

# Transports de fonds et de valeurs

BROCHURE JO 3085

IDCC 16

## Accord national professionnel du 5 mars 1991

[Étendu par arrêté du 27 juin 1991, JO 10 juillet 1991]

[Mis à jour par avenant n° 2 du 23 décembre 1996 étendu par arrêté du 4 septembre 1997, JO 13 septembre 1997]

(Se reporter également à *Transports routiers : Convention Collective Nationale du 21 décembre 1950*)

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (Sytraval).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE-CFDT) ;

Syndicat national des activités du transport et du transit (CFE-CGC).

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule

Considérant que la nécessité de faire bénéficier les salariés des entreprises de transport de fonds d'une couverture conventionnelle est l'objectif prioritaire des partenaires sociaux.

Considérant que ces derniers ont engagé un processus de négociation devant conduire à rendre applicables aux employeurs et aux salariés de l'ensemble des entreprises exerçant une activité de transport de fonds des dispositions spécifiques visant à compléter les dispositions générales conventionnelles et contractuelles qu'elles appliquent.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

### Article 1 Champ d'application

*Mod. par Avenant n° 13, 26 sept. 2007, étendu par arr. 21 mai 2008, JO 28 mai*

*Mod. par Avenant n° 22, 20 janv. 2022, étendu par arr. 7 juill. 2022, JO 2 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

##### *Organisation(s) patronale(s) :*

*FNTR ;*

*FNTV ;*

*TLF ;*

*OTRE.*

##### *Syndicat(s) de salariés :*

*Union Fédérale Route FGTE-CFDT ;*

*Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP ;*

*Fédération Générale des Transports CFTC ;*

*Syndicat National des Activités du Transport et du Transit SNATT CFE-CGC.*

(Avenant n° 22, 20 janv. 2022, étendu) Dans les activités de transport de fonds et valeurs au sens de l'article L. 611-1 du Code de la sécurité intérieure et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables :

— à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal une activité de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires ;

— aux personnels, des entreprises qui exercent des activités à titre accessoire de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires, dont les emplois présentent les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions définis dans la nomenclature annexée au présent accord.

---

## **Titre I**

### **Dispositions particulières applicables à l'ensemble du personnel**

#### **Article 2**

##### **Embauchage définitif**

*Mod. par Avenant n° 13, 26 sept. 2007, étendu par arr. 21 mai 2008, JO 28 mai*

L'embauchage définitif, sous réserve de l'aptitude physique médicalement reconnue, est notifié par écrit à la fin de période d'essai aux personnels visé à la fois par les dispositifs réglementaires de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 et par le présent accord.

Selon les dispositions réglementaires en vigueur, et conformément à la nomenclature des emplois visés en annexe 1, devront faire état de leur aptitude professionnelle au moment de leur embauche définitive :

- 1.** les personnels convoyeurs de fonds ou personnels dont l'emploi présente les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions de convoyeurs de fonds définis dans la nomenclature annexée au présent accord,
- 2.** les personnels agents et techniciens de maintenance des automates bancaires personnels dont l'emploi présente les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions,
- 3.** les personnels opérateurs(trices).

#### **Article 3**

##### **Port d'armes**

Le port d'armes est individuel.

Les demandes d'autorisation ou de renouvellement du port d'armes, dont copie est remise au personnel, sont faites à l'initiative de l'entreprise ; en cas de refus du renouvellement ou en cas de retrait du port d'armes résultant d'une décision administrative, le salarié occupant un emploi exigeant le port d'armes se trouve dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail dans les conditions initiales.

Tout convoyeur de fonds, dans l'exercice de ses fonctions, doit être titulaire d'un port d'armes.

#### **Article 4**

##### **Arrêt de travail**

En cas d'arrêt de travail consécutif soit à un accident par arme à feu, causé par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service, soit à une agression à l'occasion du service, le salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, du maintien de sa rémunération à 100 p. 100 pendant 18 mois ou 548 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail.

#### **Article 5**

##### **Accompagnement des salariés victimes d'agression**

*(Ajouté par avenant n° 5 du 16 juin 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000, applicable à compter du 22 mai 2000)*

L'entreprise propose à tout salarié victime d'agression ainsi qu'à sa famille et aux autres membres de l'équipage, de les accompagner, dans les délais préconisés, au travers d'un debriefing conduit par un psychologue spécialiste en victimologie.

#### **Article 6**

##### **Inaptitude à l'emploi**

En cas d'incapacité à poursuivre son emploi consécutive à une agression, ou à un accident par arme à feu, causé par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service et sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie — en plus des indemnités qui lui sont versées en cas d'invalidité permanente totale ou partielle en application de l'article 8 ci-après — des dispositions suivantes :

- 1.** L'employeur doit s'efforcer de reclasser l'intéressé parmi le personnel de l'entreprise, ou, le cas échéant, faciliter sa réinsertion dans le groupe s'il existe, ou la profession.

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

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

- 2.** Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de procéder au reclassement ou si le salarié refuse l'emploi proposé, la cessation du contrat de travail ouvre droit pour le salarié, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité égale à deux mois de salaire majorés de 3/10 de mois par année de présence.

---

Les indemnités prévues ci-dessus sont calculées sur la base de la moyenne des trois dernières rémunérations mensuelles effectives, hors frais professionnels ; elles ne peuvent se cumuler avec toute autre indemnité susceptible d'être versée, le cas échéant, par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail.

## **Article 7** **Décès ou invalidité**

(Modifié par avenant n° 5 du 16 juin 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000, applicable à compter du 22 mai 2000)

(Voir aussi Annexe Prévoyance)

Tout salarié de l'entreprise détenteur ou non d'un port d'armes bénéficie obligatoirement d'une assurance accident à la charge de l'entreprise couvrant les cas de décès ou d'invalidité partielle ou totale, consécutifs à une agression, ou à un accident par arme à feu, causés par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service.

Pour les salariés détenteurs d'un port d'armes, cette couverture à la charge de l'entreprise doit prévoir les garanties minimales suivantes :

- décès ou incapacité permanente totale : capital de 450 000 F majoré de 20 p. 100 par enfant fiscalement à charge, jusqu'à vingt-cinq ans ;
- incapacité permanente partielle supérieure à 15 p. 100 par référence au barème des accidents du travail : le capital versé est proportionnel au taux d'incapacité notifié par la compagnie d'assurance ;
- rente éducation annuelle : 5 p. 100 du capital décès de base par enfant fiscalement à charge, jusqu'à vingt-cinq ans.

Le capital décès ou incapacité permanente totale visé ci-dessus est porté à 1 000 000 F dès lors que le salarié est porteur de son gilet pare-balles au moment de l'agression (Alinéa ajouté par avenant n° 5 du 16 juin 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000, applicable à compter du 22 mai 2000)

Les garanties ci-dessus, pour les salariés non détenteurs d'un port d'armes sont calculées sur la base d'un capital décès de 150 000 F majoré de 20 p. 100 par enfant fiscalement à charge, jusqu'à vingt-cinq ans.

Ces garanties font l'objet d'une clause de révision dans la police d'assurance souscrite par l'entreprise.

Aux garanties prévues ci-dessus en cas de décès ou d'incapacité permanente totale s'ajoute le capital décès versé par la caisse de retraite et de prévoyance à laquelle est affiliée l'entreprise. Le montant de ce capital complémentaire et les conditions de ce versement doivent être assurés dans des conditions équivalentes à celles retenues par le régime de prévoyance dont les dispositions sont jointes au présent accord<sup>(1)</sup>.

(1) Se reporter aux statuts et règlement intérieur de la CARCEPT - 174, rue de Charonne 75011 Paris Tél : 01-44-64-36-00 Fax : 01-44-64-39-90  
L'attestation de ces garanties est remise au salarié à qui il appartient de notifier l'identité de ses ayants droit.

## **Article 8** **Régime complémentaire de frais de santé**

Mod. par Avenant n° 20, 12 nov. 2017, étendu par arr. 8 nov. 2018, JO 15 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>

### **(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNM ;*

*FNTR ;*

*TLF ;*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTE CFDT ;*

*FO UNCP ;*

*Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;*

*Fédération générale CFTC des transports ;*

*Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.*

### **8.1** **Champ d'application**

#### **8.1.1** **Salariés bénéficiaires**

Le présent article s'applique à tous les salariés des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs au premier jour de leur embauche, sous réserve des facultés de dispense d'adhésion fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment celles des, articles R. 242-1-6, D. 911-1 et D. 911-3 du Code de la sécu-

---

rité sociale.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit, en précisant qu'ils ont été préalablement informés par leur employeur des conséquences de leur choix et en indiquant le cadre dans lequel la demande de dispense est formulée ;
- selon la dispense invoquée, fournir les justificatifs nécessaires et renouveler leur choix lors de chaque échéance.

### **8.1.2 Ayants droit**

Le choix du caractère obligatoire ou facultatif de l'adhésion des ayants droit est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise.

Sont ayants droit :

- le conjoint, marié, pacsé ou concubin,
- le (les) enfant(s) de moins de 18 ans de l'assuré, de son conjoint ou assimilé,
- les descendants fiscalement à charge.

La limite d'âge de 18 ans applicable aux enfants du salarié est prorogée jusqu'à leur 28<sup>ème</sup> anniversaire :

- pour les enfants poursuivant leurs études ;
- pour les enfants primo demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage ou d'alternance.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte «mobilité inclusion» prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles.

### **8.1.3 Situation des conjoints travaillant dans la même entreprise**

Lorsque les deux conjoints sont salariés d'une même entreprise et que le régime complémentaire de frais de santé de cette entreprise prévoit l'adhésion des ayants droit à titre obligatoire, un des deux est affilié en son nom propre et l'autre en tant qu'ayant droit.

## **8.2 Garanties du régime complémentaire de frais de santé**

Les prestations (nature des actes et niveau de remboursement) du régime complémentaire de frais de santé mises en place par le présent accord respectent les dispositions relatives au contrat responsable. Le panier de santé de référence applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord figure en annexe 2.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

### **8.3 Choix de l'organisme de frais de santé**

Le choix de l'organisme de frais de santé est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis de l'instance représentative de consultation ou, à défaut d'existence au sein de la société, des délégués syndicaux.

### **8.4 Financement**

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation de la couverture obligatoire.

