnité de tutorat*

l) *Gratification liée à la médaille d'honneur du travail dans les entreprises du transport de déménagement*

### 3° Salaires minima

a) *Définition des éléments de rémunérations*

(v. n<sup>os</sup> 155 et s.)

— Entreprises de transport routier de marchandises et de déménagement.

— Entreprises de transport routier de voyageurs.

— Entreprises de transport sanitaire.

— Entreprises de prestations logistiques.

b) *Intégration des compensations pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et du 13<sup>e</sup> mois dans les salaires minima*

(v. n<sup>os</sup> 160 et s.)

c) *Majoration des salaires minima*

(v. n<sup>os</sup> 161 et 162).

— Majoration spécifique aux conducteurs mécaniciens et livreurs ou conducteurs encaisseurs.

— Majoration des salaires selon l'ancienneté.

d) *Barèmes des salaires minima à l'embauche*

(v. n<sup>os</sup> 163 à 167).

— Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport.

— Entreprises de déménagement.

— Entreprises de transports routiers de voyageurs.

— Entreprises de transport sanitaire.

— Entreprises de prestations logistiques.

**136 ETAM** ■ Voir n<sup>os</sup> 171 à 189.

**137 Cadres** ■ Voir n<sup>os</sup> 193 à 208.

## CHAPITRE 12 Frais de déplacement, indemnités et salaires minima des ouvriers

### Section 1 Frais de déplacement

**138 Définitions** ■

**139 Barème des indemnités de déplacement** ■

1° **Transports routiers de marchandises et activités auxiliaire du transport (y compris déménagement et transport de fonds**

#### 1° Services de nuit

comportant au moins 4 heures de travail effectif entre 22 h et 7 h : indemnité de repas unique « nuit ».

#### 2° Déplacement à l'étranger :

majoration des indemnités de 18 %.

#### 3° Indemnités spécifiques aux transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport (y compris déménagement et transport de fonds et de valeurs)

a) *Déplacements comportant un ou plusieurs repas hors du lieu de travail*

(sous réserve que l'amplitude de la journée de travail couvre les périodes 11 h 45/14 h 15 ou 18 h 45/21 h 15) : indemnité de repas versée pour chaque repas. En cas de déplacements dans la zone de camionnage autour de Paris : indemnité de repas unique.

b) *Prise de service matinal*

(avant 5 h) : indemnité de casse-croûte (non cumulable avec les indemnités de repos journalier ou pour service de nuit).

c) *Grands déplacements :*

— 1 repas + 1 repos journalier hors du domicile : 1 indemnité de repas + 1 indemnité de découcher ;

— 2 repas + 1 repos journalier hors du domicile : 2 indemnités de repas + 1 indemnité de découcher.

d) *Repas sur le lieu de travail :*

indemnité spéciale sous réserve que l'amplitude de la journée de travail couvre les périodes 11 h/14 h 30 ou 18 h 30/22 h (dont une coupure < 1 h).

#### 4° Indemnités spécifiques aux transports routiers de voyageurs

a) *Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail*

(sous réserve que l'amplitude de la journée de travail couvre les périodes 11 h/14 h 30 ou 18 h 30/22 h) :

— en cas de coupure < 1 heure pendant ces périodes : indemnité de repas unique, indemnité de repas si le personnel n'a pas été averti au moins la veille et au plus tard à midi du déplacement à effectuer ;

— en cas de coupure ≥ 1 heure dont au minimum 30 mn pendant ces périodes : indemnité spéciale ;

— fin de service après 21 h 30 : indemnité de repas pour le repas du soir.

b) *Déplacement comportant normalement 2 repas hors du lieu de travail*

(fin de service après 22 h) : indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas.

c) *Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile :*

— 1 nuit + 1 ou 2 repas hors du domicile : indemnité de chambre et petit déjeuner (remplacée par 1 indemnité de repos journalier pour les conducteurs grand tourisme) + 1 indemnité de repas pour chaque repas ;

— astreinte du personnel ambulancier dans les locaux de l'entreprise et dont l'amplitude couvre les périodes 11 h/14 h 30 ou 18 h 30/22 h : indemnité spéciale en cas de coupure de moins de 1 heure entre ces limites horaires.

d) *Indemnité liée à la suppression de l'abattement pour frais professionnels :*

voir n<sup>o</sup> 150.

e) *Indemnité et prime des conducteurs affectés à des activités de tourisme :*

voir n<sup>o</sup> 151.

© *Protocole du 30-4-74 étendu par arrêté du 17-12-74, JO 5-1-75, modifié en dernier lieu par avenant n<sup>o</sup> 37 du 13-5-97 étendu par arrêté du 18-12-97, JO 27-12-97*

et de valeurs + activités de prestations logistiques au 1-1-2006) :

barème également applicable aux coursiers [(Annexe I, art. 26)].

Déplacement	Au 1-5-2018 (1)	Au 1-7-2019 (2)	Au 1-11-2020 (3)	Au 1-3-2022 (4)	Au 1-12-2022 (5)
Indemnité de repas	13,56 €	13,78 €	13,92 €	14,34 €	15,20 €
Indemnité de repas unique	8,35 €	8,48 €	8,56 €	8,82 €	9,35 €
Indemnité de repas unique « nuit »	8,13 €	8,26 €	8,34 €	8,59 €	9,11 €
Indemnité de casse-croûte	7,35 €	7,47 €	7,54 €	7,77 €	8,24 €
Indemnité spéciale	3,67 €	3,73 €	3,77 €	3,88 €	4,11 €
Indemnité de grands déplacements :					
– 1 repas + 1 découcher	43,37 €	44,06 €	44,50 €	45,84 €	48,59 €
– 2 repas + 1 découcher	56,94 €	57,84 €	58,42 €	60,17 €	63,79 €

(1) Au 26-4-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 67 du 4-4-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
 (2) Au 13-9-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 70 du 26-6-2019 étendu par arrêté du 29-7-2020, JO 12-9-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
 (3) Au 21-3-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 72 du 29-10-2020 étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
 (4) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 74 du 28-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
 (5) Au 4-3-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 75 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 10-2-2023, JO 3-3-2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).

2° Transports routiers de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Déplacement	Au 1-8-2018 (1)	Au 1-7-2019 (2)	Au 1-10-2020 (3)	Au 1-2-2022 (4)
Indemnité de repas	13,20 €	13,38 €	13,55 €	13,88 €
Indemnité de repas unique	8,15 €	8,26 €	8,37 €	8,57 €
Indemnité spéciale	3,69 €	3,74 €	3,79 €	3,88 €
Indemnité de casse-croûte	6,68 €	6,68 €	6,70 €	6,86 €
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,69 €	3,74 €	3,79 €	3,88 €
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	27,86 €	28,40 €	28,76 €	29,45 €
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	30,85 €	31,33 €	31,67 €	32,43 €

(1) Au 24-5-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 68 du 6-7-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 23-5-2019).  
 (2) Au 13-9-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 69 du 24-6-2019 étendu par arrêté du 29-7-2020, JO 12-9-2020).  
 (3) Au 11-12-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 71 du 10-7-2020 étendu par arrêté du 20-11-2020, JO 10-12-2020), applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO de l'avenant n° 69 du 24-6-2019 (v. ci-avant).  
 (4) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 73 du 31-1-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022).

© Annexe I, art. 26 résultant de l'avenant n° 94 du 13-12-2005 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 3-4-2007, applicable à compter du 1-2-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO du décret n° 2007-13 du 4-1-2007

140 Dispositions relatives aux découchers lors de services librement organisés (SLO) ■

1° Salariés concernés :

conducteurs affectés à des services librement organisés (pour la définition des SLO, v. n° 118).

2° Prime de découcher :

prime due par nuitée hors du domicile habituel du conducteur et égale à 6 € bruts (prime non cumulable avec une prime d'un montant supérieur existant dans l'entreprise et ayant le même objet).

REMARQUE : la prime de découcher ne remet pas en cause l'application du protocole du 30-4-74 relatif aux frais de déplacement (v. nos 138 et 139).

3° Hébergement et restauration :

hébergement dans un établissement de type hôtelier ou similaire sur la base d'une chambre individuelle avec salle d'eau et sanitaires privatifs. Repas chauds dans la mesure du possible.

© Accord du 23-2-2017 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 18-5-2019, applicable à compter de sa date de signature

Section 2 Primes et indemnités

141 Remplacement à un poste supérieur ■ Durée maximale de remplacement : 4 mois pour les ouvriers, pouvant être portée à 6 mois en cas de remplacement d'un salarié absent pour raison de santé.

Salaires des ouvriers :

- remplacement à un emploi comportant un salaire garanti supérieur à celui de l'emploi habituel : versement d'une indemnité différentielle garantissant au salarié le salaire de l'emploi ;
- personnel roulant marchandises (des entreprises > 10 conducteurs) appelé à conduire des véhicules différents : rémunération calculée en appliquant à chaque journée de travail le taux correspondant au véhicule conduit, ou le taux le plus élevé si le conducteur conduit dans la même journée plusieurs véhicules de différentes catégories.

© Annexe I, art. 4 et 24

142 Treizième mois dans les entreprises de transport routier de voyageurs ■ Mise en place d'un 13<sup>e</sup> mois au profit des ouvriers, employés et TAM (salariés des annexes 1 à 3) ayant un an d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

REMARQUE : les ambulances ne peuvent être considérées comme une activité de transport routier de voyageurs au sens de la CCN des transports routiers. Il en résulte qu'un salarié ambulancier employé par une entreprise de transport sanitaire ne relève pas de l'accord RTT du 18-4-2002 applicable dans les entreprises de transport routier de voyageurs et ne peut donc prétendre au bénéfice du treizième mois conventionnel prévu par cet accord (© Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 20-16.175, n° 1442 FS-B).

Versé en décembre de chaque année, il est calculé *pro rata temporis* pour les salariés ne justifiant pas d'une année civile de travail effectif.

Il est calculé à partir du taux horaire [taux horaire minimal hiérarchique (Accord du 20-9-2019 non étendu)], base 35 heures hebdomadaires, du mois de novembre de l'année considérée (*pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel).

S'imputent sur le 13<sup>e</sup> mois les primes à caractère annuel, y compris l'indemnité de 4/30 de l'indemnité de congés payés versée en





compensation de l'allongement de la période des congés et du travail des dimanches et des jours fériés (v. n<sup>os</sup> 16 et 18).

Le 13<sup>e</sup> mois sera versé pour moitié au 31 décembre 2004 (première année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord du 18-4-2002) et en totalité au 31 décembre des années suivantes.

Dispositions particulières au transport touristique occasionnel de voyageurs (*Accord du 4-5-2001 non étendu*) : mise en place d'un 13<sup>e</sup> mois au plus tard au 31 décembre 2004 (modalités à définir par accord d'entreprise). Cette mise en place peut être progressive (25 % au 31 décembre 2001, 50 % au 31 décembre 2002, 75 % au 31 décembre 2003 et 100 % au 31 décembre 2004). Les entreprises qui anticipent cette mesure dans sa totalité avant le 1-1-2004 peuvent intégrer la prime de 4/30 (v. n<sup>o</sup> 16). Cette disposition ne remet pas en cause les accords d'entreprises ou usages prévoyant le paiement d'un 13<sup>e</sup> mois ou équivalent et de la prime de 4/30.

Pour l'intégration du 13<sup>e</sup> mois dans les salaires minima, voir n<sup>o</sup> 160.

© *Accord du 4-5-2001 non étendu* © *Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n<sup>o</sup> 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 modifié par accord du 20-9-2019 non étendu, applicable à compter de son extension*

© *Avenant n<sup>o</sup> 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature*

**143 Prime d'ancienneté dans les entreprises de transport sanitaire de La Réunion ■**

**1<sup>o</sup> Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord du 25-11-2021 non étendu :**

l'accord du 25-11-2021 s'applique aux entreprises de transport sanitaire répertoriées sous le code NAF 86.90 A de la nomenclature INSEE de 2008. Il est applicable à compter du 1-1-2022 (absence de période transitoire pour l'octroi de la prime d'ancienneté).

**NDLR :** l'accord du 25-11-2021 prévoit qu'il entre en vigueur « le 1<sup>er</sup> jour du mois civil après épuración des délais légaux ». Selon la Chambre syndicale des ambulanciers agréés de La Réunion (CSAAR), par cette formulation, les partenaires sociaux font référence à l'expiration du délai de 15 jours prévu par la loi pour l'exercice du droit d'opposition, délai à l'issue duquel les formalités de dépôt peuvent être effectuées. Il en résulte que l'accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt (dépôt effectué le 24-12-2021), soit le 1-1-2022.

**2<sup>o</sup> Bénéficiaires :**

tous les salariés des entreprises de transport sanitaire de La Réunion, quelle que soit leur catégorie professionnelle (ouvriers, employés, TAM, ingénieurs et cadres).

**3<sup>o</sup> Montant**

Ancienneté dans l'entreprise (1)	Prime mensuelle brute
3 ans	30 €
6 ans	45 €
9 ans	60 €

(1) Ancienneté acquise dans l'entreprise à partir de la date d'embauche.

© *Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)*

**144 Primes de rendement ■** Depuis le 1-10-92, sont interdites les primes liées aux distances parcourues et/ou aux marchandises transportées de nature à compromettre la sécurité par incitation au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés.

**REMARQUE :** selon la Cour de cassation, le versement d'une prime de rendement au kilomètre constitue une incitation au dépassement de la durée du travail. Une telle prime doit donc être considérée comme illicite (© *Cass. soc., 13 nov. 2003, n<sup>o</sup> 1-46.075, n<sup>o</sup> 2400 F-P + B + R + I et 01-46.089*). Sont également jugées illicites les primes dites « au bon » calculées en fonction du nombre de bons payés par les clients qui incitent les coursiers à effectuer le

maximum de courses en un temps donné (© *Cass. soc., 21 mars 2007, n<sup>o</sup> 05-45.667* © *Cass. soc., 24 sept. 2008, n<sup>o</sup> 07-44.847, n<sup>o</sup> 1562 F-P + B*).

© *Annexe 1, art. 14* remplacé par avenant n<sup>o</sup> 76 du 22-7-92 étendu

**145 Arrêts de travail consécutifs à des intempéries ■**  
Ouvrier contraint, au cours d'un voyage, de rester sur place avec son véhicule : maintien de la rémunération.

Employeur contraint de ne pas faire rouler ses véhicules : l'ouvrier qui n'est ni affecté à un emploi temporaire, ni en repos, bénéficie, pour chaque journée d'arrêt de travail, d'une indemnité correspondant à la rémunération de la journée de travail effectif (les heures ainsi indemnisées ne sont pas décomptées comme temps de travail effectif).

© *Annexe 1, art. 10 bis*

**146 Indemnité pour langues étrangères ■**

**1<sup>o</sup> Bénéficiaires :**

conducteurs de car affectés à un service de transport de tourisme et conducteurs de voitures particulières affectés à un service de grande remise qui utilisent une langue étrangère à la demande de l'employeur.

**2<sup>o</sup> Montant :**

indemnité journalière égale à 2,5 % du salaire minimum hebdomadaire sans ancienneté d'un conducteur receveur de car.

© *Annexe 1, art. 21 et 22*

**147 Services de grande remise pour les conducteurs de voitures particulières ■** Indemnité vestimentaire : 1,50 F par jour.

Indemnité pour entretien du véhicule : 0,50 F par jour.

© *Annexe 1, art. 22*

**148 Indemnité kilométrique dans les entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport ■** Indemnité versée aux personnels coursiers à vélo.

L'emploi de coursier sur véhicule non motorisé (v. n<sup>o</sup> 117) nécessite, en règle générale, la mise à disposition par l'entreprise d'un véhicule adapté.

Dans le cas où il est amené à utiliser son véhicule personnel (accord individuel écrit avec l'employeur) pour son activité professionnelle, versement d'une indemnité kilométrique de 0,13 centimes d'euros minimum par kilomètre parcouru (indemnité calculée sur la base du kilométrage parcouru à titre professionnel).

**REMARQUE :** les indemnités kilométriques faisant l'objet d'un traitement particulier au niveau fiscal et social, la mise en œuvre du régime des indemnités kilométriques doit être sécurisée par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS). Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'avenant saisissent l'ACOSS concomitamment à la procédure de dépôt.

© *Avenant n<sup>o</sup> 112 du 19-4-2019 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 8-7-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO faisant suite à une réponse positive au rescrit de branche (v. Remarque ci-avant)*

**149 Indemnisation des jours fériés et dimanches travaillés ■**

**1<sup>o</sup> Dispositions générales :**

indemnité forfaitaire attribuée en cas de dimanches travaillés et, pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté, en cas de jours fériés travaillés (v. n<sup>o</sup> 19). Montant de l'indemnité variable selon que le temps de travail effectué le jour férié ou le dimanche excède ou non 3 heures (sauf dans les entreprises de transport sanitaire depuis le 1-1-2005).

**2<sup>o</sup> Entreprises de transport routier de voyageurs :**

indemnité forfaitaire quel que soit le nombre d'heures effectuées (v. n<sup>o</sup> 19).

**3° Entreprises de transport routier de marchandises, activités auxiliaires du transport**

**a) Avant l'intégration de la compensation dans les salaires minima**

Date d'application	< 3 heures	≥ 3 heures	Avenant	Extension
1-5-2017 (1)	10,07 €	23,42 €	(© Accord du 7-4-2017)	Arrêté du 19-12-2017 (JO 27-12-2017)
1-4-2018 (1)	10,22 €	23,77 €	(© Accord du 6-3-2018)	Arrêté du 19-4-2019 (JO 25-4-2019)
1-6-2019 (1)	10,40 €	24,20 €	(© Accord du 15-5-2019)	Arrêté du 25-2-2020 (JO 29-2-2020)
1-11-2020 (1)	10,50 €	24,43 €	(© Accord du 23-10-2020)	Arrêté du 8-2-2021 (JO 20-3-2021)
1-2-2022	11,03 €	25,65 €	(© Accord 3-2-2022) (2)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
1-5-2022	11,14 €	25,91 €	(© Accord du 3-2-2022) (2)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
1-12-2022	11,81 €	27,46 €	(© Accord du 25-10-2022)	Arrêté du 24-1-2023 (JO 8-2-2023)

(1) A compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
 (2) Applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

**b) A compter de l'intégration de la compensation dans les salaires minima :**

voir n<sup>os</sup> 163 et 164.