### **8.5 Cessation des garanties et cas de maintien des droits**

L'adhésion prend fin le jour de la rupture du contrat de travail du salarié.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, peuvent continuer à être couverts les bénéficiaires de la portabilité prévue par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

## **Article 9 Évolution d'emploi**

En cas de vacance ou de création de poste qualifié, l'employeur recherche en priorité le futur titulaire parmi les salariés de l'entreprise ayant acquis par leur expérience professionnelle et, le cas échéant, le suivi d'actions de formation, des aptitudes et des compétences requises pour le poste considéré.

Lorsqu'un salarié est retenu, il est informé par écrit de cette possibilité de promotion et peut être amené à suivre un stage de formation complémentaire en vue d'une meilleure adaptation à l'emploi envisagé.

Une période probatoire d'une durée au plus égale à celle de la période d'essai correspondant au poste à pourvoir est effectuée, à l'issue de laquelle la promotion est confirmée par écrit au salarié apte à remplir la nouvelle fonction.

A défaut de confirmation de la promotion ou en cas d'interruption anticipée de la période probatoire, le salarié est réintégré dans son ancien emploi, ou un emploi équivalent, sans que cette mesure puisse être considérée comme une rétrogradation. Dans cette hypothèse, le salarié retrouve son salaire antérieur.

Les principes fixés aux paragraphes précédents donnent la possibilité aux salariés d'accéder à des emplois soit de la filière à laquelle appartient l'emploi qu'ils occupent, soit d'autres filières.

## **Article 10** **Hygiène et sécurité**

Compte tenu de la spécificité des activités exercées dans les entreprises visées par le présent accord, les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité font l'objet d'une attention particulière de la part de ces entreprises, notamment dans le cadre du fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, à défaut, des délégués du personnel.

Des dispositions nécessaires sont prises dans les entreprises afin de recueillir de la part des personnels concernés et transmettre à la hiérarchie chargée de la sécurité toutes observations et informations sur de possibles améliorations dans l'exécution de leurs missions, plus particulièrement dans les entreprises ne disposant pas de CHSCT ou de délégués du personnel.

## **Article 11** **Travail à temps partiel**

Les salariés exerçant leurs activités dans le cadre de contrats de travail à temps partiel disposent, sans restriction, des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps plein, conformément aux conditions rappelées dans le paragraphe 2.

L'appréciation des droits et avantages s'effectue en proportion de la durée définie au contrat par rapport à l'horaire collectif, étant précisé que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si le salarié avait été occupé à plein temps.

Pour tenir compte des variations des volumes d'activité et pour répondre aux impératifs de l'exploitation, des heures complémentaires peuvent être effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois par les salariés à temps partiel dans les conditions suivantes :

- les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour effectuer les heures complémentaires ;
- les heures complémentaires s'inscrivant dans une séquence habituelle de travail du salarié à temps partiel, eu égard à la répartition de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, donnent lieu à un délai de prévenance de soixante-douze heures ;
- les heures complémentaires effectuées au cours d'une séquence normalement non travaillée donnent lieu à un délai de prévenance de cinq jours ;
- le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue dans le contrat de travail.

Pour les salariés occupant en permanence des emplois à temps partiel dans l'entreprise, à compter de l'extension du présent avenant, aucun contrat de travail ne pourra prévoir une durée annuelle d'activité inférieure à 780 heures.

Les personnels en poste à la date d'extension du présent avenant<sup>(2)</sup> dont le contrat de travail prévoit une durée annuelle d'activité inférieure à 780 heures ne sont pas visés par le présent article.

(2) Avenant n° 1 du 20 octobre 1993, étendu par arrêté du 14 juin 1994, JO 21 juin 1994.

Toutefois, ils feront l'objet prioritairement de proposition d'affectation à des postes de travail disponibles permettant de se rapprocher de la durée minimale annuelle d'activité de 780 heures, ou de l'atteindre.

## **Article 12** **Jours fériés**

### **I** **Jours fériés non travaillés**

Le chômage d'un jour férié légal, au sens de l'article L. 222-1 du code du travail, ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement perçue quelle que soit l'ancienneté du salarié dans la mesure où celui-ci a accompli à la fois la journée de travail précédant le jour férié légal et la journée de travail qui lui fait suite, sauf

---

autorisation d'absence préalablement accordée par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Sont considérés en absence autorisée, au sens de l'alinéa précédent, les salariés n'exerçant pas d'activité dans l'entreprise du fait des situations suivantes :

- jours de repos hebdomadaire ;
- périodes de congé légal ou conventionnel ;
- périodes d'incapacité pour accident de travail à l'exclusion des accidents de trajet ;
- périodes d'absence autorisée.

## **II Jours fériés travaillés**

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les entreprises visées par le présent accord, des salariés peuvent être amenés à travailler pendant les jours fériés.

Les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour travailler pendant les jours fériés.

Le travail pendant un jour férié ouvre droit, en plus du salaire correspondant à la durée du travail le jour férié considéré, à une indemnité égale au montant de ce salaire sans pouvoir être inférieure à l'équivalent de 4 heures de travail par service de demi-journée (matin ou après-midi).

## **III Dispositions communes**

Pour les personnels des services d'exploitation, le nombre de jours fériés travaillés et non travaillés ne peut en aucun cas être inférieur à celui dont bénéficient les personnels de siège ou d'administration centrale ou régionale. Dans le cas contraire, la compensation sera effectuée sous forme de jour de repos. Le nombre de jours fériés visé ci-dessus est porté à la connaissance des salariés au début de l'année civile, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec celles des conventions ou accords collectifs applicables dans les entreprises visées par le présent accord et relatives à l'indemnisation ou à la rémunération des jours fériés.

### **Article 13 Changement de résidence**

En cas de mutation sur initiative de l'employeur nécessitant un changement de résidence entraînant un allongement du trajet domicile-travail, supérieur à cinquante kilomètres, il est attribué au salarié, sur justificatif(s), au titre des frais de réinstallation, une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire net sans pouvoir être inférieure à un montant égal à 10 000 F nets.

Par ailleurs, sous réserve de la présentation de trois devis, le salarié bénéficie du remboursement de ses frais de déménagement après acceptation de l'un de ces devis.

## **Titre II Dispositions spécifiques applicables aux différentes catégories de personnel**

### **Article 14 Période d'essai**

#### 1

La période d'essai débute lors de la prise effective de service dans la fonction, subordonnée à l'obtention des autorisations administratives.

#### 2

La période d'essai est fixée aux durées suivantes :

- un mois, pour les personnels des catégories ouvriers, autres que les convoyeurs de fonds, et employés ;
- deux mois pour les personnels convoyeurs de fonds et des catégories techniciens et agents de maîtrise ;
- trois mois pour les personnels des catégories ingénieurs et cadres.

#### 3

En cas de résiliation du contrat de travail au cours de cette période, il est fait application des dispositions légales et conventionnelles liées à l'ancienneté, étant précisé que, pour toute période d'essai d'une durée au moins égale à

---

trois mois, cette résiliation nécessite le respect d'un délai de prévenance d'une semaine.

### **Article 15** **Démission et délai-congé des convoyeurs de fonds**

Sauf pendant la période d'essai, toute démission d'un convoyeur de fonds de l'entreprise donne lieu à un délai-congé d'un mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

### **Article 16** **Inaptitude physique à la conduite**

(Modifié par avenant n° 10 du 12 décembre 2001 étendu par arrêté du 13 juin 2002, JO 15 juin 2002)

(Voir aussi Annexe Prévoyance)

En cas d'incapacité physique à la conduite ayant entraîné la perte de l'emploi, le personnel de conduite affecté à la conduite de véhicules nécessitant la possession des permis C ou EC bénéficie des prestations versées aux conducteurs par le régime de prévoyance spécifique géré par l'I.P.R.I.A.C. ou de dispositions équivalentes sous réserve d'en remplir les conditions.

Les conducteurs visés plus haut qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier des prestations du régime I.P.R.I.A.C. ou d'un régime équivalent bénéficient des dispositions de l'article 6 du présent accord.

### **Article 17** **Tenue de service et équipement de sécurité**

(Modifié par avenant n° 5 du 16 juin 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000, applicable à compter du 22 mai 2000)

#### 1

En application des textes en vigueur, tout convoyeur de fonds doit porter durant son service une tenue distinctive.

Par ailleurs, dans un souci d'améliorer la sécurité :

- l'entreprise fournit à tout équipage, en cas de rupture visuelle, un moyen de liaison portatif permettant de maintenir le contact avec le fourgon blindé ou de lui transmettre une alarme ;
- l'entreprise équipe les fourgons blindés de masques à gaz assurant la protection des voies respiratoires et des yeux des membres de l'équipage.

#### 2

(Ajouté par avenant n° 5 du 16 juin 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000, applicable à compter du 22 mai 2000)

Le port d'un gilet pare-balles<sup>(7)</sup> de la classe de protection visée à l'article 1

(7) (Voir également le procès verbal de signature du 16 juin 2000 annexé au présent accord.)

er de l'arrêté du 7 juin 2000 pris en application du décret n° 2000/376 du 28 avril 2000 et comportant une protection anti-traumatisme en mousse est obligatoire.

Ce remplacement devra avoir été réalisé au plus tard fin novembre 2001.

#### 3

Dans les filières " Traitement des fonds et valeurs " et " chambre forte ", les personnels amenés à manipuler des fonds et valeurs ont l'obligation de porter une tenue de service adaptée.

#### 4

Les éléments constitutifs des tenues visées ci-dessus sont fournis par les entreprises, entretenus et renouvelés dans des conditions à déterminer dans chacune d'entre elles.

#### 5

A son départ de l'entreprise, le salarié doit lui restituer les éléments constitutifs de sa tenue, ainsi que les badges, attributs divers et documents professionnels nécessaires à l'exercice de l'activité.