**4° Entreprises de déménagement**

**a) Avant l'intégration de la compensation dans les salaires minima**

Date d'application	< 3 heures	≥ 3 heures	Avenant	Extension
1-10-2017 (1)	10,67 €	24,89 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 15 du 15-5-2017) (2)	Arrêté du 5-12-2017 (JO 22-12-2017)
1-9-2018 (3)	10,83 €	25,26 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 16 du 4-5-2018) (2)	Arrêté du 19-4-2019 (JO 25-4-2019)
1-10-2019 (4)	11,05 €	25,77 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 17 du 15-5-2019) (2)	Arrêté du 25-2-2020 (JO 29-2-2020)
1-6-2021 (5)	11,20 €	26,13 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 18 du 12-2-2021) (2)	Arrêté du 19-5-2021 (JO 25-6-2021)
1-6-2022 (6)	11,65 €	27,10 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 19 du 1-2-2022) (2)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
1-2-2023 (7)	12,26 €	28,51 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 20 du 19-10-2022)	Arrêté du 17-1-2023 (JO 3-2-2023)

(1) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2017.  
 (2) Seuls sont concernés les ouvriers des entreprises de déménagement.  
 (3) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2018.  
 (4) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2019.  
 (5) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2021.  
 (6) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2022.  
 (7) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-2-2023.

**b) A compter de l'intégration de la compensation dans les salaires minima :**

voir n<sup>os</sup> 163 et 164.

**5° Entreprises de transport routier de voyageurs**

**a) Avant l'intégration de la compensation dans les salaires minima**

Date d'application	< 3 heures	≥ 3 heures	Avenant	Extension
1-1-2019	14,34 €	28,66 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 111 du 19-12-2018)	Arrêté du 16-5-2019 (JO 30-5-2019)
1-3-2020	14,58 €	29,15 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 113 du 3-3-2020)	Arrêté du 17-9-2020 (JO 3-10-2020)
29-12-2021 (1)		40 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 114 du 19-3-2021)	Arrêté du 10-11-2021 (JO 28-12-2021)
1-4-2022 (2)		41,20 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 115 du 23-3-2022)	Arrêté du 11-8-2022 (JO 2-9-2022)
1-10-2022 (2)		42,02 €		
1-11-2022 (2)		42,44 €	(© Avenant n <sup>o</sup> 116 du 10-11-2022)	Arrêté du 24-1-2023 (JO 8-2-2023)
1-1-2023 (2)		44,56 €		

(1) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution de son arrêté d'extension.  
 (2) A compter de sa date de signature.

**b) A compter de l'intégration de la compensation dans les salaires minima :**

voir n<sup>o</sup> 165.



6° Entreprises de transport sanitaire

a) Avant le 1-7-2016

Date d'application	Montant (1)
12-1-2010 (2)	18,85 €
12-1-2011 (2)	19,23 €
12-1-2012 (2)	19,61 €

(1) Indemnité fixée pour le personnel ambulancier quelle que soit la durée du travail [Avenant n° 3 du 16-1-2008 étendu portant sur la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire : (v. n°s 58 et s.)].  
 (2) Échéances fixées dans l'avenant n° 1 du 21-12-2007 étendu par arrêté modifié du 21-11-2008, JO 11-1-2009 : 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> anniversaires de l'extension de l'avenant n° 3 du 16-1-2008. Montants repris par l'avenant n° 2 du 27-10-2008 étendu par arrêté du 23-2-2009, JO 6-3-2009, applicable à compter du 1-11-2008 et par avenant n° 3 du 2-6-2009 étendu par arrêté du 19-10-2009, JO 28-10-2009, applicable à compter du 1-7-2009.

b) A compter du 1-7-2016

1. Avant l'intégration de la compensation dans les salaires minima

Date d'application	Montant (1)
1-7-2016 (étape 1) (2)	19,99 €
1-8-2018 (étape 2) (2) (3)	20,37 €
1-8-2019 (étape 3) (2) (4)	20,76 €
1-4-2022 (5)	21,33 €
1-7-2022 (6)	21,74 €

(1) Indemnité fixée pour le personnel ambulancier quelle que soit la durée du travail [Avenant n° 3 du 16-1-2008 étendu portant sur la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire : (v. n°s 58 et s.)].  
 (2) Avenant n° 4 du 16-6-2016 étendu par arrêté du 6-12-2016, JO 9-12-2016, indissociable de l'accord du 16-6-2016 étendu portant sur la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire (v. n°s 58 et s.). L'avenant n° 4 fixe le montant des indemnités des jours fériés et dimanches travaillés à compter du 1-7-2016 (étape 1) puis à 2 autres échéances (étapes 2 et 3) fixées en fonction de l'extension de l'accord du 16-6-2016 sur la durée du travail.  
 (3) Application de l'étape 2 au 1-8-2018 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension de l'accord du 16-6-2016 portant sur la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire (v. n°s 58 et s.)).  
 (4) Application de l'étape 3 au 1-8-2019 (date anniversaire de l'application de l'étape 2).  
 (5) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 6 du 28-3-2022 étendu par arrêté du 5-7-2022, JO 7-7-2022, applicable à compter de sa signature).  
 (6) Au 8-7-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 6 du 28-3-2022 étendu par arrêté du 5-7-2022, JO 7-7-2022, applicable à compter de sa signature).

2. A compter de l'intégration de la compensation dans les salaires minima : voir n° 166.

7° Entreprises de transport sanitaire de La Réunion :

montant de l'indemnité spéciale due en cas de jours fériés travaillés (v. n° 19).

Date d'application	Montant brut
1-1-2022 (1)	21 €

(1) Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt).

En cas de travail le 20 décembre, le montant de l'indemnité spéciale est doublé.

© Annexe 1, art. 7 ter et 7 quater © Accord du 4-5-2000 étendu par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001 modifié par avenant n° 3 du 16-1-2008 étendu par arrêté modifié du 21-11-2008, JO 11-1-2009, applicable à compter de son extension © Accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

150 Transport routier de voyageurs : indemnité liée à la suppression de l'abattement pour frais professionnels ■

Compte tenu de la suppression de l'abattement de 20 % effective à compter du 1-1-2008, versement d'une indemnité différentielle pour maintenir le niveau de rémunération.

1° Champ d'application :

entreprises appliquant au 27-3-2007 la déduction supplémentaire de 20 % pour les conducteurs d'autocars à services réguliers, scolaires ou occasionnels auxquels cette déduction est appliquée.

2° Maintien du niveau de rémunération

par versement d'une indemnité différentielle I = S - N dans laquelle :

— S est la rémunération nette annuelle [application d'un taux d'abattement de 20 % + taux de charges salariales de 23,2 % sur :

salaires mensuel brut × 12 + 13<sup>e</sup> mois + frais professionnels au sens du protocole du 30-4-74 (v. n° 138)]. Rémunération nette révisée chaque année selon l'échéancier suivant.

Année	2007	2008	2009	2010	2011
Montant	1,7 %	3,43 %	5,19 %	6,98 %	8,79 %

— N est la rémunération nette de l'exercice concerné [application d'un taux de charges salariales de 22 % (taux moyen calculé sur salaire non abattu)] majorée des frais professionnels au sens du protocole du 30-4-74 de l'exercice 2006.

Indemnité différentielle recalculée en brut avec un taux de charges salariales de 22 % et payée en un seul versement avec le salaire de décembre de l'exercice concerné pendant un maximum de 4 années du 1-1-2008 au 31-12-2011 (pas d'indemnité en 2006 et 2007).

REMARQUE : calcul prorata temporis en cas de passage d'un temps partiel à un temps complet ou inversement et en cas de rupture du contrat en cours d'année.

L'indemnité de l'exercice en cours est majorée chaque année par application d'un coefficient égal à 1 % par année d'ancienneté dans l'entreprise au 31-12-2006.

© Accord du 27-3-2007 modifié par avenant n° 1 du 17-10-2007 étendus par arrêté du 13-3-2008, JO 21-3-2008

151 Transport routier de voyageurs (personnel roulant voyageurs) : indemnité et prime des conducteurs affectés à des activités de tourisme ■ Entreprises répertoriées sous les codes NAF 49.39 A et 49.39 B de la nomenclature INSEE de 2008.

1° Identification des activités de tourisme :

2 activités (service occasionnel et service touristique).

a) Service occasionnel (transport sec) :

exclusivement déplacement de personnes par autocar d'un point à un autre. Service n'ayant pas un caractère de transport régulier.

### b) Service touristique :

réalisation d'une prestation globale de transport dans le cadre d'un voyage organisé. Transport associé à d'autres prestations telles que le logement, les repas, les visites.

**REMARQUE :** les services routiers librement organisés n'entrent pas dans le champ des activités de tourisme.

### 2° Indemnité compensatrice journalière (ICJ)

a) Période d'activité journalière < 7 h [comprenant tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures (v. n° 50)] :

lors d'un déplacement d'au moins 3 jours, et à l'exception du premier et du dernier jour ainsi que des repos hebdomadaires, versement d'une indemnité compensatoire journalière (ICJ) pour atteindre 7 h.

b) Période d'activité journalière > 7 h :

rémunération pour la réalité de la période réellement effectuée.

### 3° Prime de découcher :

prime due par nuitée hors du domicile habituel du conducteur et égale à 6 € bruts (prime non cumulable avec une prime d'un montant supérieur existant dans l'entreprise et ayant le même objet).

**REMARQUE :** Le versement de la prime de découcher ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30-4-74 (v. n° 138).

### 4° Hébergement et restauration :

hébergement sur la base d'une chambre individuelle avec salle d'eau et sanitaires privatifs. Repas chauds sauf cas exceptionnel.

**REMARQUE :** à titre exceptionnel, dans le cas où l'organisation du séjour ne permet pas de disposer d'une salle d'eau et de sanitaires privatifs, le conducteur bénéficie d'une prime additionnelle d'un montant de 10 € bruts par nuitée.

### 5° Avances sur frais :

des avances sur frais ou des moyens de paiement sont fournis obligatoirement par l'entreprise quelles que soient les modalités de remboursement des frais en usage dans l'entreprise.

© Accord du 24-11-2017 non étendu, applicable à compter de sa date de signature

**152 Indemnité de tutorat** ■ Conditions de versement et montant de la prime (ou autre mode de reconnaissance de la fonction) à fixer au niveau de l'entreprise.

### 1° Ensemble du personnel (tous secteurs)

A compter du 1-2-2011 : 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois.

### 2° Personnel non cadre des entreprises de transport de déménagement

(v. remarque ci-après) (Accord du 3-11-2010 étendu modifié par avenant n° 2 du 11-2-2019 étendu) :

A compter du 1-2-2012, 5 % du taux horaire réel correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire de travail pendant lequel il exerce son action tutorale [à compter du 11-2-2019, 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant à l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois (Avenant n° 2 du 11-2-2019 étendu)].

**REMARQUE :** l'accord du 3-11-2010 concerne les entreprises de transport de déménagement (code NAF 2008 49.42 Z) et celles visées par l'accord du 3-6-97 étendu (déménagement de particuliers, d'entreprises ou international et garde-meubles).

© Accord du 25-11-2004 étendu par arrêté du 9-5-2005, JO 19-5-2005 applicable à compter de sa signature modifié par procès-verbal de signature non étendu © Accord du 3-11-2010 étendu par arrêté du 20-1-2012, JO 28-1-2012, applicable à compter du 1-2-2012 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension), art. 8 modifié par avenant n° 2 du 11-2-2019 étendu par arrêté du 18-9-2020, JO 30-9-2020, applicable à compter de sa signature © Accord du 12-4-2017 étendu par arrêté du 5-1-2018, JO 24-1-2018, applicable à compter du

1-2-2018 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), annulant et remplaçant l'accord du 1-2-2011 étendu par arrêté du 24-8-2012, JO 31-8-2012, applicable à compter de sa signature

**153 Indemnité de maître d'apprentissage** ■ 5 % au minimum du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois.

Conditions de versement et montant de la prime (ou autre mode de reconnaissance de la fonction) à fixer au niveau de l'entreprise.

© Accord du 12-4-2017 étendu par arrêté du 5-1-2018, JO 24-1-2018, applicable à compter du 1-2-2018 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

**154 Gratification liée à la médaille d'honneur du travail dans les entreprises du transport de déménagement** ■

### 1° Champ d'application :

entreprises de transport de déménagement (code NAF 2008 49.42 Z) et entreprises visées par l'accord du 3-6-97 étendu (déménagement de particuliers, d'entreprises ou international et de garde-meubles).

### 2° Bénéficiaires :

ensemble du personnel.

### 3° Montant minimum

versé au plus tard le mois suivant la remise effective de la médaille d'honneur du travail dans l'entreprise :

— 1/4 mois de salaire de base pour la médaille de vermeil (30 ans de services) ;

— 1/2 mois de salaire de base pour la médaille d'or (35 ans de services) ;

— 1 mois de salaire de base pour la grande médaille d'or (40 ans de services).

© Accord du 3-11-2010 étendu par arrêté du 20-1-2012, JO 28-1-2012, applicable à compter du 1-2-2012 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension), art. 9 modifié par avenant n° 2 du 11-2-2019 étendu par arrêté du 18-9-2020, JO 30-9-2020, applicable à compter de sa signature

## Section 3 Salaires minima

### Sous-section 1 Définition des éléments de rémunérations

**155 Dispositions générales** ■ La CCN a défini au fil du temps la structure des rémunérations minimales conventionnelles :  
— la rémunération globale garantie (RGG), première définition d'origine, applicable à l'ensemble des ouvriers (sédentaires et roulants) ;

**REMARQUE :** la RGG comprend l'ensemble des éléments de rémunération assujettis aux cotisations sociales, à l'exception des sommes versées en indemnisation de l'amplitude, des gratifications à caractère bénévole et exceptionnel et des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais. Cette rémunération est augmentée, le cas échéant, des indemnités conventionnelles dues au titre du travail des jours fériés, des dimanches et de nuit, grande remise et langues étrangères (v. n°s 146 à 149), des majorations conventionnelles pour ancienneté et des majorations spécifiques aux conducteurs mécaniciens, livreurs ou conducteurs encaisseurs (v. n° 161).

— la rémunération mensuelle professionnelle garantie (RMPG) applicable aux conducteurs « grands routiers » ou « longue distance » des entreprises de transport de marchandises et de déménagement (© Accord du 23-11-1994 non étendu) ;

**REMARQUE :** la RMPG des ouvriers roulants « grands routiers » ou « longue distance » comprend les éléments de rémunération, salaires et primes, versés au titre de l'activité d'un mois considéré, à l'exclusion des gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel. Cette rémunération est majorée, le cas échéant, des indemnités conventionnelles dues au titre du travail des jours fériés, des dimanches et de nuit (v. n°s 138 et 149) et des majorations conventionnelles pour ancienneté (v. n° 162).

— le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) qui s'est substitué aux 2 rémunérations précédentes dans les entreprises de transports de marchandises et de déménagement (© Accord du 7-11-97 étendu), dans les entreprises de transport sanitaire



(© Accord du 4-5-2001 étendu) et dans les entreprises de transport de voyageurs (© Accord du 18-4-2002 étendu) ;

— le taux horaire conventionnel dans les entreprises de transport de marchandises (Accord du 25-11-2002 étendu), de déménagement (Accord du 1-3-2003 étendu), de transport de voyageurs (© Accord du 18-4-2002 étendu) et dans les entreprises de prestations logistiques (Accord du 30-6-2004 étendu) ;

— la garantie annuelle de rémunération applicable aux entreprises de transport de marchandises et de déménagement (© Accord du 7-11-97 étendu), aux entreprises de transport de voyageurs (© Accord du 18-4-2002 étendu) et aux entreprises de prestations logistiques (Accord du 30-6-2004 étendu).

## 156 Entreprises de transport routier de marchandises et de déménagement ■

### 1° Taux horaire conventionnel

(Accord du 25-11-2002 étendu par arrêté du 24-2-2003, JO 9-3-2003) (Accord du 1-2-2003 étendu par arrêté du 12-5-2003, JO 11-6-2003) : institution d'un taux horaire conventionnel à compter du 1-7-2003 dans les entreprises de transport de marchandises (Accord du 25-1-2002 étendu) et à compter de l'extension de l'accord du 1-2-2003 dans les entreprises de déménagement.

### 2° Garantie annuelle de rémunération (GAR) dans les entreprises de transport de marchandises

(Accord du 7-11-97 étendu par arrêté du 12-12-97, JO 14-12-97) : la garantie annuelle de rémunération comprend l'ensemble des éléments de rémunération assujettis aux cotisations SS perçus par le salarié au cours de l'année, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des indemnités versées au titre du travail des jours fériés, des dimanches et de nuit, des remboursements de frais et des sommes relatives à l'intéressement et à la participation. La GAR est calculée *pro rata temporis* pour les salariés n'ayant pas exercé une année complète de travail effectif (embauche, départ en cours d'année, maladie...) et donne lieu, le cas échéant, aux majorations au titre de l'ancienneté (v. n° 162).

### 3° Rémunération des coursiers

(© Annexe 1, art. 26 résultant de l'avenant n° 94 du 13-12-2005 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 3-4-2007, applicable à compter du 1-2-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO du décret n° 2007-13 du 4-1-2007) complété par avenant n° 107 du 13-12-2016 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019, applicable à compter de sa signature)

#### a) Rémunération mensuelle effective

ne pouvant être < au cumul :

— du taux horaire conventionnel garanti correspondant à l'emploi de coursier pour l'ancienneté considérée, multiplié par la durée effective de travail pendant la période mensuelle ;

— d'une part variable, déterminée dans l'entreprise, correspondant au minimum à 6 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale pour les coursiers confirmés 1<sup>er</sup> degré, 15 % pour les coursiers confirmés 2<sup>e</sup> degré.