### **Article 18** **La formation professionnelle**

Mod. par Avenant n° 22, 20 janv. 2022, étendu par arr. 7 juill. 2022, JO 2 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNTR ;  
FNTV ;  
TLF ;*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Union Fédérale Route FGTE-CFDT ;*

*Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP ;*

*Fédération Générale des Transports CFTC ;*

*Syndicat National des Activités du Transport et du Transit SNATT CFE-CGC.*

## **18.1**

### **Les dispositions générales**

#### **18.11**

##### **Les principaux aspects de la formation professionnelle**

Les dispositifs de formation professionnelle auxquels doivent satisfaire tous salariés exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées au 2<sup>e</sup> de l'article L. 611-1 du code de la Sécurité intérieure (à savoir «le transport et la surveillance, jusqu'à leur livraison effective, de bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 euros, de fonds, ou de métaux précieux ainsi que le traitement des fonds transportés») recouvrent trois domaines principaux.

#### **18.11.1**

##### **La Formation Initiale (FI)**

La formation initiale permet d'acquérir l'aptitude professionnelle indispensable en vue de l'obtention de la carte professionnelle délivrée par le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS), en application des articles L. 612-20 et L. 612-21 du Code de la Sécurité Intérieure (CSI).

Elle s'adresse aux salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois un emploi de convoyeur de fonds et valeurs, un emploi d'agent ou technicien de maintenance d'installations automatisées ou un emploi d'opérateur de traitement de valeurs ;
- nouvellement affectés à un de ces emplois, y compris si cette affectation nouvelle revêt un caractère temporaire ou occasionnel.

Son accès est subordonné à la détention d'une autorisation préalable délivrée par le CNAPS, en application des articles L. 622-19 à L. 622-23 du CSI.

Elle est dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP de la branche transports routiers et activités auxiliaires de transport et autorisé par le CNAPS, conformément aux dispositions des articles L. 625-2 à L. 625-5 du CSI.

Elle est sanctionnée par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé par la CPNEFP et agréé par le ministère de l'Intérieur :

- le CQP métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées (CQP TDF) ;
- le CQP métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (CQP MIA) ;
- le CQP métier d'opérateur de traitement de valeurs (CQP OTV).

Les objectifs pédagogiques et la durée minimale de formation de chacun de ces trois CQP sont définis par l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité. En tant que de besoin, notamment lors des demandes de renouvellement d'agrément ministériel des CQP, l'adaptation des objectifs pédagogiques peut être proposée au ministère de l'Intérieur, après avis de la CPNEFP.

Chaque CQP comporte deux blocs de compétences :

- un premier bloc de compétences dont les objectifs pédagogiques et la durée de formation sont communs à l'ensemble des CQP de la sécurité privée (Cf. article 7 de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité) ;
- un second bloc de compétences dont les objectifs pédagogiques et la durée sont spécifiques à chacun des trois CQP susmentionnés (Cf. paragraphe 18.2 infra).

Lorsqu'un salarié détient déjà l'un des CQP de la sécurité privée quel qu'il soit, seul le bloc de compétences spécifique portant sur le nouveau CQP convoité est exigible.

#### **18.11.2**

##### **La Formation Intégration Conventionnelle (FIC)**

La formation intégration conventionnelle (FIC) permet de perfectionner les compétences acquises au cours de la formation initiale et d'acquérir les procédures opérationnelles et sécuritaires propres à chaque entreprise. Son accès est

---

subordonné à la détention d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS. Pour les salariés qui occupent un emploi nécessitant la détention d'un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes, son accès est en outre subordonné à la détention d'un tel arrêté.

Elle est dispensée en entreprise par des formateurs intervenant en qualité soit de moniteurs soit de tuteurs et nommés par leur employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord (Cf. paragraphe 18.24 infra).

S'inscrivant, dans la mesure du possible, dans la continuité du CQP, la FIC comporte deux parties :

- un enseignement théorique,
- une mise en situation pratique.

Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de formation, après bilan et vérification des acquis.

#### **18.11.3**

#### **La formation continue ou Maintien et Actualisation des Compétences (MAC)**

La formation continue (MAC) permet de maintenir et d'actualiser les compétences acquises précédemment. Conformément à l'article L. 612-20-1 du CSI, son suivi conditionne le renouvellement de la carte professionnelle.

Elle s'adresse aux salariés en exercice, armés ou non armés, tout au long de leur carrière. Les salariés armés suivent, en outre, la formation de perfectionnement au tir (Cf. paragraphe 18.24 infra).

Elle est dispensée en entreprise par des formateurs intervenant en qualité soit de moniteurs soit de tuteurs et nommés par leur employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord.

Elle est sanctionnée par une attestation de suivi du stage de maintien et d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI. Le modèle de cette attestation figure sur le site internet du CNAPS.

### **18.12**

### **Le passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Tout salarié visé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées au 2<sup>o</sup> de l'article L. 611-1 du CSI doit être titulaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par l'article 23 de l'accord national du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce document est la propriété du salarié. Il mentionne l'ensemble des informations relatives à tous les stages ou séances de formation, décrits dans le présent article et suivis par son détenteur au cours de sa carrière professionnelle.

#### **18.2**

#### **Les dispositions propres aux formations aux métiers**

##### **18.21**

##### **Les métiers de convoyage de fonds et valeurs**

###### **18.21.1**

###### **La formation initiale**

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP TDF est de 59 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 7 heures, sont présentées à l'article 12-1<sup>o</sup> de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

###### **18.21.2**

###### **La formation intégration conventionnelle**

La Formation Intégration Conventionnelle aux métiers de convoyage de fonds et valeurs (FIC TDF) a une durée totale de 35 heures.

La partie «mise en situation pratique» a une durée de 21 heures. Elle est effectuée en tant que membre d'un équipage, sous la responsabilité d'un convoyeur-messager intervenant en qualité de moniteur. Si elle est accomplie en tant que membre d'un équipage armé, le stagiaire est équipé d'une tenue, d'une arme de service et d'un gilet pare-balles. Si elle est accomplie en tant que membre d'un équipage non armé, le stagiaire est équipé de manière réglementaire pour l'exercice de la mission.

La partie «enseignement théorique» a une durée de 14 heures. Elle peut comporter des exercices pratiques.

Les objectifs pédagogiques de la FIC TDF figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC TDF, un bilan et une vérification des acquis sont organisés sous la forme d'un questionnaire test. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du moniteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi de convoyeur

---

de fonds et valeurs, transmis obligatoirement au Management local et à la Direction des Ressources Humaines.

### **18.21.3**

#### **La formation continue ou maintien et actualisation des compétences**

La formation continue ou Maintien et Actualisation des Compétences aux métiers du convoyage de fonds et valeurs (MAC-TDF) a une durée de 14 heures. Elle est complétée par la formation de perfectionnement au tir pour les salariés armés. Elle est suivie dans un délai de 3 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques visés par le MAC-TDF sont fixés par l'article 10-I-1<sup>o</sup> de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'Intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC TDF, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien et d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

### **18.21.4**

#### **La formation de perfectionnement au tir**

La Formation de Perfectionnement au Tir (FPT) permet de maintenir et d'actualiser les compétences en matière d'usage des armes de service.

Conformément à la réglementation, le maintien d'autorisation de port d'armes par arrêté préfectoral implique des formations obligatoires de perfectionnement au tir (FPT). Pour satisfaire à cette obligation, tous les salariés détenteurs de ce titre doivent effectuer 4 tirs minimum par an, espacés d'un mois minimum et 4 mois maximum.

La FPT est dispensée en entreprise par un formateur intervenant en qualité de moniteur de tir et nommé par l'employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord et dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS (Cf. paragraphe 18.24.22-II infra).

Les séances de tir réalisées dans le cadre de la formation initiale, de la formation intégration et de la formation continue sont validées comme séance de perfectionnement au tir pour le semestre au cours duquel ces formations ont été suivies.

### **18.22**

#### **Les métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées**

##### **18.22.1**

##### **La formation initiale**

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP MIA est de 63 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 3 heures, sont présentées à l'article 12-3<sup>o</sup> de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

##### **18.22.2**

##### **La formation intégration conventionnelle**

La Formation Intégration Conventionnelle des métiers de gestion et de Maintenance des Installations Automatisées (FIC MIA) a une durée totale de 35 heures.

La partie «mise en situation pratique» a une durée de 21 heures. Elle est effectuée dans le cadre d'une affectation en double avec un agent technique confirmé intervenant en qualité de moniteur.

La partie «enseignement théorique» a une durée de 14 heures. Elle peut comporter des exercices pratiques.

Les objectifs pédagogiques de la FIC MIA figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC-MIA, un bilan et une vérification des acquis sont organisés sous la forme d'un questionnaire test. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du moniteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi d'agent ou de technicien de maintenance d'installations automatisées, transmis obligatoirement au Management local et à la Direction des Ressources Humaines.

##### **18.22.3**

##### **La formation continue ou maintien et actualisation des compétences**

La formation continue ou Maintien et Actualisation des Compétences des métiers de gestion et de Maintenance des Installations Automatisées (MAC MIA) a une durée de 14 heures. Elle est suivie dans un délai de 3 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27

---

février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques du MAC MIA sont fixés par l'article 10-I-2<sup>o</sup> de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'Intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC-MIA, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien de l'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

## **18.23 Le métier d'opérateur de traitement de valeurs**

### **18.23.1 La formation initiale**

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP OTV est de 26 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 3 heures, sont présentées à l'article 12-2<sup>o</sup> de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

### **18.23.2 La formation intégration conventionnelle**

La Formation Intégration Conventionnelle au métier d'Opérateur de Traitement de Valeurs (FIC-OTV) a une durée totale de 35 heures.

La partie «mise en situation pratique» a une durée de 32 heures. Elle est effectuée dans le cadre d'une affectation en double avec un opérateur confirmé intervenant en qualité de tuteur.

Les objectifs pédagogiques de la FIC OTV figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC OTV, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du tuteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi d'opérateur de traitement de valeurs, transmis obligatoirement au Management local et à la Direction des Ressources Humaines.

### **18.23.3 La formation continue ou maintien et actualisation des compétences**

La formation continue ou Maintien et Actualisation des Compétences aux métiers d'Opérateur de Traitement de Valeurs (MAC OTV) a une durée de 7 heures. Elle est suivie dans un délai de 2 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques visés par le MAC OTV sont fixés par l'article 10-I-3<sup>o</sup> de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'Intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC OTV, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien de l'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

## **18.24 La formation des moniteurs**

### **18.24.1 Les principes généraux**

Les moniteurs sont responsables de l'encadrement des formations intégration conventionnelle pratique des salariés venant d'obtenir un CQP et/ou la formation de perfectionnement au tir. En tant que moniteurs internes à l'entreprise, ils sont habilités à encadrer ou former les seuls salariés de leur entreprise.