La part variable conventionnelle peut être dépassée au-delà de 6 % et 15 % selon un barème fixé par accord d'entreprise définissant le quota de points à réaliser en fonction du temps de travail réellement effectué (barème fixé par points ou par tranche de points), applicable pour déterminer la part variable conventionnelle attribuée au salarié. L'accord d'entreprise fixe la rémunération accordée par points ou par tranche de points, la part variable conventionnelle étant basée sur le taux horaire conventionnel du salarié.

**REMARQUE :** temps de travail pris en compte pour le calcul de la part variable proratisé à hauteur du nombre d'heures ou de jours réellement travaillés, à l'exclusion des jours fériés, des congés payés, des repos compensateurs et des heures d'absence autorisées.

Dispositions d'ordre public conventionnel à respecter par l'accord d'entreprise (barème devant impérativement respecter les critères suivants) :

— l'urgence client ne doit pas être une urgence pour le salarié coursier afin de ne pas le mettre en danger. Le salarié coursier ne doit pas être informé du délai restant de la course sauf si cette dernière doit être livrée « en direct » ou « à une heure précise » ;

— la distance entre le lieu d'enlèvement et de livraison ne doit pas être le critère d'attribution de points mais être fonction de la quantité de clients liée à ces zones, indépendamment des distances qui les séparent ;

— le salarié coursier ne doit pas être incité à charger plus de marchandises que ce qui est préconisé par la charge autorisée du véhicule, les normes de l'entreprise en fonction du véhicule ou de toutes autres raisons qui pourraient faire courir un risque au salarié ou aux autres usagers de la route ;

— le nombre de points attribués est majoré pour le salarié coursier dès lors qu'il aura informé son régulateur de toutes anomalies lors de sa prestation de travail (attentes imprévues, erreurs d'adresse, difficultés rencontrées...);

— pour l'attribution des courses, le régulateur ne se basera que sur la position du salarié coursier et des courses que ce dernier aura à réaliser ;

— le salarié ne doit pas être informé du nombre de points acquis au fur et à mesure de la réalisation des prestations au cours de la journée afin de ne pas l'inciter à vouloir chercher à accumuler un maximum de points pour augmenter sa part variable.

L'entreprise remet au salarié le relevé de points acquis selon une périodicité définie par l'accord d'entreprise instituant le barème.

Les dispositions relatives à la majoration des salaires selon l'ancienneté (v. n° 162) sont applicables aux coursiers.

#### b) Garantie de rémunération

liée à la mise en place du nouveau dispositif de rémunération variable (v. ci-avant) instituée pour chaque coursier au titre de la 1<sup>re</sup> période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 94 du 13-12-2005. Au cours de chaque mois de cette période de 12 mois, la rémunération effective ne pourra être inférieure à la rémunération mensuelle effective antérieure pour un nombre mensuel de courses identique. Pour un nombre de courses différent, la rémunération effective perçue sera proportionnelle au nombre de courses effectuées. Sont pris en compte au titre de la rémunération effective susvisée tous les éléments de rémunération, hors primes, heures supplémentaires et remboursements de frais.

## 157 Entreprises de transport routier de voyageurs ■

### 1° Taux horaire conventionnel et salaire mensuel professionnel (SMPG) :

dès le 1-7-2002 pour les entreprises passées à 35 heures et à compter du 1-9-2003 pour les autres, institution d'un taux horaire conventionnel permettant de calculer un salaire mensuel garanti qui se substitue à la rémunération globale garantie. Ce salaire inclut les éventuelles indemnités différentielles accordées dans le cadre de la RTT. Il est augmenté des majorations au titre de l'ancienneté (v. n° 162).

### 2° Garantie annuelle de rémunération (GAR) :

pour chaque conducteur, institution, au titre des 4 premières périodes de 12 mois suivant la mise en œuvre de l'accord du 18-4-2002, d'une garantie de rémunération liée notamment à la mise en place d'un nouveau dispositif d'indemnisation des amplitudes. Elle comprend l'ensemble des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant l'entrée en vigueur de l'accord du 18-4-2002, y compris notamment le 13<sup>e</sup> mois, l'indemnité de 4/30 et les indemnités d'amplitude. En revanche, ne sont pas pris en compte les majorations pour heures supplémentaires, les primes liées aux conditions de travail (dimanche, jours fériés...) ou aux performances individuelles ou collectives (intéressement...) et les remboursements de frais. Les modalités de la garantie peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise. Celui-ci peut définir des modalités de compensation périodiques au titre de la garantie annuelle dont la régularisation se réalisera au plus tard à la fin de chaque période de 12 mois.

### 3° Indemnité liée à la suppression de l'abattement pour frais professionnels :

voir n° 150.

© Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande

d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature, et en dernier lieu par avenant n° 3 du 21-12-2005 étendu par arrêté du 29-10-2006, JO 6-12-2006, applicable à compter de sa signature

**158 Entreprises de transport sanitaire** ■ Sous réserve des dispositions spécifiques au département de la Réunion, l'ancien salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) est remplacé, depuis le 1-3-2004, par un taux horaire conventionnel garanti à l'embauche (v. n° 166).

© Accord du 16-2-2004 étendu par arrêté du 19-5-2004, JO 12-6-2004

**159 Entreprises de prestations logistiques** ■ Voir n° 167.

**Sous-section 2 Intégration des compensations pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et du 13<sup>e</sup> mois dans les salaires minima**

**160 Principe de l'intégration des compensations pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés dans les salaires minima** ■ En principe, la primauté de la branche en matière de salaires minima s'entend de façon stricte c'est-à-dire à l'exclusion des primes et majorations (v. l'étude ABC DES CONVENTIONS COLLECTIVES). Toutefois, du fait des spécificités du secteur des transports et en accord avec le ministère du travail, les partenaires sociaux ont acté le principe de l'intégration des compensations pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et du 13<sup>e</sup> mois dans un accord du 4-10-2017 étendu par arrêté du 6-8-2019, JO 10-8-2019, dans lequel ils s'engageaient à réviser en ce sens les dispositions de la CCN. Lors de l'extension de cet accord, le ministère du travail a imposé aux partenaires sociaux la conclusion d'un accord de révision permettant d'intégrer ces compensations dans les salaires minima.

Dans l'accord de révision du 20-9-2019 non étendu, les partenaires sociaux rappellent que, par dérogation aux dispositions du code du travail, les éléments de rémunération compensant le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques et relèvent de ce fait de la primauté de la branche (bloc 1). Les méthodes de calcul des compensations pour travail de nuit (v. n° 22) et pour travail du dimanche et des jours fériés (v. n° 149) et le 13<sup>e</sup> mois (v. n° 142) sont adaptées.

Le calcul des compensations se fait en appliquant un pourcentage sur les montants des taux horaires conventionnels à l'embauche. Les pourcentages seront ajustés à chaque revalorisation de salaire. L'accord du 20-9-2019 prévoit des grilles explicatives pour chaque secteur concerné.

**REMARQUE :** l'accord du 20-9-2019 n'a pas modifié le montant des compensations en vigueur au moment de sa conclusion.

© Accord du 4-10-2017 étendu par arrêté du 6-8-2019, JO 10-8-2019 © Accord du 20-9-2019 non étendu, applicable à compter de son extension

**Sous-section 3 Majoration des salaires minima**

**161 Majoration spécifique aux conducteurs mécaniciens et livreurs ou conducteurs encaisseurs** ■ Majoration des salaires minima de 3 % :

**Sous-section 4 Barème des salaires minima hors majorations pour ancienneté**

**163 Entreprises de transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport** ■

**1° Avant l'intégration des compensations pour travail de nuit, des jours fériés et du dimanche dans les salaires minima**

a) Ouvriers sédentaires (base 151,67 h/mois)

- pour le conducteur de véhicules poids lourds (groupes 4 à 6) possédant les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre soit de se dépanner lui-même, soit de signaler à l'entreprise la cause de la panne en cas de rupture de pièces ou d'organes ;
- pour l'ouvrier qui assure, outre la livraison (groupe 3) ou la conduite d'un véhicule (groupes 3 à 6), les encaissements sur présentation de factures ou autres documents.

© Annexe I, art. 13

**162 Majoration des salaires minima selon l'ancienneté** ■ Les rémunérations minimales garanties (salaire mensuel et garantie annuelle de rémunération) fixées ci-après correspondent à la rémunération due à l'embauche. Elles sont majorées selon l'ancienneté du salarié comme suit.

Ancienneté dans l'entreprise	Majoration
2 ans	2 %
5 ans	4 %
10 ans	6 %
15 ans	8 %

Pour les ouvriers des entreprises de prestations logistiques, il est créé, à compter du 1-1-2009, un salaire minimum applicable après 6 mois d'ancienneté (v. n° 167) sur la base duquel sont calculées les majorations pour ancienneté visées ci-avant (Avenant n° 2 du 30-1-2009 étendu).

Pour les ouvriers titulaires du certificat d'aptitude professionnelle de conducteur routier, du CFP de conducteur routier M 128 ou M 148 ou du BEP de conduite et service dans les transports routiers, classés dans les groupes 4, 5 et 6, l'ancienneté à prendre en considération est l'ancienneté effective dans l'entreprise majorée de 2 ans (Avenant interprétatif du 30-5-2001 étendu).

Pour les ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs (entreprises répertoriées sous les codes NAF 49.39 A et 49.39 B de la nomenclature INSEE de 2008), les majorations sont fixées comme suit (Avenant n° 103 du 13-2-2014 étendu).

Ancienneté dans l'entreprise	Majoration (1)
1 an	2 %
5 ans	6 %
10 ans	8 %
15 ans	10 %
20 ans	14 %
25 ans	17 %
30 ans	20 %

(1) En pourcentage du taux horaire conventionnel.

© Annexe I, art. 13 complété par avenant n° 103 du 13-2-2014 étendu par arrêté du 25-5-2016, JO 27-5-2016, applicable à compter du 1-6-2016 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) © Avenant interprétatif du 30-5-2001 étendu par arrêté du 4-12-2001, JO 19-12-2001, applicable à compter du 19-2-2001 © Avenant n° 2 du 30-1-2009 étendu par arrêté du 20-7-2009, JO 25-7-2009, applicable à compter de sa signature



Groupe	02	03	04	05	06	07
Coefficient	110 M	115 M	120 M	128 M	138 M	150 M
<b>Taux horaire conventionnel</b>						
<b>Au 1-5-2017</b> (1)	9,77 €	9,77 €	9,77 €	9,80 €	9,82 €	10,06 €
<b>Au 1-4-2018</b> (2)	9,92 €	9,92 €	9,92 €	9,95 €	9,97 €	10,21 €
<b>Au 1-6-2019</b> (3)	10,10 €	10,10 €	10,10 €	10,13 €	10,15 €	10,39v
<b>Au 1-11-2020</b> (4)	10,20 €	10,20 €	10,20 €	10,23 €	10,25 €	10,49 €
<b>Au 1-2-2022</b> (5)	10,71 €	10,71 €	10,71 €	10,74 €	10,76 €	11,01 €
<b>Au 1-5-2022</b> (6)	10,82 €	10,82 €	10,82 €	10,85 €	10,87 €	11,12 €
<b>Au 1-12-2022</b> (7)	11,47 €	11,47 €	11,47 €	11,50 €	11,52 €	11,79 €
<b>Garantie annuelle de rémunération</b>						
<b>GAR 2017</b> (1)	18 315,24 €	18 315,24 €	18 315,24 €	18 371,48 €	18 408,98 €	18 858,89 €
<b>GAR 2018</b> (2)	18 596,44 €	18 596,44 €	18 596,44 €	18 652,68 €	18 690,17 €	19 140,09 €
<b>GAR 2019</b> (3)	18 933,88 €	18 933,88 €	18 933,88 €	18 990,12 €	19 027,61 €	19 477,52 €
<b>GAR 2020</b> (4)	19 121,34 €	19 121,34 €	19 121,34 €	19 177,58 €	19 215,07 €	19 664,99 €
<b>Au 1-2-2022</b> (5)	20 077,41 €	20 077,41 €	20 077,41 €	20 133,65 €	20 171,14 €	20 639,80 €
<b>Au 1-5-2022</b> (6)	20 283,62 €	20 283,62 €	20 283,62 €	20 339,86 €	20 377,35 €	20 846,01 €
<b>Au 1-12-2022</b> (7)	21 502,13 €	21 502,13 €	21 502,13 €	21 558,37 €	21 595,87 €	22 102,02 €
(1) Au 28-12-2017 pour les non-adhérents (© Accord du 7-4-2017) étendu par arrêté du 19-12-2017, JO 27-12-2017, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature. (2) Au 26-4-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-3-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019), applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature. (3) Au 1-3-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020), applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature. (4) Au 21-3-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 23-10-2020 étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature). (5) Pour les seuls adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature). (6) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature). (7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Accord du 25-10-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).						

**b) Ouvriers roulants (base 151,67 h/mois)**

REMARQUE : cette catégorie correspond, selon TLF, au personnel roulant de messagerie.

Groupe	03	03B	04	05	06	07
Coefficient	115 M	118 M	120 M	128 M	138 M	150 M
<b>Taux horaire conventionnel</b>						
<b>Au 1-5-2017</b> (1)	9,77 €	9,77 €	9,77 €	9,80 €	9,82 €	10,06 €
<b>Au 1-4-2018</b> (2)	9,92 €	9,92 €	9,92 €	9,95 €	9,97 €	10,21 €
<b>Au 1-6-2019</b> (3)	10,10 €	10,10 €	10,10 €	10,13 €	10,15 €	10,39 €
<b>Au 1-11-2020</b> (4)	10,20 €	10,20 €	10,20 €	10,23 €	10,25 €	10,49 €
<b>Au 1-2-2022</b> (5)	10,71 €	10,71 €	10,71 €	10,74 €	10,76 €	11,01 €
<b>Au 1-5-2022</b> (6)	10,82 €	10,82 €	10,82 €	10,85 €	10,87 €	11,12 €
<b>Au 1-12-2022</b> (7)	11,47 €	11,47 €	11,47 €	11,50 €	11,52 €	11,79 €
<b>Garantie annuelle de rémunération</b>						
<b>GAR 2017</b> (1)	18 315,24 €	18 315,24 €	18 315,24 €	18 371,48 €	18 408,98 €	18 858,89 €
<b>GAR 2018</b> (2)	18 596,44 €	18 596,44 €	18 596,44 €	18 652,68 €	18 690,17 €	19 140,09 €
<b>GAR 2019</b> (3)	18 933,88 €	18 933,88 €	18 933,88 €	18 990,12 €	19 027,61 €	19 477,52 €
<b>GAR 2020</b> (4)	19 121,34 €	19 121,34 €	19 121,34 €	19 177,58 €	19 215,07 €	19 664,99 €
<b>Au 1-2-2022</b> (5)	20 077,41 €	20 077,41 €	20 077,41 €	20 133,65 €	20 171,14 €	20 639,80 €
<b>Au 1-5-2022</b> (6)	20 283,62 €	20 283,62 €	20 283,62 €	20 339,86 €	20 377,35 €	20 846,01 €
<b>Au 1-12-2022</b> (7)	21 502,13 €	21 502,13 €	21 502,13 €	21 558,37 €	21 595,87 €	22 102,02 €
(1) Au 28-12-2017 pour les non-adhérents (© Accord du 7-4-2017) étendu par arrêté du 19-12-2017, JO 27-12-2017, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature. (2) Au 26-4-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-3-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019), applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature. (3) Au 1-3-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020), applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature. (4) Au 21-3-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 23-10-2020 étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature). (5) Pour les seuls adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature). (6) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature). (7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Accord du 25-10-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).						