Ils ne dépendent pas d'un centre de formation agréé par le CNAPS, mais de leur employeur. Ils doivent être :

- titulaires d'une attestation de moniteur délivrée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS,
- nommés par leur employeur.

Les responsabilités de moniteur ne peuvent constituer un emploi à part entière.

Ils suivent une formation initiale d'une durée de 35 heures, adaptée aux métiers dont ils sont issus et dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS.

Dans le cadre de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Une attestation de formation est, ensuite, délivrée par le centre de formation. Au vu de cette attestation, l'employeur nomme le salarié comme

---

moniteur pour une durée de trois ans au moyen d'une lettre de mission. Cette nomination est renouvelable sous réserve que le salarié ait suivi et validé la formation continue de moniteur.

L'employeur, par l'intermédiaire de la direction des ressources humaines, peut mettre fin, au cours de la période triennale, aux fonctions de moniteur en justifiant par écrit de sa décision notamment et sans être exhaustif : une désorganisation du service liée à une absence de plus de 6 mois ou à une inaptitude temporaire ou définitive à l'exercice de la mission, des manquements dans l'exercice de ses missions, etc. en respectant un préavis d'un mois. Cette décision sera précédée par un entretien entre le salarié et les ressources humaines, le salarié pouvant être accompagné lors de cet échange par un membre appartenant au personnel de l'entreprise.

Le moniteur peut mettre fin à ses fonctions par lettre recommandée adressée à son employeur, en respectant un préavis d'un mois.

#### **18.24.2**

#### **Les conditions d'accès aux fonctions de moniteur et le contenu des formations**

##### **18.24.21 - Le moniteur métier TDF**

Les fonctions de moniteur métier TDF sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi de convoyeur-messager, remplissant les conditions suivantes :

- être détenteur d'une carte professionnelle TDF en cours de validité et d'un arrêté préfectoral de port d'armes;
- avoir exercé pendant au moins trois ans au sein d'un équipage, dont un an en tant que convoyeur-messager ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de moniteur, dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Le programme de formation aux fonctions de moniteur métier TDF est annexé au présent accord. Il est adapté en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Au vu des résultats, une attestation de formation est délivrée par le centre de formation. Cette attestation permet à l'employeur de nommer le salarié comme moniteur métier TDF.

Le montant de la prime de monitorat est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

##### **18.24.22 - Le moniteur de tir**

###### **I - Les fonctions du moniteur de tir**

Le moniteur de tir prévu à l'article 18.21-4 du présent accord exerce les responsabilités suivantes :

- Assure l'animation pédagogique de la formation de perfectionnement au tir ;
- Organise les séances de tir (planification des séances en fonction des impératifs d'exploitation) ;
- Gère les relations avec le stand de tir ;
- Organise le transport des armes et munitions en respectant les dispositions légales et réglementaires prévues ;
- Assure la gestion matérielle des séances d'entraînement au tir (gestion des armes et munitions d'instruction, de la ciblerie et des accessoires ainsi que l'encadrement des opérations de nettoyage des armes après chaque séance de tir) ;
- Formé aux gestes de premier secours (SST en cours de validité), il s'assure de la disponibilité immédiate et permanente au pas de tir d'une trousse de premiers secours ainsi que d'un moyen de communication ;
- Assure le suivi administratif de la formation de perfectionnement au tir (notamment l'inscription des séances de tir validées sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences des salariés concernés).
- Gère les munitions (entrées et sorties, renouvellement des munitions de service) ;
- À l'occasion des séances d'entraînement, vérifie visuellement le bon état général des armes et, le cas échéant, signale toute anomalie ;
- S'assure de l'état de fonctionnement du stand de tir, des conditions sécuritaires structurelles des installations et veille à faire remonter tout dysfonctionnement constaté à son responsable hiérarchique.

Les séances de tir programmées sont partie intégrante du planning du moniteur et prises en compte comme du temps de travail effectif.

Une fois par année civile :

- Participe à l'inventaire quantitatif des armes et munitions, en liaison avec un responsable sécurité et les autorités administratives compétentes ;
- Vérifie l'état physique des armes et renseigne le registre spécial d'inventaire des armes conformément à l'article 4 de l'arrêté du 28 septembre 2018 relatif aux conditions particulières d'acquisition, de détention et de conservation des armes susceptibles d'être utilisées pour l'exercice de certaines activités privées de sécurité. Le cas échéant, pro-

---

pose les opérations de maintenance nécessaires auprès d'un organisme externe (armurier ou fabricant) ou de personnels internes qualifiés et certifiés armurier ;

— S'assure du nettoyage du stand de tir (propreté). Procède à l'élimination des déchets (cibles, emballages munitions, lavettes et chiffons divers exposés à la poussière de plomb). Assure la récupération systématique des étuis vides (stockage dans un container fermé jusqu'à leur destruction).

Le montant de la prime de moniteur de tir est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

## II - Les conditions d'accès et d'exercice de la fonction de moniteur de tir

Les fonctions de moniteur de tir sont confiées à un salarié de l'entreprise, sous réserve :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle TDF et d'un arrêté préfectoral de port d'armes en cours de validité ;
- d'avoir exercé pendant au moins trois ans au sein d'un équipage dans un fourgon blindé ;
- d'être titulaire du diplôme Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1) ou SST ;
- d'avoir suivi et validé la formation initiale et continue le préparant à ces responsabilités et dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS ;

Les conditions d'accès à la fonction de moniteur de tir en vigueur avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 22 sont maintenues de droit.

## III - La formation du moniteur de tir

La formation initiale de moniteur de tir a une durée de 35 heures.

Elle est complétée par une formation continue obligatoire qui a lieu tous les trois ans, pour une durée de 18 heures. Les programmes de ces formations sont annexés au présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

### 18.24.23 - Le moniteur métier MIA

Les fonctions de moniteur métier MIA sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi d'agent ou technicien de maintenance des installations automatisées, remplissant les conditions suivantes :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle MIA en cours de validité ;
- avoir exercé la fonction pendant au moins trois ans ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de moniteur, dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Le programme de formation aux fonctions de moniteur métier MIA est annexé au présent accord. Il est adapté en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Une attestation de formation est délivrée par le centre de formation. Cette attestation permet à l'employeur de nommer le salarié comme moniteur métier MIA.

Le montant de la prime de monitorat est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

### 18.24.24 - Le tuteur métier OTV

Les fonctions de tuteur métier OTV sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi d'opérateur de traitement de valeurs, remplissant les conditions suivantes :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle OTV en cours ;
- avoir exercé la fonction pendant au moins trois ans ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de tuteur.

La formation aux fonctions de tuteur métier OTV est une formation à distance proposée par l'OPCO-Mobilités, et dont le programme a été défini par la CPNEFP.

Une attestation de formation permet à l'employeur de nommer le salarié comme tuteur métier OTV.

**Annexe**  
**Programmes des formations conventionnelles**

**I**  
**Programmes des formations intégration**

**1o**  
**Formation intégration conventionnelle métiers de convoyage de fonds et valeurs (FIC-TDF)**

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
Stage terrain encadré Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un convoyeur-messager-moniteur.	21
Bilan et retour d'expérience Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles. Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires. Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point.	1
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise. Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique. L'agence type - Règles de circulation. La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité.	1
Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage de fonds et qualité de service Spécificités sur les rôles et responsabilités de chacun, selon équipage. Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage dans le cadre normal du transfert de fonds / agence et client. Procédures opérationnelles spécifiques de sécurité dans le cadre normal du transfert de fonds / agence et client. Traitement des points spécifiques du retour d'expérience.	3, 5
Maîtrise des moyens sécuritaires - Protection des convoyeurs Véhicules blindés ou semi-blindés, système d'asservissement et de sécurité. Entraînement à l'utilisation des moyens d'alarme et d'évacuation d'urgence. Entraînement à l'utilisation des moyens de protection des personnels (gilet pare-balles, masque à gaz, etc.). Utilisation des moyens de communication radio / téléphone - Méthodologie d'un appel radio et reconnaissance.	2
Perfectionnement et maîtrise de l'armement Manipulation des armes de service (pistolet et fusil à pompe) Formation à la réglementation de l'armement ( registre prise en compte armement, tube de sécurité, entretien)	2
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress. Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques. Consignes de secours et comportements adaptés en situation critiques ou d'agression. Étude de cas - Analyse et traitement des situations.	4
Bilan général de la formation Synthèse de la formation et orientation de progrès.	0,5

**2o**  
**Formation intégration conventionnelle métiers de la maintenance des installations automatisées (FIC-MIA)**

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
Stage terrain encadré Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un agent ou technicien moniteur.	21
Bilan et retour d'expérience Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles. Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires. Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point.	1

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise. Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique. L'agence type - Règles de circulation. La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité.	1
Connaissance des éléments de sécurisation des automates et organisation des sites clients Description des éléments de sécurisation des automates (clés, coffres, etc.). Schémas descriptifs des locaux techniques et de leurs environnements, leurs risques spécifiques. Savoir utiliser ces différents moyens de sécurisation. Traitement des points spécifiques du retour d'expérience.	3, 5
Méthodologie et procédures opérationnelles de la gestion des fonds d'un automate bancaire Rôles et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de gestion. Organisation spécifique de la gestion et d'approvisionnement - Chargement. Savoir appliquer les procédures spécifiques d'arrêté d'encaisse et de contrôle interne. Savoir tenir les états et rapports de gestion - Exploitation des ratios de gestion.	2
Méthodologie et procédures opérationnelles de maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau Rôle et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de maintenance. Organisation spécifique des opérations de maintenance - Sources de pannes. Savoir tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des ratios de disponibilité et panne.	2
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress. Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques. Consignes de secours et comportements adaptés en situation critique ou d'agression. Étude de cas - Analyse et traitement des situations.	4
Bilan général de la formation Synthèse de la formation et orientation de progrès.	0, 5
Intégration, affectation sur un secteur Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser l'intégration et l'affectation de l'agent ou du technicien de gestion et de maintenance sur son secteur. L'affectation sur un secteur doit faire normalement l'objet d'un accompagnement sur le terrain avec un agent ou technicien expérimenté ayant la connaissance du secteur.	14 à 35 heures selon besoin