**c) Ouvriers roulants « courte distance »**

Groupe	03	03B	04	05	06	07
Coefficient	115 M	118 M	120 M	128 M	138 M	150 M
<b>Taux horaire conventionnel</b>						
<b>Au 1-5-2017</b> (1)	9,77 €	9,77 €	9,77 €	9,80 €	9,82 €	10,06 €

Groupe	03	03B	04	05	06	07
Coefficient	115 M	118 M	120 M	128 M	138 M	150 M
Au 1-4-2018 (2)	9,92 €	9,92 €	9,92 €	9,95 €	9,97 €	10,21 €
Au 1-6-2019 (3)	10,10 €	10,10 €	10,10 €	10,13 €	10,15 €	10,39 €
Au 1-11-2020 (4)	10,20 €	10,20 €	10,20 €	10,23 €	10,25 €	10,49 €
Au 1-2-2022 (5)	10,71 €	10,71 €	10,71 €	10,74 €	10,76 €	11,01 €
Au 1-5-2022 (6)	10,82 €	10,82 €	10,82 €	10,85 €	10,87 €	11,12 €
Au 1-12-2022 (7)	11,47 €	11,47 €	11,47 €	11,50 €	11,52 €	11,79 €
<b>Garantie annuelle de rémunération (base 169 h/mois)</b>						
GAR 2017 (1)	20 930,85 €	20 930,85 €	20 930,85 €	20 995,12 €	21 037,96 €	21 552,13 €
GAR 2018 (2)	21 252,20 €	21 252,20 €	21 252,20 €	21 316,47 €	21 359,32 €	21 873,48 €
GAR 2019 (3)	21 637,82 €	21 637,82 €	21 637,82 €	21 702,09 €	21 744,94 €	22 259,11 €
GAR 2020 (4)	21 852,06 €	21 852,06 €	21 852,06 €	21 916,33 €	21 959,18 €	22 473,34 €
Au 1-2-2022 (5)	22 944,66 €	22 944,66 €	22 944,66 €	23 008,93 €	23 051,78 €	23 587,37 €
Au 1-5-2022 (6)	23 180,32 €	23 180,32 €	23 180,32 €	23 244,59 €	23 287,44 €	23 823,03 €
Au 1-12-2022 (7)	24 572,86 €	24 572,86 €	24 572,86 €	24 637,13 €	24 679,97 €	25 258,41 €

(1) Au 28-12-2017 pour les non-adhérents (© Accord du 7-4-2017) étendu par arrêté du 19-12-2017, JO 27-12-2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
(2) Au 26-4-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-3-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019), applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
(3) Au 1-3-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020), applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
(4) Au 21-3-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 23-10-2020 étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(5) Pour les seuls adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(6) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Accord du 25-10-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

d) Ouvriers roulants « grands routiers » ou « longue distance »

Coefficient	115 M	118 M	120 M	128 M	138 M	150 M	Avenant	Extension
<b>Taux horaire conventionnel</b>								
Au 1-5-2017 (1)	9,77 €	9,77 €	9,77 €	9,80 €	9,82 €	10,06 €	(© Accord du 7-4-2017)	Arrêté du 19-12-2017 (JO 27-12-2017)
Au 1-4-2018 (1)	9,92 €	9,92 €	9,92 €	9,95 €	9,97 €	10,21 €	(© Accord du 6-3-2018)	Arrêté du 19-4-2019 (JO 25-4-2019)
Au 1-6-2019 (1)	10,10 €	10,10 €	10,10 €	10,13 €	10,15 €	10,39 €	(© Accord du 15-5-2019)	Arrêté du 25-2-2020 (JO 29-2-2020)
Au 1-11-2020 (1)	10,20 €	10,20 €	10,20 €	10,23 €	10,25 €	10,49 €	(© Accord du 23-10-2020)	Arrêté du 8-2-2021 (JO 20-3-2021)
Au 1-2-2022 (1)	10,71 €	10,71 €	10,71 €	10,74 €	10,76 €	11,01 €	(© Accord du 3-2-2022)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
Au 1-5-2022 (1)	10,82 €	10,82 €	10,82 €	10,85 €	10,87 €	11,12 €	(© Accord du 3-2-2022)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
Au 1-12-2022	11,47 €	11,47 €	11,47 €	11,50 €	11,52 €	11,79 €	(© Accord du 25-10-2022)	Arrêté du 24-1-2023 (JO 8-2-2023)
<b>Garantie annuelle de rémunération (2)</b>								
GAR 2017 (1)	26 023,18 €	26 023,18 €	26 023,18 €	26 103,08 €	26 156,36 €	26 795,61 €	(© Accord du 7-4-2017)	Arrêté du 19-12-2017 (JO 27-12-2017)
GAR 2018 (1)	26 422,71 €	26 422,71 €	26 422,71 €	26 502,62 €	26 555,89 €	27 195,15 €	(© Accord du 6-3-2018)	Arrêté du 19-4-2019 (JO 25-4-2019)
GAR 2019 (1)	26 902,16 €	26 902,16 €	26 902,16 €	26 982,07 €	27 035,34 €	27 674,60 €	(© Accord du 15-5-2019)	Arrêté du 25-2-2020 (JO 29-2-2020)
GAR 2020 (1)	27 168,52 €	27 168,52 €	27 168,52 €	27 248,42 €	27 301,70 €	27 940,95 €	(© Accord du 23-10-2020)	Arrêté du 8-2-2021 (JO 20-3-2021)
Au 1-2-2022 (1)	28 526,94 €	28 526,94 €	28 526,94 €	28 606,85 €	28 660,12 €	29 326,02 €	(© Accord du 3-2-2022)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
Au 1-5-2022 (1)	28 819,94 €	28 819,94 €	28 819,94 €	28 899,84 €	28 953,11 €	29 619,01 €	(© Accord du 3-2-2022)	Arrêté du 23-5-2022 (JO 15-6-2022)
Au 1-12-2022	30 551,26 €	30 551,26 €	30 551,26 €	30 631,17 €	30 684,44 €	31 403,61 €	(© Accord du 25-10-2022)	Arrêté du 24-1-2023 (JO 8-2-2023)

(1) Applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
(2) Base 200 h/mois de temps de service.

2° A compter de l'intégration des compensations pour travail de nuit, des jours fériés et du dimanche dans les salaires minima

(Accord du 20-9-2019 non étendu)

Les éléments de rémunération compensant le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques. Les montants de ces compensations sont exprimés en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient (v. n° 160).

a) Travail de nuit

Coefficient	Taux horaire conventionnel (1)	Pourcentage	Montant de la compensation
110 M	10,10 €	20,5743 %	2,078 €
128 M	10,13 €	20,5133 %	
138 M	10,15 €	20,4729 %	
150 M	10,39 €	20,0000 %	

(1) Taux horaire issu de l'accord du 15-5-2019 (v. ci-avant).

REMARQUE : les modalités d'attribution et de versement issues du protocole du 14-11-2001 continuent de s'appliquer (v. n° 22).

b) Jours fériés et dimanches travaillés





Coeff.	Taux horaire conventionnel (1)	Durée < 3 heures		Durée ≥ 3 heures	
		Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant
110 M	10,10 €	102,9703 %	10,40 €	239,6040 %	24,20 €
128 M	10,13 €	102,6654 %		238,8944 %	
138 M	10,15 €	102,4631 %		238,4236 %	
150 M	10,39 €	100,0962 %		232,9163 %	

(1) Taux horaire issu de l'accord du 15-5-2019 (v. ci-avant).

REMARQUE : les modalités d'attribution et de versement issues des dispositions de la CC continuent de s'appliquer (v. n° 149).

© Accord du 20-9-2019 non étendu, applicable à compter de son extension

164 Entreprises de déménagement ■

1° Salaires minima selon l'ancienne classification

a) Avant l'intégration des compensations pour travail de nuit, des jours fériés et du dimanche dans les salaires minima

1. Ouvriers sédentaires

Groupe	04	05	06	07
Coefficient	120 D	128 D	138 D	150 D
<b>Taux horaire conventionnel</b>				
<b>Au 1-10-2017 (1)</b>	9,77 €	9,92 €	10,10 €	10,61 €
<b>Au 1-9-2018 (2)</b>	9,89 €	10,07 €	10,25 €	10,77 €
<b>Au 1-10-2019 (3)</b>	10,04 €	10,27 €	10,46 €	10,99 €

(1) Avenant n° 15 du 15-5-2017 étendu par arrêté du 5-12-2017, JO 22-12-2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2017.  
(2) Avenant n° 16 du 4-5-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2018.  
(3) Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2019.

2. Ouvriers roulants

Coefficient	120				128				138				150			
	D	DC0 (1)	DC1	DC2	D	DC0 (1)	DC1	DC2	D	DC0 (1)	DC1	DC2	D	DC0 (1)	DC1	DC2
<b>Taux horaire conventionnel</b>																
<b>Au 1-10-2017 (2)</b>	9,77 €	-	9,92 €	9,97 €	9,92 €	-	10,07 €	10,12 €	10,10 €	-	10,25 €	10,30 €	10,61 €	-	10,76 €	10,82 €
<b>Au 1-9-2018 (3)</b>	9,89 €	9,96 €	10,04 €	10,09 €	10,07 €	10,15 €	10,22 €	10,27 €	10,25 €	10,33 €	10,41 €	10,46 €	10,77 €	10,85 €	10,93 €	10,98 €
<b>Au 1-10-2019 (4)</b>	10,04 €	10,12 €	10,19 €	10,24 €	10,27 €	10,35 €	10,42 €	10,48 €	10,46 €	10,54 €	10,62 €	10,67 €	10,99 €	11,07 €	11,15 €	11,21 €

(1) Nouvelle majoration de 0,75 % pour les personnels dits « DC0 » recrutés en tant que « déménageurs conducteurs sur VUL » (sans modification de la classification actuelle) (© Avenant n° 16 du 4-5-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019). Hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur est rémunérée sur la base du taux horaire du DC0.  
(2) Avenant n° 15 du 15-5-2017 étendu par arrêté du 5-12-2017, JO 22-12-2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2017. Pour les coeff. DC1 et DC2 : majoration du taux horaire conventionnel de 1,5 % par rapport au coeff. D pour le coeff. DC1 et de 2 % par rapport au coeff. D pour le coeff. DC2.  
(3) Avenant n° 16 du 4-5-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2018. Pour les coeff. DC1 et DC2 : majoration du taux horaire conventionnel de 1,5 % par rapport au coeff. D pour le coeff. DC1 et de 2 % par rapport au coeff. D pour le coeff. DC2. Pour le coeff. DC0 : majoration de 0,75 % par rapport au coeff. D.  
(4) Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2019. Pour les coeff. DC1 et DC2 : majoration du taux horaire conventionnel de 1,5 % par rapport au coeff. D pour le coeff. DC1 et de 2 % par rapport au coeff. D pour le coeff. DC2. Pour le coeff. DC0 : majoration de 0,75 % par rapport au coeff. D.

b) A compter de l'intégration des compensations pour travail de nuit, des jours fériés et du dimanche dans les salaires minima (Accord du 20-9-2019 non étendu) :

les éléments de rémunération compensant le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques. Les montants de ces compensations sont exprimés en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient (v. n° 160).

1. Travail de nuit

Coefficient	Taux horaire conventionnel (1)	Pourcentage	Montant de la compensation
120 D	10,04 €	21,8924 %	2,198 €
128 D	10,27 €	21,4021 %	
138 D	10,46 €	21,0134 %	
150 D	10,99 €	20,0000 %	

(1) Taux issus de l'avenant n° 17 du 15-5-2019 (v. ci-avant).

REMARQUE : les modalités d'attribution et de versement issues de l'accord du 29-4-2015 continuent de s'appliquer (v. n° 22).

2. Jours fériés et dimanches travaillés

Coeff.	Taux horaire conventionnel (1)	Durée < 3 heures		Durée ≥ 3 heures	
		Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant
120 D	10,04 €	110,0598 %	11,05 €	256,6733 %	25,77 €
128 D	10,27 €	107,5949 %		250,9250 %	
138 D	10,46 €	105,6405 %		246,3671 %	
150 D	10,99 €	100,5460 %		234,4859 %	

(1) Taux issus de l'avenant n° 17 du 15-5-2019. (v. ci-avant)

REMARQUE : les modalités d'attribution et de versement issues des dispositions de la CC continuent de s'appliquer (v. n° 149).

2° Salaires minima selon la nouvelle classification

## Transports routiers

### a) Ouvriers sédentaires

Niveau	1A DEM	1B DEM	1C DEM	1D DEM
<b>Taux horaire conventionnel</b>				
<b>Au 1-7-2019</b> (1)	10,04 €	10,27 €	10,46 €	10,99 €
<b>Au 1-6-2021</b> (2)	10,26 €	10,41 €	10,61 €	11,14 €
<b>Au 1-6-2022</b> (3)	10,58 €	10,73 €	11,00 €	11,70 €
<b>Au 1-2-2023</b> (4)	11,24 €	11,32 €	11,61 €	12,38 €

(1) *Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4-5-2018 relatif à la nouvelle classification (v. n° 121) et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 4-5-2018.*  
(2) *Avenant n° 18 du 12-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 25-6-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2021.*  
(3) *Avenant n° 19 du 1-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2022.*  
(4) *Avenant n° 20 du 19-10-2022 étendu par arrêté du 17-1-2023, JO 3-2-2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-2-2023.*

### b) Ouvriers roulants

Niveau	1A DEM				1B DEM				1C DEM				1D DEM			
	D	DC0	DC1	DC2	D	DC0	DC1	DC2	D	DC0	DC1	DC2	D	DC0	DC1	DC2
<b>Taux horaire conventionnel</b>																
<b>Au 1-7-2019</b> (1)	10,04 €	10,12 €	10,19 €	10,24 €	10,27 €	10,35 €	10,42 €	10,48 €	10,46 €	10,54 €	10,62 €	10,67 €	10,99 €	11,07 €	11,15 €	11,21 €
<b>Au 1-6-2021</b> (2)	10,26 €	10,34 €	10,41 €	10,47 €	10,41 €	10,49 €	10,57 €	10,62 €	10,61 €	10,69 €	10,77 €	10,82 €	11,14 €	11,22 €	11,31 €	11,36 €
<b>Au 1-6-2022</b> (3)	10,58 €	10,69 €	10,79 €	10,90 €	10,73 €	10,84 €	10,95 €	11,06 €	11,00 €	11,11 €	11,22 €	11,33 €	11,70 €	11,82 €	11,93 €	12,05 €
<b>Au 1-2-2023</b> (4)	11,24 €	11,35 €	11,46 €	11,58 €	11,32 €	11,43 €	11,55 €	11,66 €	11,61 €	11,73 €	11,84 €	11,96 €	12,38 €	12,50 €	12,63 €	12,75 €

(1) *Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4-5-2018 relatif à la nouvelle classification (v. n° 121) et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 4-5-2018. Majoration de 0,75 % pour les personnels dits « DC0 » recrutés en tant que « déménageurs conducteurs sur VUL ». Hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur est rémunérée sur la base du taux horaire du DC0. Majoration du taux horaire conventionnel de 1,5 % par rapport au coeff. D pour les personnels DC1 titulaires du permis de conduire C et de 2 % par rapport au coeff. D pour les personnels DC2 titulaires du permis de conduire EC.*  
(2) *Avenant n° 18 du 12-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 25-6-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2021. Majoration de 0,75 % pour les personnels dits « DC0 » recrutés en tant que « déménageurs conducteurs sur VUL ». Hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur est rémunérée sur la base du taux horaire du DC0. Majoration du taux horaire conventionnel de 1,5 % par rapport au coeff. D pour les personnels DC1 titulaires du permis de conduire C et de 2 % par rapport au coeff. D pour les personnels DC2 titulaires du permis de conduire EC.*  
(3) *Avenant n° 19 du 1-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2022.*  
(4) *Avenant n° 20 du 19-10-2022 étendu par arrêté du 17-1-2023, JO 3-2-2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-2-2023.*

© *Accord du 20-9-2019 non étendu, applicable à compter de son extension*

## 165 Entreprises de transports routiers de voyageurs ■

### 1° Salaires minima des ouvriers sédentaires et roulants (base 151,67 h/mois) et conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite

#### a) Avant l'intégration des compensations pour travail du dimanche et des jours fériés dans les salaires minima

#### 1. Groupes 2 à 6

Groupe	02	03	04	05	06
Coefficient	110 V	115 V	120 V	123 V	128 V
<b>Au 1-1-2019</b> (1)					
– Horaire	10,0776 €	10,0776 €	10,0776 €	10,0776 €	10,0776 €
– Mensuel	1 528,47 €	1 528,47 €	1 528,47 €	1 528,47 €	1 528,47 €
<b>Au 1-3-2020</b> (2)					
– Horaire	10,2489 €	10,2489 €	10,2489 €	10,2489 €	10,2489 €
– Mensuel	1 554,45 €	1 554,45 €	1 554,45 €	1 554,45 €	1 554,45 €
<b>Au 1-4-2021</b> (3)					
– Horaire	10,2745 €	10,2745 €	10,2745 €	10,2745 €	10,2745 €
– Mensuel	1 558,33 €	1 558,33 €	1 558,33 €	1 558,33 €	1 558,33 €
<b>Au 1-4-2022</b> (4)					
– Horaire	10,5827 €	10,5827 €	10,5827 €	10,5827 €	10,5827 €
– Mensuel	1 605,08 €	1 605,08 €	1 605,08 €	1 605,08 €	1 605,08 €
<b>Au 1-10-2022</b> (5)					
– Horaire	10,7944 €	10,7944 €	10,7944 €	10,7944 €	10,7944 €
– Mensuel	1 637,19 €	1 637,19 €	1 637,19 €	1 637,19 €	1 637,19 €
<b>Au 1-11-2022</b> (6)					

Groupe	02	03	04	05	06
Coefficient	110 V	115 V	120 V	123 V	128 V
– Horaire	11,0700 €	11,0700 €	11,0700 €	11,0700 €	11,0700 €
– Mensuel	1 678,99 €	1 678,99 €	1 678,99 €	1 678,99 €	1 678,99 €
<b>Au 1-1-2023 (7)</b>					
– Horaire	11,3384 €	11,3384 €	11,3384 €	11,3384 €	11,3384 €
– Mensuel	1 719,70 €	1 719,70 €	1 719,70 €	1 719,70 €	1 719,70 €

(1) Au 31-5-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 111 du 19-12-2018 étendu par arrêté du 16-5-2019, JO 30-5-2019).  
(2) Au 4-10-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 113 du 3-3-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 3-10-2020).  
(3) Au 29-12-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 114 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021).  
(4) Au 3-9-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 115 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022).  
(5) Avenant n° 115 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022.  
(6) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 116 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).  
(7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 116 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

2. Groupes 7 à 10

Groupe	07		07 B	08	09		09 B	10	
Coefficient	131 V	136 V	137 V	138 V	140 V	142 V	145 V	150 V	155 V
<b>Au 1-1-2019 (1)</b>									
– Horaire	10,2307 €	10,3185 €	10,3514 €	10,5380 €	10,6149 €	10,7210 €	10,8345 €	11,0978 €	11,6540 €
– Mensuel	1 551,69 €	1 565,01 €	1 570,00 €	1 598,30 €	1 609,96 €	1 626,05 €	1 643,27 €	1 683,20 €	1 767,56 €
<b>Au 1-3-2020 (2)</b>									
– Horaire	10,4046 €	10,4939 €	10,5274 €	10,7171 €	10,7954 €	10,9034 €	11,0187 €	11,2865 €	11,8521 €
– Mensuel	1 578,07 €	1 591,61 €	1 596,69 €	1 625,46 €	1 637,34 €	1 653,72 €	1 671,21 €	1 711,82 €	1 797,61 €
<b>Au 1-4-2021 (3)</b>									
– Horaire	10,4306 €	10,5201 €	10,5537 €	10,7439 €	10,8224 €	10,9307 €	11,0462 €	11,3147 €	11,8817 €
– Mensuel	1 582,01 €	1 595,58 €	1 600,68 €	1 629,53 €	1 641,43 €	1 657,86 €	1 675,38 €	1 716,10 €	1 802,10 €
<b>Au 1-4-2022 (4)</b>									
– Horaire	10,7435 €	10,8357 €	10,8703 €	11,0662 €	11,1471 €	11,2586 €	11,3776 €	11,6541 €	12,2382 €
– Mensuel	1 629,47 €	1 643,45 €	1 648,70 €	1 678,41 €	1 690,68 €	1 707,59 €	1 725,64 €	1 767,58 €	1 856,17 €
<b>Au 1-10-2022 (5)</b>									
– Horaire	10,9584 €	11,0524 €	11,0877 €	11,2875 €	11,3700 €	11,4838 €	11,6052 €	11,8872 €	12,4830 €
– Mensuel	1 662,06 €	1 676,32 €	1 681,67 €	1 711,98 €	1 724,49 €	1 741,75 €	1 760,16 €	1 802,93 €	1 893,30 €
<b>Au 1-11-2022 (6)</b>									
– Horaire	11,0700 €	11,1629 €	11,1986 €	11,4004 €	11,4837 €	11,5986 €	11,7213 €	12,0061 €	12,6078 €
– Mensuel	1 678,99 €	1 693,08 €	1 698,49 €	1 729,10 €	1 741,73 €	1 759,16 €	1 777,77 €	1 820,97 €	1 912,23 €
<b>Au 1-1-2023 (7)</b>									
– Horaire	11,5107 €	11,6094 €	11,6465 €	11,9704 €	12,0579 €	12,1785 €	12,3074 €	12,6064 €	13,2382 €
– Mensuel	1 745,83 €	1 760,80 €	1 766,42 €	1 815,55 €	1 828,82 €	1 847,11 €	1 866,66 €	1 912,01 €	2 007,84 €

(1) Au 31-5-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 111 du 19-12-2018 étendu par arrêté du 16-5-2019, JO 30-5-2019).  
(2) Au 4-10-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 113 du 3-3-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 3-10-2020).  
(3) Au 29-12-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 114 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021).  
(4) Au 3-9-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 115 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022).  
(5) Avenant n° 115 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022.  
(6) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 116 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).  
(7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 116 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

b) A compter de l'intégration des compensations pour travail du dimanche et des jours fériés dans les salaires minima (Accord du 20-9-2019 non étendu) :

les éléments de rémunération compensant le travail du dimanche et des jours fériés font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques. Les montants de ces compensations sont exprimés en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient (v. n° 160). Les modalités d'attribution et de versement issues des dispositions de la CC continuent de s'appliquer (v. n° 149).

Coeff.	Taux horaire (1)	Durée < 3 heures		Durée ≥ 3 heures	
		Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant
110 V à 128 V	10,0776 €	142,2958 %	14,34 €	284,3931 %	28,66 €
131 V	10,2307 €	140,1664 %		280,1372 %	
136 V	10,3185 €	138,9737 %		277,7535 %	
137 V	10,3514 €	138,5320 %		276,8708 %	
138 V	10,5380 €	136,0790 %		271,9681 %	
140 V	10,6149 €	135,0931 %		269,9978 %	
142 V	10,7210 €	133,7562 %		267,3258 %	
145 V	10,8345 €	132,3550 %		264,5254 %	
150 V	11,0978 €	129,2148 %		258,2494 %	
155 V	11,6540 €	123,0479 %		245,9241 %	

(1) Taux issus de l'avenant n° 111 du 19-12-2018 (v. ci-avant).

NDLR : signalons qu'un avenant n° 113 du 3-3-2020 a fixé le montant des compensations pour travail du dimanche et des jours travaillés (v. n° 149).

**2° Dispositions particulières au transport touristique occasionnel de voyageurs**

(Accord du 4-5-2001 non étendu)

**REMARQUE :** dispositions issues de l'avenant du 4-5-2001 non étendu applicable à compter de son extension, excepté pour les entreprises adhérentes du SATV qui peuvent l'appliquer immédiatement et sous réserve des dispositions applicables à l'ensemble des ouvriers sédentaires et roulants (base 151,67 h/mois) et conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite.

**a) Grille de rémunérations au 1-1-2001 (base 152 h/mois)**

Rémunération	Coefficient 145 V	Coefficient 150 V
Taux horaire	48,47 F	50,00 F
Salaires mensuel	7 367,44 F	7 600,00 F

**166 Entreprises de transport sanitaire ■**

**1° Barème général (hors Réunion) : taux horaires conventionnels du personnel ambulancier**

**a) Avant l'intégration des compensations dans les salaires minima**

**1. Selon la classification issue de l'accord du 4-5-2000 étendu**

Ambulancier	Au 1-7-2016 (étape 1) (1)	Au 1-8-2018 (étape 2) (1) (2)	Au 1-8-2019 (étape 3) (1) (3)	Au 1-3-2021 (4)
Emploi A	9,7176 €	9,9042 €	10,0943 €	10,25 €
Emploi B	10,3130 €	10,5110 €	10,7129 €	10,87 €

(1) Avenant n° 4 du 16-6-2016 étendu par arrêté du 6-12-2016, JO 9-12-2016, indissociable de l'accord du 16-6-2016 étendu portant sur la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire (v. n°s 58 et s.). L'avenant n° 4 fixe les taux horaires conventionnels à compter du 1-7-2016 (étape 1) puis à 2 autres échéances (étapes 2 et 3) fixées en fonction de l'extension de l'accord du 16-6-2016 sur la durée du travail.  
 (2) Application de l'étape 2 au 1-8-2018 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension de l'accord du 16-6-2016 portant sur la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire (v. n°s 58 et s.).  
 (3) Application de l'étape 3 au 1-8-2019 (date anniversaire de l'application de l'étape 2).  
 (4) Au 26-6-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 5 du 5-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 25-6-2021).

**2. Selon la classification issue de l'accord du 28-3-2022 étendu**

Ambulancier	Au 1-4-2022 (1)	Au 1-7-2022 (2)
Niveau 1	10,72 €	10,81 €
Niveau 2	11,03 €	11,12 €
Niveau 3	11,30 €	11,64 €

(1) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 6 du 28-3-2022 étendu par arrêté du 5-7-2022, JO 7-7-2022, applicable à compter de sa signature).  
 (2) Au 8-7-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 6 du 28-3-2022 étendu par arrêté du 5-7-2022, JO 7-7-2022, applicable à compter de sa signature).

**b) A compter de l'intégration des compensations des jours fériés et dimanches (Accord du 20-9-2019 non étendu) :**

les éléments de rémunération compensant le travail du dimanche et des jours fériés font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques. Les montants de ces compensations sont exprimés en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient (v. n° 160). Les modalités d'attribution et de versement issues des dispositions de la CC continuent de s'appliquer (v. n° 149).

**b) Détermination des pourcentages (v. n°s 91 à 99) et de la rémunération journalière**

Les pourcentages appliqués aux temps contraints, au titre du temps de travail effectif et au titre de la rémunération, sont déterminés selon la méthode suivante.

<b>Précompte (1)</b>	Compteur temps 1 : TTE1 = TC + TA + PR Compteur indemnisation 1 : TCo1 = A - TTE1
<b>Compte</b>	Compteur temps 2 : TTE2 = TTE1 + 10 % TCo1 Compteur indemnisation 2 : TCo2 = (A - TTE2) × 40 %
<b>Rémunération journalière</b>	(TTE2 + TCo2) × taux horaire

(1) TTE = Temps de travail effectif ; TC = Temps de conduite ; TA = Temps annexes ; PR = Période de réserve ; TCo = Temps contraints ; A = Amplitude. Insérer ici la note

© Accord du 4-5-2001 non étendu © Accord du 20-9-2019 non étendu, applicable à compter de son extension

Les montants de ces compensations sont exprimés en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient (v. n° 160). Les modalités d'attribution et de versement issues des dispositions de la CC continuent de s'appliquer (v. n° 149).

Coefficient	Taux horaire conventionnel (1)	Pourcentage	Montant de la compensation
Emploi A	10,0943 €	205,6606 %	20,76 €
Emploi B	10,7129 €	193,7851 %	

(1) Taux issus de l'avenant n° 4 du 16-6-2016 (v. ci-avant).

**2° Barème du département de la Réunion : SMPG et taux horaires conventionnels du personnel ambulancier**

Ambulancier	Au 1-1-2009 (1)	Au 1-1-2010 (1)	Au 1-1-2011 (1)	Au 1-1-2012 (1)	Au 1-1-2022 (2)
	Taux horaire				
Emploi A	8,80 €	8,95 €	9,10 €	9,25 €	10,65 €
Emploi B	9,75 €	9,95 €	10,15 €	10,35 €	11,00 €

(1) Avenant départemental de la Réunion n° 1 du 2-10-2008 étendu par arrêté du 23-11-2009, JO 1-12-2009, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension.  
 (2) Accord départemental de la Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt).

**3° Majoration pour tâches complémentaires ou liées aux activités annexes**

(Accord du 4-5-2000 complété par avenant n° 1 du 30-6-2000 étendus, accord départemental de La Réunion du 18-12-2001 repris par accord départemental de La Réunion du 25-11-2021 non étendu)

Lorsqu'en raison des activités annexes habituelles de l'entreprise, et dès lors que son contrat de travail le prévoit, un salarié est amené à effectuer les tâches définies ci-dessous, les montants du SMPG (salaire mensuel calculé à partir du taux horaire) sont majorés comme suit.

Personnel	Listes des tâches complémentaires	Majoration
Ambulancier		





Personnel	Listes des tâches complémentaires	Majoration
Type 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places</li> <li>- transport de corps avant mise en bière</li> <li>- transport, livraison, installation et entretien du matériel médical</li> </ul>	2 %
Type 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- funéraire, tâches d'exécution (porteurs...)</li> <li>- taxi (titulaire du Certificat de capacité de taxi ou attestation équivalente)</li> </ul>	5 %
Type 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- régulation (1)</li> <li>- autre activité funéraire (activité spécialisée)</li> <li>- mécanique, réparation automobile</li> </ul>	10 %

(1) Régulation :  
 - coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation ;  
 - apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;  
 - assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;  
 - assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;  
 - optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;  
 - centraliser et transmettre les éléments de facturation.

La prise en compte dans le salaire effectif des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes peut se traduire par une majoration du taux horaire ou par l'attribution d'une prime spécifique.

repris par accord du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt) © Accord départemental de la Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

En cas d'exercice de plusieurs tâches, seule la majoration correspondant au type de tâche le plus élevé est due.

© Accord du 4-5-2000 complété par avenant n° 1 du 30-6-2000 étendus par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001

© Accord du 20-9-2019 non étendu, applicable à compter de son extension © Accord départemental de la Réunion du 18-12-2001 étendu par arrêté du 26-9-2003, JO 11-10-2003

**167 Entreprises de prestations logistiques** ■ Taux horaire et garantie annuelle de rémunération (GAR) (base 151,67 h/mois).

**1° Taux horaire**

a) Avant l'intégration de la compensation pour travail de nuit dans les salaires minima

Coeff.	Au 1-7-2018 (1)		Au 1-12-2018 (2)		Au 1-11-2020 (3)		Au 1-6-2021 (4)		Au 1-9-2022 (5)	
	A l'embauche	Après 6 mois (6)	A l'embauche	Après 6 mois (6)	A l'embauche	Après 6 mois (6)	A l'embauche	Après 6 mois (6)	A l'embauche	Après 6 mois (6)
110 L	9,88 €	9,92 €	9,91 €	9,95 €	10,17 €	10,21 €	10,27 €	10,31 €	11,09 €	11,13 €
115 L	9,88 €	10,00 €	9,91 €	10,03 €	10,17 €	10,29 €	10,27 €	10,39 €	11,09 €	11,22 €
120 L	9,89 €	10,05 €	9,92 €	10,08 €	10,18 €	10,34 €	10,28 €	10,44 €	11,10 €	11,28 €
125 L	9,91 €	10,11 €	9,94 €	10,14 €	10,20 €	10,40 €	10,30 €	10,50 €	11,12 €	11,34 €
138 L	9,93 €	10,17 €	9,96 €	10,20 €	10,22 €	10,47 €	10,32 €	10,57 €	11,15 €	11,42 €

(1) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 11 du 30-7-2018 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019).  
 (2) Au 30-6-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 11 du 30-7-2018 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019).  
 (3) Au 8-8-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 12 du 8-10-2020 étendu par arrêté du 2-7-2021, JO 7-8-2021).  
 (4) Au 23-6-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 13 du 21-5-2021 étendu par arrêté du 9-6-2022, JO 22-6-2022).  
 (5) Au 12-11-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 14 du 12-7-2022 étendu par arrêté du 18-10-2022, JO 11-11-2022).  
 (6) Salaires minima servant de base au calcul des majorations pour ancienneté (v.n° 162).

b) A compter de l'intégration de la compensation pour travail de nuit dans les salaires minima (Accord du 20-9-2019 non étendu) :

les éléments de rémunération compensant le travail de nuit fait partie intégrante des salaires minima hiérarchiques. Le montant de cette compensation est exprimée en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient (v. n° 160). Les modalités d'attribution et de versement issues du protocole du 14-11-2001 continuent de s'appliquer (v. n° 22).

Coefficient	Taux horaire conventionnel (1)	Pourcentage	Montant de la compensation
100 L et 115 L	9,91 €	20,9687 %	2,078 €
120 L	9,92 €	20,9476 %	
125 L	9,94 €	20,9054 %	
138 L	9,96 €	20,8635 %	

(1) Taux issus de l'avenant n° 11 du 30-7-2018. (v. ci-avant).

**2° GAR**

Coeff.	Au 1-7-2018 (1)	Au 1-12-2018 (2)	Au 1-11-2020 (3)	Au 1-6-2021 (4)	Au 1-9-2022 (5)
110 L	19 004,38 €	19 061,39 €	19 556,99 €	19 752,56 €	21 332,76 €
115 L	19 166,52 €	19 224,02 €	19 723,84 €	19 921,08 €	21 514,77 €
120 L	19 248,13 €	19 305,87 €	19 807,82 €	20 005,90 €	21 606,37 €
125 L	19 378,29 €	19 436,43 €	19 941,78 €	20 141,20 €	21 752,50 €

Coeff.	Au 1-7-2018 (1)	Au 1-12-2018 (2)	Au 1-11-2020 (3)	Au 1-6-2021 (4)	Au 1-9-2022 (5)
138 L	19 457,33 €	19 515,70 €	20 023,11 €	20 223,34 €	21 841,21 €

(1) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 11 du 30-7-2018 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019).  
 (2) Au 30-6-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 11 du 30-7-2018 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019).  
 (3) Au 8-8-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 12 du 8-10-2020 étendu par arrêté du 2-7-2021, JO 7-8-2021).  
 (4) Au 23-6-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 13 du 21-5-2021 étendu par arrêté du 9-6-2022, JO 22-6-2022).  
 (5) Au 12-11-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 14 du 12-7-2022 étendu par arrêté du 18-10-2022, JO 11-11-2022).

© Accord du 20-9-2019 non étendu, applicable à compter de son extension

**168 Salaires des jeunes** ■ Abattement sur le salaire minimum garanti de l'adulte occupant le même emploi de 20 % de 16 à 17 ans et de 10 % de 17 à 18 ans. Abattement supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique dans la branche ou ayant suivi un enseignement professionnel les préparant à l'exercice d'un métier du transport.

© Art. 17

**169 Salaires des apprentis** ■ Rémunération minimale en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'apprentissage.

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		Salaire minimum en % du salaire minimum conventionnel (1)
	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	35 %	51 %	55 %
2 <sup>e</sup> année	47 %	59 %	65 %
3 <sup>e</sup> année	63 %	75 %	85 %

(1) Du du SMIC.

© Accord du 12-4-2017 étendu par arrêté du 5-1-2018, JO 24-1-2018, applicable à compter du 1-2-2018 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

**170 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation** ■

1° Contrat d'une durée < 9 mois :

rémunération minimale en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau de formation fixée conformément aux dispositions légales qui évoluera en fonction des évolutions législatives (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Age du titulaire	Salaire minimum en % du SMIC (1)	
	< bac professionnel	≥ bac professionnel
Moins de 21 ans	55 %	65 %
De 21 ans à moins de 26 ans	70 %	80 %
26 ans et +	100 % (2)	

(1) Du du salaire minimum conventionnel si plus favorable.  
 (2) Du 85 % du salaire minimum conventionnel si plus favorable.

2° Contrats d'une durée > 9 mois :

pourcentages visés ci-avant majorés de 10 points dans la limite de 100 %.

© Accord du 12-4-2017 étendu par arrêté du 5-1-2018, JO 24-1-2018, applicable à compter du 1-2-2018 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), annulant et remplaçant l'accord du 1-2-2011 étendu par arrêté du 24-8-2012, JO 31-8-2012, applicable à compter de sa signature

## CHAPITRE 13 Primes, indemnités et salaires minima des ETAM

### Section 1 Primes et indemnités

**171 Remplacement à un poste supérieur** ■ Durée maximale de remplacement : 6 mois, pouvant être portée à 1 an pour

les TAM en cas de remplacement d'un salarié absent pour raison de santé.

Salaire des ETAM :

— remplacement à un emploi comportant un salaire garanti > à celui de l'emploi habituel d'une durée minimale de 15 jours pour les employés et 1 mois pour les TAM : versement d'une indemnité différentielle garantissant au salarié le salaire de l'emploi ;

— surcroît de travail ou de responsabilité dû à l'absence d'un supérieur : versement d'une indemnité de fonction.