### **30** **Formation intégration conventionnelle métier d'opérateur de traitement de valeurs (FIC-OTV)**

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
Accueil intégration Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise. Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique. L'agence type - Règles de circulation. La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité.	2

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
<p>Formation terrain encadré</p> <p>Apport des fondamentaux au fur et à mesure des besoins</p> <p>Organisation générale de l'atelier de traitement des valeurs</p> <p>Méthodologie et procédures opérationnelles spécifiques du traitement des valeurs Rôles et responsabilités de chacun dans l'unité de travail.</p> <p>Organisation spécifique de l'atelier de traitement des valeurs.</p> <p>Application des procédures opérationnelles normales à chaque étape du traitement des valeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser les outils spécifiques de l'organisation des flux de colis.</li> <li>Utiliser l'informatique et les documents de traitement des opérations.</li> </ul> <p>Tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des documents de suivi d'activité.</p> <p>Application des procédures opérationnelles de traitement des anomalies - Sécurisation du traitement</p> <p>Mettre en œuvre les procédures spécifiques de traitement des anomalies (billets et monnaies atypiques) ou écarts de valorisation.</p> <p>Appliquer les règles de contrôle et responsabilité des différents intervenants dans la chaîne de traitement.</p>	32
<p>Bilan et retour d'expérience</p> <p>Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles.</p> <p>Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires. Recueil des points à traiter spécifiquement - Mise au point.</p>	1

## II Programmes des formations monitorat

### **10 Formation de moniteur métier de convoyage de fonds et valeurs**

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
<p>Sécurité préventive et comportements adaptés</p> <p>Bilan commenté des expériences vécues en mission Psychologie de l'agression</p> <p>Adhésion aux consignes</p> <p>Comportement de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression</p>	7
<p>Rôle et responsabilité du moniteur métiers «TDF»</p> <p>Maîtrise des méthodes de travail - entraînement aux démarches de terrain</p> <p>Rôle et responsabilités de chacun des membres de l'équipage</p> <p>Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études</p> <p>Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte (susciter l'auto-amélioration)</p> <p>Accompagnement du convoyeur stagiaire dans sa mission au cours de desserte simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier)</p> <p>Accompagnement du convoyeur stagiaire dans sa mission au cours de desserte complexes (rupture de visuel et cheminement piétonnier)</p>	14
<p>Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires</p> <p>Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs</p> <p>Pôle et action du moniteur (enthousiasme et rigueur)</p> <p>Outils et méthodes de management pédagogique - Principes fondamentaux</p> <p>Condition d'efficacité de la communication pédagogique</p> <p>Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique</p>	14
<p>Évaluation et validation finale des acquis</p> <p>La validation des acquis est continue tout au long de la formation</p> <p>Un rapport d'appréciation est établi par le formateur à l'issue de la formation</p> <p>Un contrôle est organisé sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat</p>	(/)
<p>Contrôle et validation permanente des acquis</p> <p>Une mise à niveau est organisée à l'occasion d'une évaluation annuelle sur le terrain</p>	(/)

**20**  
**Formation moniteur métiers de la gestion et de la maintenance des installations automatisées**

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
Sécurité préventive et comportements adaptés Bilan commenté des expériences vécues en mission Psychologie de l'agression Adhésion aux consignes Comportement de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression	7
Rôle et responsabilité du moniteur métiers «MIA» Maîtrise des méthodes de travail - entraînement aux démarches de terrain Rôle et responsabilités des agents de gestion et de maintenance Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte (susciter l'auto-amélioration) Accompagnement de l'agent de gestion et de maintenance stagiaire dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier) Accompagnement de l'agent de gestion et de maintenance stagiaire dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel et cheminement piétonnier)	14
Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs Pôle et action du moniteur (enthousiasme et rigueur) Outils et méthodes de management pédagogique - Principes fondamentaux Condition d'efficacité de la communication pédagogique Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique	14
Évaluation et validation finale des acquis La validation des acquis est continue tout au long de la formation Un rapport d'appréciation est établi par le formateur à l'issue de la formation Un contrôle est organisé sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat	(/)
Contrôle et validation permanente des acquis Une mise à niveau est organisée à l'occasion d'une évaluation annuelle sur le terrain	(/)

**30**  
**Formation initiale conventionnelle moniteur de tir**

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
Approfondissement du cadre juridique d'usage des armes Maîtriser les conditions d'application de la légitime défense dans le cadre de l'autorisation du port d'armes Être capable de les transmettre	1 h 00
Connaissance du cadre d'intervention du moniteur de tir Connaitre les différentes missions et responsabilités du moniteur de tir en agence	1 h 00
Approfondissement des règles de sécurité entourant l'emploi des différents types d'armes en service Maîtriser les caractéristiques techniques des armes en service, leur fonctionnement, leur entretien courant et les effets de leurs munitions Maîtriser les règles de sécurité lors du maniement de ces armes Connaitre les moyens de protection individuels et collectifs et leur utilisation	3 h 00
Connaissance des règles de sécurité dans un stand de tir Connaitre les matériels de secours et les documents affichés Savoir donner l'alerte Savoir réagir face à une blessure (contenu de la trousse de secours) Rappeler les règles de sécurité liées à l'utilisation de l'armement et à l'évolution/déplacement sur le stand de tir	1 h 30

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 35 h)	Durée (heures)
<p>Analyse des situations opérationnelles Maîtriser les conditions d'utilisation des armes (individuelle et collective) en situation dégradée tout en restant dans le cadre légal Maîtriser les procédures de communication opérationnelle</p>	
<p>Approfondissement des techniques du TIR opérationnel Connaître les manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité Maîtriser les différents tirs (tir de précision, tir de riposte) et de la tenue de l'arme (visée, respiration, maîtrise de la détente) Maîtriser les différentes positions et situations de tir (tir en déplacement, tir en situation de stress, tir en situation de légitime défense)</p>	18 h 00
<p>Approfondissement des tactiques opérationnelles Connaître les tactiques opérationnelles (en binôme, en trinôme) Maîtriser l'environnement (éviter les dommages collatéraux) Maîtriser les réactions adéquates à une attaque en fonction des différentes phases d'une prestation (au centre fort, en circulation, en phase trottoir) Appréhender la distinction entre abri et protection</p>	4 h 00
<p>Instruction de l'entraînement au tir Savoir conduire une séance d'entraînement au tir en toute sécurité Appréhender les aspects pédagogiques (savoir déceler et corriger les mauvaises techniques et positions) Savoir faire passer un test</p>	6 h 30
<p>Connaissance de l'environnement d'une séance de tir Savoir entretenir l'armement, le stand de tir et les moyens qu'il renferme (cible de tir notamment) Savoir assurer la gestion administrative de l'entraînement au tir (gestion des armes et munitions, suivi des séances, enregistrement des tirs effectués sur le passeport formation...)</p>	
<p>Évaluation et validation finale des acquis La validation des acquis est continue tout au long de la formation Elle est complétée par un bilan effectué à l'issue de la formation</p>	0 h 30

#### 4o Formation continue moniteur de tir

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 18 h)	Durée (heures)
<p>Évaluation pédagogique (théorique) Évaluer les connaissances du stagiaire et orienter les points à approfondir : Questionnaire test sur armement, règles de sécurité, et légitime défense (et correction) Rappels sur les différentes missions et responsabilités du moniteur de tir en agence (évolution) Rappels sur les conditions d'application de la légitime défense dans le cadre de l'autorisation du port d'arme Rappels sur les manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité</p>	2 h 00
<p>Évaluation pédagogique (pratique) Évaluer les aptitudes du stagiaire et orienter les points à approfondir : Conduite d'une séance de perfectionnement au tir dans les meilleures conditions de sécurité (filmée si possible) Maîtrise des règles de sécurité lors du maniement de ces armes. Application des procédures de contrôle Maîtrise des caractéristiques techniques des armes en service, leur fonctionnement et de leur entretien courant Maîtrise des aspects pédagogiques (analyse résultat, correction positions, axes d'amélioration, suivi des progrès)</p>	7 h 00
<p>Approfondissement des techniques du tir opérationnel (pratique, évolution des techniques) Maîtrise des manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité Maîtrise des fondamentaux de la maîtrise technique du tir (en précision et riposte) Maîtrise des différentes positions et situations de tir (tir en déplacement, tir en situation de stress, tir en situation de légitime défense)</p>	4 h 00

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (Durée totale : 18 h)	Durée (heures)
Approfondissement des tactiques opérationnelles (pratique, évolution des méthodes) Maîtrise des tactiques opérationnelles (en binôme, en équipage) Maîtrise de l'environnement (analyse contexte, personnes exposées) Maîtriser les réactions adéquates à une attaque en fonction des différentes phases d'une prestation (au centre fort, en circulation, en phase trottoir) Maîtrise de l'utilisation d'un abri, d'une protection	3 h 30
Connaissance de l'environnement d'une séance de tir (évolution textes et procédures) Suivi entretien armement, état du stand de tir et les moyens qu'il renferme (ciblerie, étuis, détritus) Suivi de la gestion administrative de l'entraînement au tir (gestion des armes et munitions, suivi des séances, validation et enregistrement des tirs effectués sur le passeport formation...)	1 h 00
Évaluation et validation finale des acquis La validation des acquis est continue tout au long de la formation Elle est complétée par un bilan effectué à l'issue de la formation	0 h 30

## **Article 19 Congés payés**

### 1

Sans préjudice des dispositions applicables à la cinquième semaine de congé payé, un congé payé d'une durée minimale de dix-huit jours ouvrables en continu doit être accordé aux salariés au cours d'une période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre de chaque année pour les convoyeurs de fonds et du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année pour les autres catégories de personnels, sauf définition d'une période différente convenue par accord entre les parties.

### 2

Tous les salariés bénéficient, dans la limite maximale de quatre semaines de congés payés, fractionnés ou non, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, de :

- deux jours ouvrables de congé supplémentaire pour la première semaine de congé prise en dehors des périodes définies ci-dessus ;
- un jour ouvrable supplémentaire pour chacune des semaines suivantes prise en dehors des mêmes périodes.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'étalement ou au fractionnement des congés payés.

Les modalités d'application de ces dispositions dans les entreprises font l'objet d'un accord entre l'entreprise et le salarié.