© Annexe 2, art. 12 © Annexe 3, art. 13

**172 Treizième mois dans les entreprises de transport routier de voyageurs** ■ Voir n° 142.

© Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 © Avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004, applicable à compter de sa signature

**173 Prime d'ancienneté dans les entreprises de transport sanitaire de La Réunion** ■ Voir n° 143.

**174 Indemnisation des jours fériés et dimanches travaillés** ■

1° Entreprises de transport routier de voyageurs :

indemnité forfaitaire attribuée en cas de dimanches travaillés et, pour les ETAM ayant moins de 6 mois d'ancienneté, en cas de jours fériés travaillés (v. n° 19).

Date d'application	Montant	Avenant	Extension
29-12-2021 (1)	40 €	(© Avenant n° 94 du 19-3-2021)	Arrêté du 10-11-2021 (JO 28-12-2021)
		(© Avenant n° 96 du 19-3-2021)	Arrêté du 10-11-2021 (JO 28-12-2021)
1-4-2022 (2)	41,20 €	(© Avenant n° 95 du 23-3-2022)	Arrêté du 11-8-2022 (JO 2-9-2022)
		(© Avenant n° 97 du 23-3-2022)	
1-10-2022 (2)	42,02 €	(© Avenant n° 95 du 23-3-2022)	Arrêté du 11-8-2022 (JO 2-9-2022)
		(© Avenant n° 97 du 23-3-2022)	
1-11-2022 (2)	42,44 €	(© Avenant n° 96 du 10-11-2022)	Arrêté du 24-1-2023 (JO 8-2-2023)
		(© Avenant n° 98 du 10-11-2022)	
1-1-2023 (2)	44,56 €	(© Avenant n° 96 du 10-11-2022)	
		(© Avenant n° 98 du 10-11-2022)	

(1) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution de son arrêté d'extension.  
 (2) A compter de sa date de signature.

2° Entreprises de transport sanitaire de La Réunion :

pour le montant de l'indemnité spéciale due en cas de jours fériés travaillés et en cas de travail le 20 décembre, voir n° 149-6°.



**175 Indemnités pour langues étrangères ■**
**1° Modalités de calcul :**

indemnité mensuelle (par langue utilisée) en % du salaire garanti sans ancienneté :

- traducteur : 8,80 % du salaire garanti au coefficient 148,5 pour les employés, 150 pour les TAM ;
- traducteur et rédacteur : 13,20 % du salaire garanti au coefficient 148,5 pour les employés, 150 pour les TAM.

Employés sténodactylographes et sténotypistes : en sus de l'indemnité précédente, indemnité mensuelle égale à 2,20 % du salaire au coefficient 148,5 sans ancienneté, par langue utilisée en sténographie ou sténotypie.

**2° Montant**
**a) Entreprises de transport routier de marchandises, activités auxiliaires du transport**

Date d'application	Sténodactylo et sténotypiste	Traducteur		Traducteur et rédacteur	
		Employé	TAM	Employé	TAM
1-7-2000 (1)	179 F	716 F	687 F	1 074 F	1 030 F
1-10-2000 (1)	–	–	723 F	–	1 085 F
1-11-2001 (2)	181 F	723 F	730 F	1 085 F	1 095 F
1-1-2002 (2)					
En francs	184 F	735 F	743 F	1 103 F	1 114 F
En euros	28,02 €	112,09 €	113,20 €	168,13 €	169,80 €
1-1-2007 (3)	29,36 €	117,45 €	118,25 €	176,18 €	177,38 €
1-2-2008 (4)	30,10 €	120,39 €	121,19 €	180,58 €	181,79 €
1-5-2008 (5)	30,56 €	122,26 €	123,06 €	183,39 €	184,59 €
20-2-2010 (6)	31,47 €	125,86 €	127,46 €	188,79 €	191,20 €
1-4-2011 (7)	31,97 €	127,86 €	129,47 €	191,80 €	194,20 €
1-1-2013 (8)	32,67 €	130,67 €	132,32 €	196,02 €	198,47 €
1-1-2016 (9)	33,37 €	133,47 €	135,16 €	200,23 €	202,73 €
1-5-2017 (10)	33,57 €	134,27 €	135,97 €	201,43 €	203,95 €
1-4-2018 (11)	34,07 €	136,28 €	138,01 €	204,45 €	207,01 €
1-6-2019 (12)	34,67 €	138,67 €	140,41 €	208,01 €	210,62 €
1-11-2020 (13)	35,02 €	140,06 €	141,81 €	210,09 €	212,73 €
1-2-2022 (14)	36,74 €	146,95 €	148,95 €	220,43 €	223,43 €
1-5-2022 (15)	37,10 €	148,42 €	150,42 €	222,63 €	225,63 €
1-12-2022 (16)	39,34 €	157,36 €	159,50 €	236,04 €	239,24 €

 (1) Avenants n<sup>os</sup> 74 et 75 du 26-6-2000 étendus par arrêté du 10-11-2000, JO 5-12-2000.

(2) Seuls sont concernés les salariés des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport (Avenant nos 75 et 77 du 14-11-2001 étendus par arrêté du 14-3-2002, JO 23-3-2002).

(3) Pour les seuls adhérents de la Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF), au 16-3-2007 pour les autres (© Accord du 7-12-2006 étendu par arrêté du 9-3-2007, JO 15-3-2007, applicable à compter de sa date de signature).

(4) Pour les seuls adhérents de la Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF), au 29-5-2008 pour les autres (© Accord du 18-2-2008 étendu par arrêté du 21-5-2008, JO 28-5-2008, applicable à compter de sa date de signature).

(5) A compter de la date de la première revalorisation du SMIC intervenant après le 1-2-2008 (© Accord du 18-2-2008 étendu par arrêté du 21-5-2008, JO 28-5-2008, applicable à compter de sa date de signature).

(6) Accord du 14-12-2009 étendu par arrêté du 12-2-2010, JO 20-2-2010, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension.

(7) Accord du 23-3-2011 étendu par arrêté du 27-6-2011, JO 5-7-2011, applicable à compter de sa signature.

(8) Accord du 19-12-2012 étendu par arrêté du 2-7-2013, JO 12-7-2013, applicable à compter de sa signature.

(9) Accord du 3-11-2015 étendu par arrêté du 4-4-2016, JO 8-4-2016, applicable à compter de sa signature.

 (10) Accord du 7-4-2017 étendu par arrêté du 19-12-2017, JO 27-12-2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

 (11) Accord du 6-3-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

 (12) Accord du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

 (13) Au 21-3-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 23-10-2020 étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).

 (14) Pour les seuls adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).

 (15) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).

(16) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Accord du 25-10-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

**b) Entreprises de déménagement**

NDLR : pour les modalités de calcul de l'indemnité, voir ci-avant.

Date d'application	Sténodactylo et sténotypiste	Traducteur		Traducteur et rédacteur	
		Employé	TAM	Employé	TAM
1-11-2000 (1)	180 F	719 F	–	1 079 F	–

(1) Seuls sont concernés les employés des entreprises de déménagement (Procès-verbal de signature de l'accord ARTT du 23-8-2000 étendu par arrêté du 10-8-2001, JO 23-8-2001).

**c) Entreprises de transport routier de voyageurs**

Date d'application	Sténodactylo et sténotypiste	Traducteur		Traducteur et rédacteur	
		Employé	TAM	Employé	TAM
1-1-2019 (1) (2)	36,70 €	146,79 €	148,30 €	220,18 €	226,46 €
1-3-2020 (3) (4)	37,32 €	149,29 €	150,82 €	223,92 €	230,31 €
1-4-2021 (5) (6)	37,41 €	149,66 €	151,20 €	224,49 €	226,80 € (15)
1-4-2022 (7) (8)	38,54 €	154,15 €	155,74 €	231,22 €	233,61 €
1-10-2022 (9) (10)	39,31 €	157,23 €	158,85 €	235,84 €	238,28 €
1-11-2022 (11) (12)	39,70 €	158,80 €	160,44 €	238,20 €	240,66 €
1-1-2023 (13) (14)	41,69 €	166,74 €	168,46 €	250,11 €	252,70 €

(1) Au 31-5-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 92 du 19-12-2018 étendu par arrêté du 16-5-2019, JO 30-5-2019).  
 (2) Au 31-5-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 94 du 19-12-2018 étendu par arrêté du 16-5-2019, JO 30-5-2019).  
 (3) Au 4-10-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 93 du 3-3-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 3-10-2020).  
 (4) Au 4-10-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 95 du 3-3-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 3-10-2020).  
 (5) Au 29-12-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 94 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021).  
 (6) Au 29-12-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 96 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021).  
 (7) Au 3-9-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 95 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022).  
 (8) Au 3-9-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 97 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022).  
 (9) Avenant n° 95 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022.  
 (10) Avenant n° 97 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022.  
 (11) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 96 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).  
 (12) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 98 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).  
 (13) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 96 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).  
 (14) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 98 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).  
 (15) Montant inférieur à 2020. Selon l'UFT, une erreur matérielle s'est produite lors du calcul de l'indemnité dans les accords de 2019 (reconduite en 2020). Les modalités de calcul n'étaient plus respectées.

© Annexe 2, art. 5 © Annexe 3, art. 6

**176 Surveillance du travail d'un groupe d'employés ou de techniciens** ■ Employé ou technicien chargé, en sus de ses fonctions, de surveiller respectivement le travail d'un groupe d'employés ou de techniciens ayant des fonctions analogues : versement d'une indemnité différentielle assurant un salaire total au moins égal à celui des employés ou techniciens du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi.

© Annexe 2, art. 5 © Annexe 3, art. 6

**177 Indemnité de tutorat** ■ Voir n° 152.

**178 Gratification liée à la médaille d'honneur du travail dans les entreprises du transport de déménagement** ■ Voir n° 154.

## Section 2 Salaires minima

### Sous-section 1 Définition des éléments de rémunération

**179 Entreprises de transport routier de marchandises et de déménagement** ■

#### 1° Taux horaire conventionnel

(© Accord du 25-11-2002 étendu par arrêté du 24-2-2003, JO 9-3-2003) (Accord du 1-2-2003 étendu par arrêté du 12-5-2003, JO 11-6-2003, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au JO) : institution d'un taux horaire conventionnel à compter du 1-7-2003 dans les entreprises de transport de marchandises (Accord du 25-1-2002 étendu) et à compter de l'extension de l'accord du 1-2-2003 dans les entreprises de déménagement.

**2° Garantie annuelle de rémunération (GAR) dans les entreprises de transport de marchandises**

(© Accord du 7-11-97 étendu par arrêté du 12-12-97, JO 14-12-97) : les ETAM des entreprises de transport de marchandises bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération dont l'assiette de calcul est identique à celle retenue pour les ouvriers (v. n° 156). Cette rémunération est augmentée, le cas échéant, des

majorations au titre de l'ancienneté et des majorations conventionnelles (v. n°s 183 et 184).

**180 Entreprises de transport routier de voyageurs** ■ Taux horaire conventionnel et salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) (© Accord du 18-4-2002 modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004) : dès le 1-7-2002 pour les entreprises passées à 35 heures et à compter du 1-9-2003 pour les autres, institution d'un taux horaire conventionnel permettant de calculer le salaire mensuel garanti. Ce salaire inclut les éventuelles indemnités différentielles accordées dans le cadre de la RTT. Il est augmenté des majorations au titre de l'ancienneté (v. n° 183).

**181 Entreprises de prestations logistiques** ■ Voir n° 189.

### Sous-section 2 Intégration de la compensation pour travail de nuit et du 13<sup>e</sup> mois dans les salaires minima

**182 Principe de l'intégration de la compensation pour travail de nuit et du 13<sup>e</sup> mois dans les salaires minima** ■ Voir n° 160.

### Sous-section 3 Majoration des salaires minima

**183 Majoration du salaire minimum selon l'ancienneté** ■ Les salaires minima fixés ci-dessous correspondent aux salaires dus à l'embauche. Ils donnent lieu, pour chaque période de 3 ans de présence, à une majoration égale à 3 % avec majoration maximale de 15 % après 15 ans.

Pour les personnels employés des entreprises de prestations logistiques, il est créé, à compter du 1-1-2009, un salaire minimum applicable après 6 mois d'ancienneté (v. n° 189) sur la base duquel sont calculées les majorations pour ancienneté visées ci-avant (Avenant n° 2 du 30-1-2009 étendu).

Pour les ETAM des entreprises de transport routier de voyageurs (entreprises répertoriées sous les codes NAF 49.39 A et 49.39 B de la nomenclature INSEE de 2008), les majorations sont fixées comme suit (Avenants n°s 87 et 89 du 13-2-2014 étendus).





Ancienneté dans l'entreprise	Majoration (1)
3 ans	3 %
6 ans	6 %
9 ans	9 %
12 ans	12 %
15 ans	15 %
20 ans	17 %
25 ans	18,5 %
30 ans	20 %

(1) En pourcentage du salaire minimum professionnel garanti.

compter du 1-6-2016 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) © Annexe 3, art. 4 complété par avenant n° 87 du 13-2-2014 étendu par arrêté du 25-5-2016, JO 27-5-2016, applicable à compter du 1-6-2016 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) © Avenant n° 2 du 30-1-2009 étendu par arrêté du 20-7-2009, JO 25-7-2009, applicable à compter de sa signature

© Annexe 2, art. 3 complété par avenant n° 89 du 13-2-2014 étendu par arrêté du 25-5-2016, JO 27-5-2016, applicable à

**184 Transport sanitaire : majoration du SMPG pour tâches complémentaires ou liées aux activités annexes** ■ Lorsqu'en raison des activités annexes habituelles de l'entreprise, et dès lors que son contrat de travail le prévoit, un salarié est amené à effectuer les tâches définies ci-dessous, les montants du SMPG du mois considéré sont majorés comme suit :

Personnel	Listes des tâches complémentaires	Majoration
Employé Type 1	– missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat et prévues par contrat de travail	3 %
Type 2	– régulation (1)	10 %

(1) Régulation :  
 – coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation ;  
 – apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;  
 – assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;  
 – assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;  
 – optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;  
 – centraliser et transmettre les éléments de facturation.

La prise en compte dans le salaire effectif des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes peut se traduire soit par une majoration du taux horaire, soit par l'attribution d'une prime spécifique. En cas d'exercice de plusieurs tâches, seule la majoration correspondant au type de tâche le plus élevé est due.

© Accord du 4-5-2000 complété par avenant n° 1 du 30-6-2000 étendu par arrêté du 30-7-2001, JO 31-7-2001  
 © Accord départemental de la Réunion du 18-12-2001 étendu par arrêté du 26-9-2003, JO 11-10-2003 repris par accord du

25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)  
 © Accord départemental de la Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt)

**Sous-section 4 Barème des salaires minima hors majorations pour ancienneté**

**185 Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport ■**

**1° Employés**

Groupe	02	03	04	05	06	07	08	09
Coefficient	105	110	115	120	125	132,5	140	148,5
<b>Taux horaire conventionnel</b>								
<b>Au 1-5-2017 (1)</b>	9,77 €	9,77 €	9,77 €	9,77 €	9,78 €	9,80 €	9,83 €	10,06 €
<b>Au 1-4-2018 (2)</b>	9,92 €	9,92 €	9,92 €	9,92 €	9,93 €	9,95 €	9,98 €	10,21 €
<b>Au 1-6-2019 (3)</b>	10,10 €	10,10 €	10,10 €	10,10 €	10,11 €	10,13 €	10,16 €	10,39 €
<b>Au 1-11-2020 (4)</b>	10,20 €	10,20 €	10,20 €	10,20 €	10,21 €	10,23 €	10,26 €	10,49 €
<b>Au 1-2-2022 (5)</b>	10,71 €	10,71 €	10,71 €	10,71 €	10,72 €	10,74 €	10,77 €	11,01 €
<b>Au 1-5-2022 (6)</b>	10,82 €	10,82 €	10,82 €	10,82 €	10,83 €	10,85 €	10,88 €	11,12 €
<b>Au 1-12-2022 (7)</b>	11,47 €	11,47 €	11,47 €	11,47 €	11,48 €	11,50 €	11,53 €	11,79 €
<b>Garantie annuelle de rémunération</b>								
<b>GAR 2017 (base 151,67 h/mois) (1)</b>	18 315,24 €	18 315,24 €	18 315,24 €	18 315,24 €	18 333,99 €	18 371,48 €	18 427,72 €	18 858,89 €
<b>GAR 2018 (base 151,67 h/mois) (2)</b>	18 596,44 €	18 596,44 €	18 596,44 €	18 596,44 €	18 615,19 €	18 652,68 €	18 708,92 €	19 140,09 €
<b>GAR 2019 (base 151,67 h/mois) (3)</b>	18 933,88 €	18 933,88 €	18 933,88 €	18 933,88 €	18 952,62 €	18 990,12 €	19 046,35 €	19 477,52 €
<b>GAR 2020 (base 151,67 h/mois) (4)</b>	19 121,34 €	19 121,34 €	19 121,34 €	19 121,34 €	19 140,09 €	19 177,58 €	19 233,82 €	19 664,99 €
<b>Au 1-2-2022 (base 151,67 h/mois) (5)</b>	20 077,41 €	20 077,41 €	20 077,41 €	20 077,41 €	20 096,15 €	20 133,65 €	20 189,89 €	20 639,80 €
<b>Au 1-5-2022 (base 151,67 h/mois) (6)</b>	20 283,62 €	20 283,62 €	20 283,62 €	20 283,62 €	20 302,36 €	20 339,86 €	20 396,10 €	20 846,01 €

## Transports routiers

Groupe	02	03	04	05	06	07	08	09
Coefficient	105	110	115	120	125	132,5	140	148,5
<b>Au 1-12-2022 (base 151,67 h/mois) (7)</b>	21 502,13 €	21 502,13 €	21 502,13 €	21 502,13 €	21 520,88 €	21 558,37 €	21 614,61 €	22 102,02 €

(1) Au 28-12-2017 pour les non-adhérents (© Accord du 7-4-2017 étendu par arrêté du 19-12-2017, JO 27-12-2017), applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
(2) Au 26-4-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-3-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019), applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
(3) Au 1-3-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(4) Au 21-3-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 23-10-2020 étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(5) Pour les seuls adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(6) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Accord du 25-10-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

### 2° Techniciens et agents de maîtrise

Groupe	01	02	03	04	05	06	07	08
Coefficient	150	157,5	165	175	185	200	215	225
<b>Taux horaire conventionnel</b>								
<b>Au 1-5-2017 (1)</b>	10,18 €	10,30 €	10,79 €	11,45 €	12,09 €	13,07 €	14,05 €	14,73 €
<b>Au 1-4-2018 (2)</b>	10,33 €	10,45 €	10,95 €	11,62 €	12,27 €	13,27 €	14,26 €	14,95 €
<b>Au 1-6-2019 (3)</b>	10,52 €	10,64 €	11,15 €	11,83 €	12,49 €	13,51 €	14,52 €	15,22 €
<b>Au 1-11-2020 (4)</b>	10,63 €	10,75 €	11,26 €	11,95 €	12,61 €	13,65 €	14,67 €	15,37 €
<b>Au 1-2-2022 (5)</b>	11,16 €	11,29 €	11,82 €	12,55 €	13,24 €	14,33 €	15,40 €	16,14 €
<b>Au 1-5-2022 (6)</b>	11,27 €	11,40 €	11,94 €	12,68 €	13,37 €	14,47 €	15,55 €	16,30 €
<b>Au 1-12-2022 (7)</b>	11,95 €	12,08 €	12,66 €	13,44 €	14,17 €	15,34 €	16,48 €	17,28 €
<b>Garantie annuelle de rémunération</b>								
<b>GAR 2017 (base 151,67 h/mois) (1)</b>	19 083,85 €	19 308,80 €	20 227,38 €	21 464,64 €	22 664,41 €	24 501,56 €	26 338,71 €	27 613,46 €
<b>GAR 2018 (base 151,67 h/mois) (2)</b>	19 365,04 €	19 590,00 €	20 527,32 €	21 783,33 €	23 001,85 €	24 876,49 €	26 732,38 €	28 025,89 €
<b>GAR 2019 (base 151,67 h/mois) (3)</b>	19 721,23 €	19 946,18 €	20 902,25 €	22 177,01 €	23 414,27 €	25 326,40 €	27 219,79 €	28 532,04 €
<b>GAR 2020 (base 151,67 h/mois) (4)</b>	19 927,44 €	20 152,39 €	21 108,46 €	22 401,96 €	23 639,23 €	25 588,85 €	27 500,99 €	28 813,24 €
<b>Au 1-2-2022 (base 151,-h h/mois) (5)</b>	20 921,00 €	21 164,70 €	22 158,26 €	23 526,75 €	24 820,25 €	26 863,61 €	28 869,47 €	30 256,71 €
<b>Au 1-5-2022 (base 151,67 h/mois) (5)</b>	21 127,21 €	21 370,91 €	22 383,22 €	23 770,45 €	25 063,95 €	27 126,06 €	29 150,67 €	30 556,65 €
<b>Au 1-12-2022 (base 151,67 h/mois) (7)</b>	22 401,96 €	22 645,67 €	23 732,96 €	25 195,18 €	26 563,67 €	28 757,00 €	30 894,09 €	32 393,80 €

(1) Au 28-12-2017 pour les non-adhérents (© Accord du 7-4-2017 étendu par arrêté du 19-12-2017, JO 27-12-2017), applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
(2) Au 26-4-2019 pour les non-adhérents (© Accord du 6-3-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019), applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
(3) Au 1-3-2020 pour les non-adhérents (© Accord du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.)  
(4) Au 21-3-2021 pour les non-adhérents (© Accord du 23-10-2020 étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(5) Pour les seuls adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(6) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© Accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
(7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Accord du 25-10-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

### 186 Entreprises de déménagement ■

#### 1° Salaires minima selon l'ancienne classification

##### a) Employés

Groupe	02	03	04	05	06	07	08	09
Coefficient	105	110	115	120	125	132,5	140	148,5
<b>Taux horaire conventionnel</b>								
<b>Au 1-10-2017 (1)</b>	9,91 €	9,91 €	9,91 €	9,97 €	10,01 €	10,09 €	10,17 €	10,27 €
<b>Au 1-9-2018 (2)</b>	10,06 €	10,06 €	10,06 €	10,12 €	10,14 €	10,24 €	10,30 €	10,42 €
<b>Au 1-10-2019 (3)</b>	10,28 €	10,28 €	10,28 €	10,34 €	10,34 €	10,47 €	10,51 €	10,65 €

(1) Avenant n° 15 du 15-5-2017 étendu par arrêté du 5-12-2017, JO 22-12-2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2017.  
(2) Avenant n° 16 du 4-5-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2018.  
(3) Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2019.

##### b) Techniciens et agents de maîtrise

Groupe	01	02	03	04	05	06	07	08
Coefficient	150	157,5	165	175	185	200	215	225
<b>Taux horaire conventionnel</b>								
<b>Au 1-10-2017 (1)</b>	10,65 €	10,73 €	11,09 €	11,69 €	12,41 €	13,38 €	14,40 €	15,06 €
<b>Au 1-9-2018 (2)</b>	10,81 €	10,87 €	11,26 €	11,84 €	12,60 €	13,55 €	14,62 €	15,26 €

Groupe	01	02	03	04	05	06	07	08
Coefficient	150	157,5	165	175	185	200	215	225
<b>Au 1-10-2019 (3)</b>	11,08 €	11,09 €	11,54 €	12,08 €	12,92 €	13,82 €	14,99 €	15,57 €

(1) Avenant n° 15 du 15-5-2017 étendu par arrêté du 5-12-2017, JO 22-12-2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2017.  
(2) Avenant n° 16 du 4-5-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2018.  
(3) Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2019.

2° Salaires minima selon la nouvelle classification

a) Employés

Niveau	2A DEM	2B DEM	2C DEM	2D DEM
<b>Taux horaire conventionnel</b>				
<b>Au 1-7-2019 (1)</b>	10,28 €	10,34 €	10,51 €	10,65 €
<b>Au 1-6-2021 (2)</b>	10,42 €	10,48 €	10,66 €	10,80 €
<b>Au 1-6-2022 (3)</b>	10,68 €	10,75 €	10,93 €	11,19 €
<b>Au 1-2-2023 (4)</b>	11,24 €	11,31 €	11,50 €	11,77 €

(1) Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4-5-2018 relatif à la nouvelle classification (v. n° 126) et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 4-5-2018.  
(2) Avenant n° 18 du 12-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 25-6-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2021.  
(3) Avenant n° 19 du 1-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2022.  
(4) Avenant n° 20 du 19-10-2022 étendu par arrêté du 17-1-2023, JO 3-2-2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-2-2023.

b) Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	3A DEM	3B DEM	3C DEM	3D DEM
<b>Taux horaire conventionnel</b>				
<b>Au 1-7-2019 (1)</b>	11,09 €	12,08 €	13,82 €	15,57 €
<b>Au 1-6-2021 (2)</b>	11,25 €	12,25 €	14,01 €	15,79 €
<b>Au 1-6-2022 (3)</b>	11,70 €	12,74 €	14,57 €	16,42 €
<b>Au 1-2-2023 (4)</b>	12,38 €	13,40 €	15,33 €	17,27 €

(1) Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4-5-2018 relatif à la nouvelle classification (v. n° 129) et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 4-5-2018.  
(2) Avenant n° 18 du 12-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 25-6-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2021.  
(3) Avenant n° 19 du 1-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2022.  
(4) Avenant n° 20 du 19-10-2022 étendu par arrêté du 17-1-2023, JO 3-2-2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-2-2023.

187 Entreprises de transport routier de voyageurs ■

1° Employés

(base 151,67 h/mois)

Groupe	02	03	04	05	06	07	08	09
Coefficient	105	110	115	120	125	132,5	140	148,5
<b>Au 1-1-2019 (1)</b>								
– Horaire	10,1705 €	10,1705 €	10,1732 €	10,1747 €	10,1759 €	10,2735 €	10,3659 €	10,9978 €
– Mensuel	1 542,56 €	1 542,56 €	1 542,97 €	1 543,20 €	1 543,38 €	1 558,18 €	1 572,20 €	1 668,04 €
<b>Au 1-3-2020 (2)</b>								
– Horaire	10,3434 €	10,3434 €	10,3461 €	10,3477 €	10,3489 €	10,4481 €	10,5421 €	11,1848 €
– Mensuel	1 568,78 €	1 568,78 €	1 569,19 €	1 569,44 €	1 569,62 €	1 584,66 €	1 598,92 €	1 696,40 €
<b>Au 1-4-2021 (3)</b>								
– Horaire	10,3693 €	10,3693 €	10,3720 €	10,3736 €	10,3748 €	10,4742 €	10,5685 €	11,2128 €
– Mensuel	1 572,71 €	1 572,71 €	1 573,12 €	1 573,36 €	1 573,55 €	1 588,62 €	1 602,92 €	1 700,65 €
<b>Au 1-4-2022 (4)</b>								
– Horaire	10,6804 €	10,6804 €	10,6832 €	10,6848 €	10,6860 €	10,7884 €	10,8856 €	11,5492 €
– Mensuel	1 619,90 €	1 619,90 €	1 620,32 €	1 620,56 €	1 620,75 €	1 636,28 €	1 651,02 €	1 751,67 €
<b>Au 1-10-2022 (5)</b>								
– Horaire	10,8940 €	10,8940 €	10,8969 €	10,8985 €	10,8997 €	11,0042 €	11,1033 €	11,7802 €
– Mensuel	1 652,29 €	1 652,29 €	1 652,73 €	1 652,98 €	1 653,16 €	1 669,01 €	1 684,04 €	1 786,70 €
<b>Au 1-11-2022 (6)</b>								
– Horaire	11,0700 €	11,0700 €	11,0700 €	11,0700 €	11,0700 €	11,1142 €	11,2143 €	11,8980 €
– Mensuel	1 678,95 €	1 678,95 €	1 678,95 €	1 678,95 €	1 678,95 €	1 685,69 €	1 700,87 €	1 804,57 €
<b>Au 1-1-2023 (7)</b>								

## Transports routiers

Groupe	02	03	04	05	06	07	08	09
Coefficient	105	110	115	120	125	132,5	140	148,5
- Horaire	11,5530 €	11,5530 €	11,5562 €	11,5579 €	11,5591 €	11,6699 €	11,7750 €	12,4929 €
- Mensuel	1 752,24 €	1 752,24 €	1 752,73 €	1 752,99 €	1 753,17 €	1 769,97 €	1 785,91 €	1 894,80 €

(1) Au 31-5-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 94 du 19-12-2018 étendu par arrêté du 16-5-2019, JO 30-5-2019).  
(2) Au 4-10-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 95 du 3-3-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 3-10-2020).  
(3) Au 29-12-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 96 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021).  
(4) Au 3-9-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 97 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022).  
(5) Avenant n° 97 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022.  
(6) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 98 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).  
(7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 98 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

## 2° Techniciens et agents de maîtrise

(base 151,67 h/mois)

Groupe	01	02	03	04	05	06	07	08
Coefficient	150	157,5	165	175	185	200	215	225
<b>Au 1-1-2019 (1)</b>								
- Horaire	11,1114 €	11,6642 €	12,2238 €	12,9694 €	13,6989 €	14,8087 €	15,9183 €	16,6636 €
- Mensuel	1 685,27 €	1 769,11 €	1 853,98 €	1 967,07 €	2 077,71 €	2 246,04 €	2 414,33 €	2 527,37 €
<b>Au 1-3-2020 (2)</b>								
- Horaire	11,3003 €	11,8625 €	12,4316 €	13,1899 €	13,9318 €	15,0604 €	16,1889 €	16,9469 €
- Mensuel	1 713,92 €	1 799,19 €	1 885,50 €	2 000,51 €	2 113,04 €	2 284,21 €	2 455,37 €	2 570,34 €
<b>Au 1-4-2021 (3)</b>								
- Horaire	11,3286 €	11,8922 €	12,4627 €	13,2229 €	13,9666 €	15,0981 €	16,2294 €	16,9893 €
- Mensuel	1 718,21 €	1 803,69 €	1 890,22 €	2 005,52 €	2 118,31 €	2 289,93 €	2 461,51 €	2 576,77 €
<b>Au 1-4-2022 (4)</b>								
- Horaire	11,6685 €	12,2490 €	12,8366 €	13,6196 €	14,3856 €	15,5510 €	16,7163 €	17,4990 €
- Mensuel	1 769,76 €	1 857,81 €	1 946,93 €	2 065,68 €	2 181,86 €	2 358,62 €	2 535,36 €	2 654,07 €
<b>Au 1-10-2022 (5)</b>								
- Horaire	11,9019 €	12,4940 €	13,0933 €	13,8920 €	14,6733 €	15,8620 €	17,0506 €	17,8490 €
- Mensuel	1 805,16 €	1 894,96 €	1 985,86 €	2 107,00 €	2 225,50 €	2 405,79 €	2 586,06 €	2 707,16 €
<b>Au 1-11-2022 (6)</b>								
- Horaire	12,0209 €	12,6189 €	13,2242 €	14,0309 €	14,8200 €	16,0206 €	17,2211 €	18,0275 €
- Mensuel	1 823,21 €	1 913,91 €	2 005,71 €	2 128,07 €	2 247,75 €	2 429,84 €	2 611,92 €	2 734,23 €
<b>Au 1-1-2023 (7)</b>								
- Horaire	12,6219 €	13,2498 €	13,8854 €	14,7324 €	15,5610 €	16,8216 €	18,0822 €	18,9289 €
- Mensuel	1 914,36 €	2 009,60 €	2 106,00 €	2 234,46 €	2 360,14 €	2 551,33 €	2 742,53 €	2 870,95 €

(1) Au 31-5-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 92 du 19-12-2018 étendu par arrêté du 16-5-2019, JO 30-5-2019).  
(2) Au 4-10-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 93 du 3-3-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 3-10-2020).  
(3) Au 29-12-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 94 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021).  
(4) Au 3-9-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 95 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022).  
(5) Avenant n° 95 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022.  
(6) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 96 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).  
(7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 96 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

### 188 Entreprises de transport sanitaire de La Réunion ■ Taux horaires conventionnels du personnel employé C et D.

Catégorie	Au 1-1-2022 (1)
Personnel employé C (secrétaire, standardiste)	10,50 €

Catégorie	Au 1-1-2022 (1)
Personnel employé D (facturière, régulateur)	12,00 €

(1) Accord départemental de la Réunion du 25-11-2021 non étendu, applicable à compter du 1-1-2022 (1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de son dépôt).

### 189 Entreprises de prestations logistiques ■ Taux horaire et garantie annuelle de rémunération (GAR) (base 151,67 h/mois).

Coefficients	Employés		Techniciens et agents de maîtrise			
	110 L	120 L	150 L	157,5 L	165 L	200 L
<b>Au 1-7-2018 (1)</b>						
- Horaire	9,93 €	9,98 €	11,33 €	11,42 €	11,84 €	14,16 €
- Horaire après 6 mois (6)	10,11 €	10,17 €	-	-	-	-
- GAR	19 344,09 €	19 457,61 €	(7)	(7)	(7)	(7)
<b>Au 1-12-2018 (2)</b>						



Coefficients	Employés		Techniciens et agents de maîtrise			
	110 L	120 L	150 L	157,5 L	165 L	200 L
– Horaire	9,96 €	10,01 €	11,36 €	11,45 €	11,88 €	14,20 €
– Horaire après 6 mois (6)	10,14 €	10,20 €	–	–	–	–
– GAR	19 402,12 €	19 515,99 €	21 814,89 €	21 951,68 €	22 795,08 €	26 879,42 €
<b>Au 1-11-2020 (3)</b>						
– Horaire	10,22 €	10,27 €	11,66 €	11,75 €	12,19 €	14,57 €
– Horaire après 6 mois (6)	10,40 €	10,47 €	–	–	–	–
– GAR	19 906,58 €	20 023,41 €	22 382,08 €	22 522,42 €	23 387,75 €	27 578,28 €
<b>Au 1-6-2021 (4)</b>						
– Horaire	10,32 €	10,37 €	11,78 €	11,87 €	12,31 €	14,72 €
– Horaire après 6 mois (6)	10,50 €	10,57 €	–	–	–	–
– GAR	20 105,65 €	20 223,64 €	22 605,90 €	22 747,64 €	23 621,63 €	27 854,06 €
<b>Au 1-9-2022 (5)</b>						
– Horaire	11,15 €	11,20 €	12,60 €	12,70 €	13,17 €	15,60 €
– Horaire après 6 mois (6)	11,34 €	11,42 €	–	–	–	–
– GAR	21 714,10 €	21 841,53 €	24 414,37 €	24 567,45 €	25 511,36 €	30 082,38 €

(1) Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 11 du 30-7-2018 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019).  
(2) Au 30-6-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 11 du 30-7-2018 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019).  
(3) Au 8-8-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 12 du 8-10-2020 étendu par arrêté du 2-7-2021, JO 7-8-2021).  
(4) Au 23-6-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 13 du 21-5-2021 étendu par arrêté du 9-6-2022, JO 22-6-2022).  
(5) Au 12-11-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 14 du 12-7-2022 étendu par arrêté du 18-10-2022, JO 11-11-2022).  
(6) Salaires minima servant de base au calcul des majorations pour ancienneté pour les employés (v. n° 183).  
(7) Montant non fixé dans l'avenant.

**190 Salaires des jeunes** ■ Voir n° 168.

**191 Salaires des apprentis** ■ Voir n° 169.

**192 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation** ■ Voir n° 170.

## CHAPITRE 14 Primes, indemnités et salaires minima des ingénieurs et cadres

### Section 1 Primes et indemnités

**193 Remplacement à un poste supérieur** ■ Durée maximale de remplacement : 6 mois, pouvant être portée à 1 an en cas de remplacement d'un salarié absent pour raison de santé.