## **Article 20 Travail du dimanche des convoyeurs de fonds**

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les entreprises visées par le présent accord, les convoyeurs de fonds peuvent être amenés à travailler le dimanche.

Les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour travailler le dimanche.

Le travail du dimanche ouvre droit, en plus du salaire correspondant à la durée du travail du dimanche, considéré à défaut d'accord d'entreprise, au choix du salarié :

- soit à une indemnité égale au montant de ce salaire, sans pouvoir être inférieure à l'équivalent de quatre heures de travail ;
- soit à une récupération équivalente au temps de travail effectué prise dans des conditions à définir dans l'entreprise et compatible avec les impératifs de l'exploitation.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec celles des conventions ou accords collectifs applicables dans les entreprises visées par le présent accord et relatives à l'indemnisation ou à la rémunération du travail du dimanche.

## **Article 21 Interdiction du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit<sup>(8)</sup>**

(8) Voir également le procès-verbal de signature du 16 juin 2000 annexé au présent accord.

(Ajouté par avenant n° 5 du 16 juin 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000, applicable à compter du 22 mai 2000)

Tout convoyage de fonds et alimentation des appareils distributeurs de billets sont interdits entre 22 h et 5 h du

---

matin selon les modalités suivantes :

- cette mesure est applicable à compter du 22 Mai 2000 pour les nouveaux contrats commerciaux ;
- elle entrera en vigueur au plus tard au 30 Septembre 2000 pour les contrats commerciaux en cours.

### **Article 22 Départ en retraite**

À l'occasion de leur départ en retraite, les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise, bénéficiant d'une indemnité égale à :

- 1,5/10<sup>e</sup> de mois par année de présence dans l'entreprise, pour les convoyeurs de fonds et les employés,
- 2/10<sup>e</sup> de mois par année de présence dans l'entreprise, dans la catégorie agents de maîtrise, pour les personnels des catégories agents de maîtrise,
- 4/10<sup>e</sup> de mois par année de présence dans l'entreprise, dans la catégorie ingénieurs et cadres, pour les personnels des catégories ingénieurs et cadres.

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

### **Article 23 Coefficients**

Les coefficients affectés aux différents emplois visés par le présent accord sont fixés sur la base des positions figurant dans le tableau qui lui est annexé (*voir Annexe Classification, tableau des coefficients*).

Par ailleurs, pour les convoyeurs de fonds :

- a) La fonction " autorité hiérarchique et responsabilité de l'équipage " est habituellement rattachée à la fonction de convoyeur-messager : en conséquence, dans cette hypothèse, sont attribués au convoyeur-messager les dix points de coefficient visés au paragraphe b ci-après directement intégrés dans le coefficient ci-dessus ;
- b) Dans le cas où la fonction " autorité hiérarchique et responsabilité de l'équipage " serait attribuée par l'entreprise au convoyeur-conducteur, le coefficient de celui-ci bénéficierait d'une majoration de dix points.

### **Article 24 Affectation temporaire**

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi qui comporte un salaire garanti supérieur à celui de son emploi contractuel, il perçoit, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il assure effectivement l'intégralité des tâches et responsabilités attachées à cet emploi.

Par ailleurs, lorsqu'une affectation temporaire a pour conséquence un allongement du trajet domicile/travail supérieur à cinquante kilomètres, les frais générés par cet allongement sont remboursés par l'employeur.

Ce remboursement est effectué conformément aux dispositions en usage dans l'entreprise.

A défaut de tels usages, les entreprises disposent d'un délai de six mois, à compter de l'extension du présent accord, <sup>(2)</sup> pour définir les règles du remboursement des frais visé à l'alinéa précédent.

(2) Avenant n° 1 du 20 octobre 1993, étendu par arrêté du 14 juin 1994, JO 21 juin 1994.

### **Article 25 Polycompétence**

Lorsqu'un salarié occupe en permanence un emploi dont les contenus ressortissent à deux ou plusieurs emplois d'un même niveau de qualification et affectés d'un même coefficient, le coefficient attribué à ce salarié bénéficie d'une majoration de cinq points.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés appartenant à la filière " Exploitation " dont les emplois sont par nature polycompétents conformément à la nomenclature spécifique des emplois annexée au présent accord et dont les coefficients tiennent compte de cette polycompétence (*voir Annexe Classification*).

### **Article 26 Salaires minima professionnels garantis et 13<sup>e</sup> mois**

*Mod. par Avenant n° 4, 8 déc. 1999, étendu par arr. 8 août 2000, JO 18 août*

*Avenant n° 14, 11 mars 2008, étendu par arr. 14 oct. 2008, JO 22 oct., applicable à compter de son extension*

*Mod. par Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu par arr. 25 mai 2016, JO 27 mai, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGT CFTC ;*

*FGTE CFDT ;*

*FO UNCP ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Accord 20 sept. 2019, étendu par arr. 8 juin 2023, JO 30 juin, applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNM ;*

*FNTR ;*

*TLF ;*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTE CFDT ;*

*FNST CGT ;*

*FO UNCP ;*

*FGT CFTC ;*

*SNATT CFE CGC.*

*(Voir aussi Annexe Salaires)*

**a  
Salaires minimaux professionnels garantis**

*(Avenant n° 4, 8 déc. 1999, étendu)*

Aucun salarié exerçant ses activités professionnelles dans des conditions d'aptitude normales ne peut, quelle que soit la structure de la rémunération en vigueur dans l'entreprise, percevoir une rémunération effective inférieure au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée du travail effectif pendant la période considérée.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, sont à prendre en considération pour comparer le montant mensuel de la rémunération effective au salaire minimal professionnel garanti tous les éléments de salaire assujettis aux cotisations sociales perçus par le salarié chaque mois, à l'exclusion :

- de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ;
- des éléments de rémunération ayant un caractère aléatoire du fait que leur versement n'est pas garanti par la convention collective, ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par une clause du contrat de travail ou par un usage (ex. : gratification à caractère bénévole ou exceptionnel) ;
- des éléments de rémunération garantis dans leur versement mais ayant néanmoins un caractère aléatoire dans leur montant (ex. : prime de non accident, de qualité, d'astreinte, de rendement, de production ou de résultat,...) ;
- des éléments de rémunération à paiement différé au-delà du mois (ex. : 13<sup>e</sup> mois, prime de vacances,...) ;
- des indemnités différentielles versées au salarié en cas d'affectation temporaire dans un autre emploi ;
- des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches, ou au titre du travail de nuit ;
- des indemnités non imposables ou ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les barèmes joints au présent accord fixent les salaires minimaux professionnels garantis dans les entreprises situées en territoire métropolitain en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

**b  
13<sup>e</sup> mois**

(Accord 20 sept. 2019, étendu) Il est institué, pour les personnels ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, un 13<sup>e</sup> mois, pour tenir compte de la spécificité des activités visées par le présent accord et des conditions d'exercice en résultant pour les personnels. Ce 13<sup>e</sup> mois, calculé sur le salaire minimum hiérarchique du salarié concerné pour le mois de décembre est versé, en décembre, au prorata du nombre de jours de présence effective au cours de la période annuelle de référence retenue dans l'entreprise. En cas de départ en cours d'année, le calcul est également effectué au prorata temporis.

Sont assimilés à des jours de présence effective :

- les périodes de congés payés (au sens de l'article L. 223-1 et suivants du Code du travail) légaux et conventionnels,
- les périodes de congés exceptionnels payés conventionnels,
- les périodes de suspension du contrat de travail pour congé de maternité ainsi que les prolongations de celui-ci

- 
- liées à un état pathologique résultant de la grossesse,
  - les périodes d'incapacité pour accident du travail consécutif aux situations visées à l'article 4 du présent accord,
  - les périodes d'incapacité pour accident du travail consécutif à d'autres situations que celles visées à l'article 4 du présent accord, pour 50 % de leur durée,
  - (Avenant n° 14, 11 mars 2008, étendu) les périodes d'incapacité pour maladie comportant une durée d'hospitalisation d'au moins une journée, sous réserve de la production par le salarié concerné de son bulletin d'hospitalisation.
  - les périodes d'absence de courte durée, dans une limite maximale de 12 jours par an, pour traitements thérapeutiques nécessitant une admission en milieu hospitalier,
  - les périodes de formation professionnelle dans le cadre d'actions de formation professionnelle organisées par l'entreprise,
  - les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale,
  - les périodes d'absence autorisées (visite médicale, permis de conduire, port d'arme).

Cette prime ne saurait se cumuler avec tout autre élément de rémunération ayant une périodicité annuelle déjà versé dans les entreprises (13<sup>e</sup> mois, gratification de fin d'année, quel que soit le mode de versement), à l'exclusion des primes de vacances. Les entreprises disposent d'un délai d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 pour substituer les termes de " 13<sup>e</sup> mois " à leurs intitulés de primes ou gratifications à caractère annuel.

#### c

(Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu)

#### Ancienneté

- À compter du 1<sup>er</sup> août 2014

L'ancienneté acquise dans l'entreprise, par les salariés de la catégorie professionnelle Ouvrier, donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une «majoration pour ancienneté» calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 2 % après 1 année d'ancienneté,
- 6 % après 5 années d'ancienneté,
- 8 % après 10 années d'ancienneté,
- 10 % après 15 années d'ancienneté,
- 14 % après 20 années d'ancienneté,
- 17 % après 25 années d'ancienneté,
- 20 % après 30 années d'ancienneté.

L'ancienneté acquise dans l'entreprise, par les salariés des catégories professionnelles Employé et Agent de maîtrise, donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une «majoration pour ancienneté» calculée sur la base la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 3 % après 3 années d'ancienneté,
- 6 % après 6 années d'ancienneté,
- 9 % après 9 années d'ancienneté,
- 12 % après 12 années d'ancienneté,
- 15 % après 15 années d'ancienneté,
- 17 % après 20 années d'ancienneté,
- 18,5 % après 25 années d'ancienneté,
- 20 % après 30 années d'ancienneté.

- À compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2016

L'ancienneté acquise dans l'entreprise, par les salariés des catégories professionnelles Ouvrier, Employé et Agent de maîtrise, donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une «majoration pour ancienneté» calculée sur la base la base du salaire minimal professionnel garanti de:

- 2 % après 1 an d'ancienneté,
- 3 % après 3 ans d'ancienneté,
- 4 % après 5 ans d'ancienneté,
- 6 % après 6 ans d'ancienneté,
- 9 % après 9 ans d'ancienneté,

- 
- 12 % après 12 ans d'ancienneté,
  - 15 % après 15 ans d'ancienneté,
  - 18 % après 20 ans d'ancienneté,
  - 20 % après 25 ans d'ancienneté,
  - 23 % après 30 ans d'ancienneté.

## **Article 27** **Prime de risques**

*Mod. par Avenant n° 5, 16 juin 2000, étendu par arr. 10 nov. 2000, JO 22 nov., applicable à compter du 22 mai 2000*

*Mod. par Avenant n° 7, 27 avr. 2001, étendu par arr. 5 nov. 2001, JO 16 nov., applicable à compter de son extension*

*Mod. par Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu par arr. 25 mai 2016, JO 27 mai, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGT CFTC ;*

*FGTE CFDT ;*

*FO UNCP ;*

*CFE CGC.*

### **27.1** **Principe**

Il est créé une prime annuelle de "risques" versée mensuellement par douzième au prorata du temps de présence au sens des dispositions de l'article 26. b) du présent Accord.

Cette prime est versée au personnel ci-dessous sans condition d'ancienneté et se cumule avec tout autre élément de rémunération, déjà versé dans les entreprises, ayant une périodicité annuelle.

### **27.2**

#### **Montants de la prime de risques pour les convoyeurs de fonds et pour le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets (coefficients 125)**

Les montants de la prime pour les convoyeurs de fonds y compris ceux exerçant leurs activités dans les conditions visées à l'article 2 du décret n° 2000/376 du 28 avril 2000 et pour le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets (coefficients 125) sont fixés pour les années 2000, 2001 et, 2002 conformément au tableau figurant en annexe au présent Accord (*voir Salaires*).

Au-delà de 2002, ces montants seront revalorisés.

### **27.3**

(Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu)

#### **Montant de la prime de risques des personnels occupant un emploi relevant de la catégorie professionnelle Employé des filières Traitement de fonds et valeurs, Chambre forte et Exploitation et de la catégorie professionnelle Agent de maîtrise des filières Transport. Traitement de fonds et valeurs et Exploitation**

Reconnaissant le caractère potentiellement dangereux et les conditions de travail particulières des métiers des personnels occupant un emploi relevant de la catégorie professionnelle Employé des filières Traitement de fonds et valeurs, Chambre forte et Exploitation et de la catégorie professionnelle Agent de maîtrise des filières Transport, Traitement de fonds et valeurs et Exploitation, il est créé, au bénéfice de ces salariés, une prime de risques.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord.

### **27.4**

(Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu)

#### **Polyvalence**

Les personnels non cadres des catégories autres que celles visées au présent article et qui compte tenu de la polyvalence de leur activité, sont amenés à occuper l'un des emplois visés ci-dessus, bénéficiant prorata temporis de la prime de risques correspondante.

---

## **Article 27 bis** **Prime de prestation sur les automates bancaires**

(Voir également Avenant n° 18, 27 mai 2014)

Mod. par Avenant n° 18, 27 mai 2014, étendu par arr. 25 mai 2016, JO 27 mai, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTE CFDT ;*

*SNATT CGC ;*

*FO UNCP.*

Il est créé une prime dont bénéficie le convoyeur-messager dès lors qu'il aura en charge des prestations d'alimentation des automates bancaires réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de 3 convoyeurs armés.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Cette prime est versée au personnel pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté. Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26.b du présent accord, définissant les jours de présence effective.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. Elle est versée dès la première prestation d'alimentation d'un automate bancaire dans le mois civil considéré.

## **Article 27 ter** **La prime de moniteur de tir**

Mod. par Avenant n° 22, 20 janv. 2022, étendu par arr. 7 juill. 2022, JO 2 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNTR ;*

*FNTV ;*

*TLF ;*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Union Fédérale Route FGTE-CFDT ;*

*Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP ;*

*Fédération Générale des Transports CFTC ;*

*Syndicat National des Activités du Transport et du Transit SNATT CFE-CGC.*

Il est créé une prime dont bénéficie le moniteur de tir dès lors qu'il aura été nommé à ces fonctions par son employeur.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Cette prime est versée au salarié pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté dans la fonction de moniteur de tir.

Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26.b du présent accord, définissant les jours de présence effective.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord.

## **Titre III** **Dispositions diverses**

### **Article 28** **Application des dispositions générales conventionnelles**

Sous réserve des dispositions particulières du présent accord, l'ensemble des dispositions générales conventionnelles ou contractuelles spécifiques à chaque entreprise est applicable aux salariés des entreprises exerçant une activité de transport de fonds.

### **Article 29** **Avantages acquis**

Les dispositions du présent accord remplacent celles des contrats existants à la date de son entrée en vigueur chaque fois que celles-ci sont moins favorables aux salariés.

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause d'une restriction des avantages acquis à titre individuel ou collectif antérieurement à la date de son entrée en vigueur ; notamment il ne peut être une cause de restriction à

---

ceux de ces avantages émanant du droit local, particulièrement en ce qui concerne les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises par suite d'usage ou convention ; seule est applicable la disposition globalement la plus favorable du présent accord ou des dispositions appliquées antérieurement ; dans le même esprit, le maintien de tout avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l'a motivé.

### **Article 29 bis Commission de suivi**

*Mod. par Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu par arr. 25 mai 2016, JO 27 mai, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGT CFTC ;*

*FGTE CFDT ;*

*FO UNCP ;*

*CFE CGC.*

Il est institué, dans le cadre de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Elle a pour objet de traiter des difficultés d'application des dispositions du présent accord.

### **Article 30 Participation aux réunions paritaires**

La composition de chacune des délégations syndicales qui participent au niveau national à une commission paritaire ou à un groupe de travail paritaire concernant les activités spécifiques de transport de fonds est limitée à quatre personnes : représentants permanents de l'organisation syndicale et délégués salariés des entreprises dans la limite maximale d'un salarié par organisation syndicale pour toute entreprise juridiquement distincte.

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises, dans la limite de trois, pour participer aux réunions paritaires susvisées, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation syndicale.

De la même façon, le temps éventuellement passé par les délégués salariés des entreprises, dans la limite de trois, pour la préparation des réunions, est payé comme temps de travail dans la limite maximale d'une demi-journée et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation syndicale.

A cet égard, les partenaires sociaux s'efforceront, afin de limiter au maximum les perturbations de fonctionnement des entreprises, d'organiser leurs réunions dans l'après-midi afin de permettre aux participants de préparer celles-ci au cours de la matinée.

Les frais de repas seront remboursés sur justificatif dans les limites des seuils d'exonération déterminés par l'A.C.O.S.S.

### **Article 31 Dispositions diverses et entrée en vigueur**

Le présent accord prend effet à compter du 5 mars 1991 et abroge les dispositions du Protocole pour le personnel exerçant une activité de transport de fonds du 4 décembre 1985.

### **Article 32 Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le Code du travail et d'un dépôt à la Direction départementale du travail et de l'emploi et au Secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du travail.

---

## ANNEXES

### Annexe I - Classification

*Mod. par Avenant n° 1, 20 oct. 1991, étendu par arr. 14 juin 1994, JO 21 juin 1994*

*Mod. par Avenant n° 18, 27 mai 2014, étendu par arr. 25 mai 2016, JO 27 mai, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTE CFDT ;*

*SNATT CGC ;*

*FO UNCP.*

#### **Nomenclature et définitions des emplois**

- Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs sont classés dans les emplois définis dans la présente annexe.
- L'énumération des opérations s'inscrit dans le cadre d'emplois-types, restant entendu que compte tenu, notamment, de l'évolution des activités de la profession et de l'organisation des entreprises, la liste des opérations décrites dans chacune des définitions d'emplois ci-dessus n'a pas un caractère exhaustif.
- L'énumération des opérations s'inscrit dans le cadre d'emplois-types qui, par ailleurs, en fonction de l'organisation et des activités des différentes unités de production des entreprises sont naturellement identifiables.
- Dans les unités d'exploitation où l'organisation des activités ne permet pas une structure faisant appel à la spécialisation des tâches, les opérations décrites dans les différentes filières d'emplois peuvent être assurées pour tout ou partie par un agent d'exploitation dans les conditions suivantes :
  - lorsque ces opérations font appel à des compétences nécessaires à l'exercice d'activités appartenant à plusieurs filières le titulaire du poste est classé : " *agent d'exploitation* " niv. I (2 filières) ou niv. II (plus de 2 filières) ;
  - lorsque ces opérations font en plus appel à des compétences nécessaires à l'exercice d'une mission d'encadrement le titulaire du poste est classé : " *chef d'équipe d'exploitation* " niv. I (2 filières) ou niv. II (plus de 2 filières).

#### **Personnel ouvrier**

*Mod. par Avenant n° 18, 27 mai 2014, étendu par arr. 25 mai 2016, JO 27 mai, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTE CFDT ;*

*SNATT CGC ;*

*FO UNCP.*

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le personnel ouvrier des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre principal ou à titre accessoire est classé dans les différents types d'emploi de convoyeur de fonds et valeurs suivants.

Le personnel, entrant dans le champ d'application de l'article 1 du présent accord et dont l'emploi présente des caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions ci-après, doit répondre à toutes les exigences réglementaires et conventionnelles propres au convoyeur de fonds et valeurs.

Il est distingué les modes de transport de fonds et valeurs (dont les modes opératoires sont ci-après détaillés), suivants :

- véhicule blindé - 3 convoyeurs armés
- véhicule blindé équipé d'un système alternatif - 3 convoyeurs ou 2 convoyeurs, armés
- véhicule banalisé équipé d'un système alternatif - 2 convoyeurs
- véhicule semi-blindé équipé d'un système alternatif - 2 convoyeurs
- véhicule léger destiné aux prestations de transport de fonds et valeurs, pour lesquels le seuil réglementaire des fonds et valeurs transportés, ne rend pas obligatoire l'un des modes de transport ci-dessus.

Il est expressément rappelé que le transport de la monnaie divisionnaire dès lors que le montant transporté est supé-

---

rieur ou égal à 30.000 euros doit obligatoirement se faire en véhicule blindé avec 3 hommes armés.