Salaires des cadres :

— remplacement à un emploi comportant un salaire garanti supérieur à celui de l'emploi habituel d'une durée minimale de 3 mois : versement d'une indemnité différentielle garantissant au salarié le salaire de l'emploi ;

— surcroît de travail ou de responsabilité dû à l'absence d'un supérieur : versement d'une indemnité de fonction.

© *Annexe 4, art. 10*

**194 Prime d'ancienneté dans les entreprises de transport sanitaire de La Réunion** ■ Voir n° 143.

**195 Indemnité de tutorat** ■ Voir n° 152.

**196 Indemnité de maître d'apprentissage** ■ Voir n° 153.

**197 Gratification liée à la médaille d'honneur du travail dans les entreprises du transport de déménagement** ■ Voir n° 154.

**198 Indemnisation des jours fériés et dimanches travaillés** ■

### 1° Entreprises de transport routier de voyageurs :

indemnité forfaitaire attribuée en cas de dimanches travaillés et, pour les ingénieurs et cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté, en cas de jours fériés travaillés (v. n° 19).

Date d'application	Montant	Avenant	Extension
29-12-2021 (1)	40 €	(© Avenant n° 86 du 19-3-2021)	Arrêté du 10-11-2021 (JO 28-12-2021)
1-4-2022 (2)	41,20 €	(© Avenant n° 87 du 23-3-2022)	Arrêté du 11-8-2022 (JO 2-9-2022)
1-10-2022 (2)	42,02 €		
1-11-2022 (2)	42,44 €	(© Avenant n° 88 du 10-11-2022)	Arrêté du 24-1-2023 (JO 8-2-2023) (3)
1-1-2023 (2)	44,56 €		

(1) A compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution de son arrêté d'extension.  
(2) A compter de sa date de signature.  
(3) Extension annulée par arrêté du 10-2-2023 (JO, 3-3-2023). Dispositions reprises par avenant rectificatif n° 89 du 27-1-2023 non étendu.

### 2° Entreprises de transport sanitaire de La Réunion :

pour le montant de l'indemnité spéciale due en cas de jours fériés travaillés et en cas de travail le 20 décembre, voir n° 149-6°.

## Section 2 Salaires minima

### Sous-section 1 Rémunération minimale mensuelle garantie (RMG)

**199 Majoration de la rémunération minimale selon l'ancienneté du salarié** ■ La RMG fixée ci-après est majorée selon l'ancienneté du salarié dans un emploi de catégorie ingénieur ou cadre de 5 % après 5 ans de présence dans la catégorie, 10 % après 10 ans de présence, 15 % après 15 ans de présence. Pour les TAM promus ingénieurs ou cadres, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans la catégorie TAM pour la moitié de sa durée, sans qu'il puisse en résulter une majoration de la rémunération garantie supérieure à 5 %.

© *Annexe 4, art. 5*

**200 Cadres de région parisienne** ■ RMG majorée de 10 %.

© *Annexe 4, art. 5*

**201 Cadres débutants** ■ La RMG peut être minorée de 10 % au plus pendant une période n'excédant pas 6 mois.

© [Annexe 4, art. 5](#)

**202 Cadres supérieurs** ■ La rémunération doit être supérieure d'au moins 10 % à la rémunération annuelle garantie à l'agent du groupe le plus élevé placé sous leurs ordres et au minimum égale à la rémunération annuelle garantie des agents du groupe 6 à l'embauche, majorée de 10 %.

© [Annexe 4, art. 6](#)

**Sous-section 2 Rémunération minimale annuelle garantie (GAR)**

**203 Définition** ■ La GAR comprend tous les éléments de la rémunération, à la seule exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole exceptionnel (et à l'exclusion de l'avantage en nature « logement » pour les salariés tenus d'habiter pour les besoins du service dans un logement fourni par l'employeur).

© [Annexe 4, art. 6](#)

**Sous-section 3 Barème des salaires minima jusqu'à 5 ans d'ancienneté**

**205 Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport**

Groupe/coeff.	01/100	02/106,5	03/113	04/119	05/132	06/145
<b>Rémunération minimale mensuelle garantie</b>						
<b>Au 1-5-2017</b> (1)	2 120,34 €	2 257,96 €	2 395,60 €	2 522,58 €	2 797,82 €	3 073,08 €
<b>Au 1-4-2018</b> (2)	2 152,15 €	2 291,83 €	2 431,54 €	2 560,42 €	2 839,79 €	3 119,18 €
<b>Au 1-6-2019</b> (3)	2 190,89 €	2 333,08 €	2 475,31 €	2 606,50 €	2 890,91 €	3 175,33 €
<b>Au 1-11-2020</b> (4)	2 212,80 €	2 356,41 €	2 500,06 €	2 632,57 €	2 919,82 €	3 207,08 €
<b>Au 1-2-2022</b> (5)	2 323,44 €	2 474,23 €	2 625,06 €	2 764,20 €	3 065,81 €	3 367,43 €
<b>Au 1-5-2022</b> (6)	2 346,67 €	2 498,98 €	2 651,31 €	2 791,84 €	3 096,47 €	3 401,11 €
<b>Au 1-12-2022</b> (7)	2 487,47 €	2 648,91 €	2 810,39 €	2 959,35 €	3 282,25 €	3 605,17 €
<b>Rémunération minimale annuelle garantie (base 151,67 h/mois)</b>						
<b>Au 1-5-2017</b> (1)	28 271,25 €	30 106,12 €	31 941,38 €	33 634,35 €	37 304,33 €	40 974,46 €
<b>Au 1-4-2018</b> (2)	28 695,32 €	30 557,71 €	32 420,50 €	34 138,87 €	37 863,89 €	41 589,08 €
<b>Au 1-6-2019</b> (3)	29 211,84 €	31 107,75 €	33 004,07 €	34 753,37 €	38 545,44 €	42 337,68 €
<b>Au 1-11-2020</b> (4)	29 503,96 €	31 418,83 €	33 334,11 €	35 100,90 €	38 930,89 €	42 761,06 €
<b>Au 1-2-2022</b> (5)	30 979,16 €	32 989,77 €	35 000,82 €	36 855,95 €	40 877,44 €	44 899,11 €
<b>Au 1-5-2022</b> (6)	31 288,95 €	33 319,67 €	35 350,83 €	37 224,51 €	41 286,21 €	45 348,10 €
<b>Au 1-12-2022</b> (7)	33 166,29 €	35 318,85 €	37 471,88 €	39 457,98 €	43 763,38 €	48 068,99 €

(1) Au 28-12-2017 pour les non-adhérents (© [Accord du 7-4-2017](#)) étendu par arrêté du 19-12-2017, JO 27-12-2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
 (2) Au 26-4-2019 pour les non-adhérents (© [Accord du 6-3-2018](#)) étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.  
 (3) Au 1-3-2020 pour les non-adhérents (© [Accord du 15-5-2019](#)) étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
 (4) Au 21-3-2021 pour les non-adhérents (© [Accord du 23-10-2020](#)) étendu par arrêté du 8-2-2021, JO 20-3-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
 (5) Pour les seuls adhérents (© [Accord du 3-2-2022](#)) étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
 (6) Au 16-6-2022 pour les non-adhérents (© [Accord du 3-2-2022](#)) étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature).  
 (7) Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© [Accord du 25-10-2022](#)) étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).

**206 Entreprises de déménagement**

**1° Salaires minima selon l'ancienne classification**

Groupe/coeff.	01/100	02/106,5	03/113	04/119	05/132	06/145
<b>Rémunération minimale mensuelle garantie</b>						
<b>Au 1-10-2017</b> (1)	2 416,80 €	2 568,75 €	2 731,02 €	2 870,21 €	3 190,16 €	3 497,34 €
<b>Au 1-9-2018</b> (2)	2 453,05 €	2 602,15 €	2 771,99 €	2 907,53 €	3 238,01 €	3 542,81 €
<b>Au 1-10-2019</b> (3)	2 514,37 €	2 654,19 €	2 841,29 €	2 965,68 €	3 318,96 €	3 613,66 €
<b>Rémunération minimale annuelle garantie</b>						
<b>Au 1-10-2017</b> (1)	32 223,93 €	34 250,05 €	36 413,62 €	38 269,52 €	42 535,44 €	46 631,21 €
<b>Au 1-9-2018</b> (2)	32 707,29 €	34 695,30 €	36 959,82 €	38 767,02 €	43 173,47 €	47 237,42 €

**204 Majoration de la GAR selon l'ancienneté** ■ La GAR, fixée ci-après, est majorée selon l'ancienneté du salarié de 5 % après 5 ans de présence dans le groupe de classification, 10 % après 10 ans de présence, 15 % après 15 ans de présence.

Pour les cadres des entreprises de transport routier de voyageurs (entreprises répertoriées sous les codes NAF 49.39 A et 49.39 B de la nomenclature INSEE de 2008), les majorations sont fixées comme suit (*Avenant n° 79 du 13-2-2014 étendu*).

Ancienneté dans l'entreprise et la catégorie	Majoration (1)
5 ans	5 %
10 ans	10 %
15 ans	15 %
20 ans	17 %
25 ans	18,5 %
30 ans	20 %

(1) En pourcentage de la rémunération minimale professionnelle garantie.

© [Annexe 4, art. 5](#) complété par avenant n° 79 du 13-2-2014 étendu par arrêté du 25-5-2016, JO 27-5-2016, applicable à compter du 1-6-2016 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et [art. 6](#)



Groupe/coeff.	01/100	02/106,5	03/113	04/119	05/132	06/145
<b>Au 1-10-2019 (3)</b>	33 524,97 €	35 389,21 €	37 883,82 €	39 542,36 €	44 252,81 €	48 182,17 €
(1) <i>Avenant n° 15 du 15-5-2017 étendu par arrêté du 5-12-2017, JO 22-12-2017, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2017.</i> (2) <i>Avenant n° 16 du 4-5-2018 étendu par arrêté du 19-4-2019, JO 25-4-2019, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2018.</i> (3) <i>Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-10-2019.</i>						

2° Salaires minima selon la nouvelle classification

Niveau	4A DEM	4B DEM	4C DEM
<b>Rémunération minimale mensuelle garantie</b>			
<b>Au 1-7-2019 (1)</b>	2 654,19 €	2 965,68 €	3 613,66 €
<b>Au 1-6-2021 (2)</b>	2 691,35 €	3 007,20 €	3 664,25 €
<b>Au 1-6-2022 (3)</b>	2 799,00 €	3 127,49 €	3 810,82 €
<b>Au 1-2-2023 (4)</b>	2 944,55 €	3 290,11 €	4 008,99 €
<b>Rémunération minimale annuelle garantie</b>			
<b>Au 1-7-2019 (1)</b>	35 389,21 €	39 542,36 €	48 182,17 €
<b>Au 1-6-2021 (2)</b>	35 884,66 €	40 095,95 €	48 856,72 €
<b>Au 1-6-2022 (3)</b>	37 320,05 €	41 699,79 €	50 810,99 €
<b>Au 1-2-2023 (4)</b>	39 260,69 €	43 868,18 €	53 453,16 €
(1) <i>Avenant n° 17 du 15-5-2019 étendu par arrêté du 25-2-2020, JO 29-2-2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4-5-2018 relatif à la nouvelle classification (v. n° 133) et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 4-5-2018.</i> (2) <i>Avenant n° 18 du 12-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 25-6-2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2021.</i> (3) <i>Avenant n° 19 du 1-2-2022 étendu par arrêté du 23-5-2022, JO 15-6-2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-6-2022.</i> (4) <i>Avenant n° 20 du 19-10-2022 étendu par arrêté du 17-1-2023, JO 3-2-2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la parution au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-2-2023.</i>			

207 Entreprises de transport routier de voyageurs ■

Groupe/coeff.	01/100	02/106,5	03/113	04/119	05/132	06/145
<b>Rémunération minimale mensuelle garantie</b>						
<b>Au 1-1-2019 (1)</b>	2 342,45 €	2 494,74 €	2 646,96 €	2 787,46 €	3 092,00 €	3 396,52 €
<b>Au 1-3-2020 (2)</b>	2 382,27 €	2 537,15 €	2 691,96 €	2 834,85 €	3 144,56 €	3 454,26 €
<b>Au 1-4-2021 (3)</b>	2 388,23 €	2 543,49 €	2 698,69 €	2 841,94 €	3 152,43 €	3 462,90 €
<b>Au 1-4-2022 (4)</b>	2 459,88 €	2 619,80 €	2 779,65 €	2 927,20 €	3 247,00 €	3 566,78 €
<b>Au 1-10-2022 (5)</b>	2 509,07 €	2 672,19 €	2 835,24 €	2 985,74 €	3 311,94 €	3 638,12 €
<b>Au 1-11-2022 (6)</b>	2 534,16 €	2 698,91 €	2 863,59 €	3 015,60 €	3 345,06 €	3 674,50 €
<b>Au 1-1-2023 (6)</b>	2 660,87 €	2 833,86 €	3 006,77 €	3 166,38 €	3 512,31 €	3 858,23 €
<b>Rémunération minimale annuelle garantie</b>						
<b>Au 1-1-2019 (1)</b>	31 232,70 €	33 263,16 €	35 292,81 €	37 166,19 €	41 226,68 €	45 286,95 €
<b>Au 1-3-2020 (2)</b>	31 763,66 €	33 828,63 €	35 892,79 €	37 798,02 €	41 927,53 €	46 056,83 €
<b>Au 1-4-2021 (3)</b>	31 843,07 €	33 913,20 €	35 982,52 €	37 892,52 €	42 032,35 €	46 171,97 €
<b>Au 1-4-2022 (4)</b>	32 798,36 €	34 930,60 €	37 062,00 €	39 029,30 €	43 293,32 €	47 557,13 €
<b>Au 1-10-2022 (5)</b>	33 454,33 €	35 629,21 €	37 803,24 €	39 809,89 €	44 159,19 €	48 508,27 €
<b>Au 1-11-2022 (6)</b>	33 788,87 €	35 985,50 €	38 181,27 €	40 207,99 €	44 600,78 €	48 993,35 €
<b>Au 1-1-2023 (7)</b>	35 478,31 €	37 784,78 €	40 090,33 €	42 218,39 €	46 830,82 €	51 443,02 €
(1) <i>Au 31-5-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 84 du 19-12-2018 étendu par arrêté du 16-5-2019, JO 30-5-2019).</i> (2) <i>Au 4-10-2020 pour les non-adhérents (© Avenant n° 85 du 3-3-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 3-10-2020).</i> (3) <i>Au 29-12-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 86 du 19-3-2021 étendu par arrêté du 10-11-2021, JO 28-12-2021).</i> (4) <i>Au 3-9-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 87 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022).</i> (5) <i>Avenant n° 87 du 23-3-2022 étendu par arrêté du 11-8-2022, JO 2-9-2022.</i> (6) <i>Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 88 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023).</i> (7) <i>Au 9-2-2023 pour les non-adhérents (© Avenant n° 88 du 10-11-2022 étendu par arrêté du 24-1-2023, JO 8-2-2023); extension annulée par arrêté du 10-2-2023 (JO, 3-3-2023). Dispositions reprises par avenant rectificatif n° 89 du 27-1-2023 non étendu.</i>						

208 Entreprises de prestations logistiques ■ Rémunération annuelle garantie (RAG) et paiement mensuel minimum (base 151,67 h/mois).

Coeff.	Au 1-7-2018 (1)					Au 1-12-2018 (2)				
	100 L	106,5 L	113 L	119 L	132 L	100 L	106,5 L	113 L	119 L	132 L
<b>RAG</b>	34 585,39 €	36 842,05 €	39 081,99 €	40 870,62 €	45 671,15 €	34 689,15 €	36 952,58 €	39 199,24 €	40 993,23 €	45 808,16 €
<b>Mensuel mini.</b>	2 593,90 €	2 763,15 €	2 931,15 €	3 065,30 €	3 425,34 €	2 601,69 €	2 771,44 €	2 939,94 €	3 074,49 €	3 435,61 €
(1) <i>Pour les seuls adhérents (© Avenant n° 11 du 30-7-2018 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019).</i> (2) <i>Au 30-6-2019 pour les non-adhérents (© Avenant n° 11 du 30-7-2018 étendu par arrêté du 25-6-2019, JO 29-6-2019).</i>										

Coeff.	Au 1-11-2020 (1)					Au 1-6-2021 (2)				
	100 L	106,5 L	113 L	119 L	132 L	100 L	106,5 L	113 L	119 L	132 L
<b>RAG</b>	35 591,07 €	37 913,35 €	40 218,42 €	42 059,05 €	46 999,17 €	35 946,98 €	38 292,48 €	40 620,60 €	42 479,64 €	47 469,16 €
<b>Mensuel mini.</b>	2 669,33 €	2 843,50 €	3 016,38 €	3 154,43 €	3 524,94 €	2 696,02 €	2 871,94 €	3 046,55 €	3 185,97 €	3 560,19 €

(1) Au 8-8-2021 pour les non-adhérents (© Avenant n° 12 du 8-10-2020 étendu par arrêté du 2-7-2021, JO 7-8-2021).  
(2) Au 23-6-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 13 du 21-5-2021 étendu par arrêté du 9-6-2022, JO 22-6-2022).

Coeff.	Au 1-9-2022 (1)				
	100 L	106,5 L	113 L	119 L	132 L
<b>RAG</b>	37 744,33 €	40 207,10 €	42 651,63 €	44 603,62 €	49 842,62 €
<b>Mensuel mini.</b>	2 830,82 €	3 015,53 €	3 198,87 €	3 345,27 €	3 738,20 €

(1) Au 12-11-2022 pour les non-adhérents (© Avenant n° 14 du 12-7-2022 étendu par arrêté du 18-10-2022, JO 11-11-2022).

**209 Salaires des jeunes** ■ Voir n° 168.

**211 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation** ■ Voir n° 170.

**210 Salaires des apprentis** ■ Voir n° 169.