Afin de garantir la sécurité des personnels les véhicules utilisés doivent comporter les équipements de sécurité prévus par la réglementation en vigueur.

Dans le cadre du transport de fonds et valeurs nécessitant l'usage de systèmes alternatifs, le volume des fonds collectés ne doit pas dépasser, pour chaque desserte, la capacité du système alternatif utilisé.

Il est également précisé que le centre de gestion de l'entreprise est en mesure de repérer immédiatement à tout moment la position du véhicule grâce au dispositif de géolocalisation embarqué.

Chaque emploi de convoyeur, en fonction du mode de transport utilisé, comporte les missions principales suivantes :

#### **Convoyeur-garde**

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de 3 convoyeurs armés :

- Participe au chargement et déchargement des colis ;
- Range le coffre ;
- Prépare les colis à livrer lors de la desserte ;
- Vérifie l'état des colis (plombs et scellés) ;
- Manipule les colis à l'intérieur des locaux de l'entreprise jusqu'à l'obtention de la décharge ;
- Met en œuvre les appareils de manutention ou de levage ne nécessitant pas de connaissances technologiques particulières (ex : transpalette, hayon élévateur) ;
- Participe au nettoyage du coffre et de la cabine du véhicule ;
- Protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- Reconnaît les lieux et protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client.

#### **Convoyeur-conducteur**

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de 3 convoyeurs armés :

- Participe au chargement et déchargement des colis ;
- Conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- S'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
- Procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- Procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- Diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
- S'assure du nettoyage complet du véhicule ;
- Respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
- Protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- Est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi blindé comportant un équipage de 2 convoyeurs armés :

- Participe au chargement et déchargement des colis ;
- Conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- S'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
- Procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- Procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- Diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;

- 
- S'assure du nettoyage complet du véhicule ;
  - Respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
  - Est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

À l'arrivée sur le site client :

- Stationne obligatoirement le véhicule dans les emplacements réservés à cet effet, et/ou à défaut conformément au protocole de sécurité ;

Éteint le véhicule une fois le messager prêt à descendre, active le dispositif d'immobilisation du véhicule, et le rejoint dans le coffre (véhicule à 2 compartiments) ou le sas du véhicule (dans un véhicule à 3 compartiments) ;

- En possession de moyens de communication :

- Il se dirige avec vigilance en direction du point de desserte et effectue une reconnaissance complète du point selon la procédure établie pour cette desserte ;
- Selon la typologie des locaux desservis, le conducteur reste à l'extérieur ou à l'intérieur des locaux sécurisés pour surveiller et assurer la protection du messager lors de sa sortie ;

- Protège le messager à partir d'un point fort, garde la main sur son arme et lui confirme par radio ou d'un geste qu'il peut descendre du véhicule ;

En retour de desserte :

- Après s'être assuré des aspects sécuritaires, le conducteur commande l'ouverture à distance du véhicule ;
- Permet le retour du messager dans le véhicule en déclenchant l'ouverture de la porte latérale à l'aide de la télécommande d'ouverture, puis remonte dans le véhicule ;
- Le conducteur reprend le volant et désactive le dispositif d'immobilisation du véhicule, pendant que le messager procède au rangement de la technologie dans le coffre du véhicule ;

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de 2 convoyeurs non-armés :

- Prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ;
- Contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
- Procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système anti effraction si installé...), de communication et système d'immobilisation du véhicule (anti démarrage) et de verrouillage des portes ;
- Conduit le véhicule de manière responsable et sécuritaire en conformité avec les règles en vigueur ;
- Depuis l'intérieur du véhicule : procède à la reconnaissance des lieux lors des prestations, prend les mesures adéquates liées à la protection du messager et à la sauvegarde du véhicule selon les procédures en vigueur ;
- Participe aux opérations de chargement/déchargement des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.) sur le centre fort en début et en fin de service ;
- Est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

### **Convoyeur-messager**

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de 3 convoyeurs armés :

- Prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité embarqué pour les entreprises équipées) ;
- Participe au chargement et déchargement des colis ;
- Prend en charge et assure la responsabilité du chargement et du déchargement du véhicule et, en fin de déchargement, vérifie que le coffre a été vidé ;
- Assure la responsabilité des colis transportés (état, scellés, nature et quantité) et leur transport sous escorte ;
- Assure le pointage correct des sommes au cours des opérations de guichet ;
- Assure les contacts élémentaires, dans le cadre de la procédure de sécurité élaborée par l'entreprise, avec des tiers extérieurs, à l'occasion de la collecte ou de la livraison des fonds et valeurs ;
- Vérifie, en cas de contact avec le client, l'apposition par une personne accréditée de son cachet commercial ou d'une signature, ainsi que de la date de livraison sur le document de transport ;
- Prend en charge les clefs, les cartes d'accès, le système de traçabilité pour les entreprises équipées et les colis ;

- 
- Procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
  - Valide par les moyens existants, l'enlèvement ou la livraison des colis ;
  - Protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client ;
  - Informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
  - Protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt.

Prestation sur les automates bancaires :

Conformément aux textes réglementaires, ce dispositif ne s'impose que lorsque le stationnement du véhicule blindé de transport de fonds en protection de l'immeuble ou de l'automate bancaire est possible, uniquement dans les conditions de desserte définies par lesdits textes.

Lorsque cette mission est effectuée par un personnel initialement «agent ou technicien de maintenance», son contrat de travail fera obligatoirement l'objet d'un avenant.

Pour les convoyeurs-messagers en activité dans l'entreprise à la date de signature du présent avenant, les entreprises s'engagent à privilégier la notion de volontariat pour l'affectation à des tournées impliquant une prestation sur les automates bancaires.

- Gère les automates de dépôt (remises chèques et espèces) ;
- Procède aux arrêtés de caisse et édite la bande journal, les compteurs, les rejets et les cartes capturées ;
- Procède au retrait et au conditionnement ou au comptage des fonds présents dans l'automate (y compris rejets) ;
- Procède à la mise en place des fonds destinés à l'automate bancaire ;
- Assure la saisie des montants dans les compteurs ;
- Gère les cartes confisquées par les appareils ;
- Alimente l'appareil en consommables (tickets, enveloppes et éventuellement bandes journal...) ;
- Remet en service l'automate bancaire.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi blindé comportant un équipage de 2 convoyeurs armés :

- Prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité pour les entreprises équipées) ;
- Conserve la maîtrise de l'ouverture de la porte latérale (selon le type de dispositif de sécurité) et de sa fermeture dès qu'il est au sol ;
- Conserve sa main sur son arme de service durant le trajet piétonnier ;
- Procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- Pénètre dans les locaux et réalise les opérations de ramassage et de livraison selon les procédures en vigueur. Utilise pour les entreprises équipées le système de traçabilité ;
- Assure le recensement précis, vérifie l'état et le nombre des colis conditionnés sur le site client ;
- S'assure du chargement et déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment. En fin de décharge s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- Se met en relation par moyen de communication avec le conducteur pour annoncer son retour à l'issue des opérations ;
- Retour rapide vers le véhicule sous protection et dépose la valise ou le conteneur dans le sas (dans véhicule à 3 compartiments) ;
- Protège le convoyeur lors de la phase de remontée dans le véhicule, puis retour en cabine ; Informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- Est responsable, de retour au centre fort, du déchargement du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de 2 convoyeurs non-armés :

- Prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
- Assure la responsabilité du bon déroulement de la prestation selon les procédures en vigueur et maintient un contact radio avec le conducteur ;

- 
- En fonction de la technologie utilisée, assure le recensement précis des colis conditionnés sur le site client ;
  - Procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
  - S'assure du chargement et déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment. En fin de déchargement s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
  - Informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
  - Est responsable, de retour au centre fort, du déchargement du véhicule.

Pour les prestations de transport de fonds pour lesquels le seuil réglementaire des fonds transportés ne rend pas obligatoire l'un des trois modes de transport précédents :

- Prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
- Prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires. Contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
- Procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système anti effraction...), de communication et système d'immobilisation du véhicule (anti démarrage) et de verrouillage des portes ;
- Assume d'une manière générale la responsabilité du matériel et de l'équipement ;
- Procède au pointage des valeurs en conformité avec la feuille de route, et s'assure au gré du plan de desserte, que les fonds et valeurs contenus dans le véhicule n'excèdent pas le seuil réglementaire ;
- En phase de desserte, éteint le véhicule et active son dispositif d'immobilisation ;
- Procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
- S'assure du chargement et déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment. En fin de déchargement s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
- Informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
- Est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.

En outre, dans le cadre des missions exercées par le convoyeur-messager dans ce type de transport, le véhicule utilisé doit disposer des équipements sécuritaires suivants : système de communication et système d'alarme, reliés au centre d'alerte de l'entreprise ; système de géolocalisation permettant à l'entreprise de déterminer à tout moment l'emplacement du véhicule ; dispositifs homologués garantissant que les billets seront rendus impropre à leur destination, soit en nombre au moins égal à celui des points de desserte, soit équipés d'un système de collecteur ne pouvant être ouvert que dans une zone ou un lieu sécurisé.

Pour chaque emploi ci-dessus défini, les opérations exécutées doivent faire l'objet, sur demande d'un personnel d'encadrement ou en cas d'incident, d'un compte rendu écrit.

L'emploi s'exerce à partir des instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.

L'exécution des missions visées ci-dessus suppose les connaissances, aptitudes et autorisations suivantes :

- Un niveau de fin de scolarité obligatoire.
- Le/les Certificat(s) de qualification professionnelle (CQP) approprié(s) ou équivalence.
- La détention de la carte professionnelle et, lorsque nécessaire, un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes.
- Le maniement et l'entretien courant des armes et/ou des technologies utilisées dans l'entreprise.
- La possession pour les conducteurs du permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires.

## Personnels employés - Techniciens - Agents de maîtrise et cadres

### **Filière traitement des fonds et valeurs**

#### **Préparateur(trice)**

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- réception des contenants, vérification de leur intégrité et ouverture ;
- contrôle visuel de conformité du contenu à l'aide du bordereau descriptif de versement " client " et information de la hiérarchie des écarts éventuels constatés ;
- détection des faux billets et des billets endommagés ;

---

— préparation des fonds à reconnaître par catégorie.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa supposent des connaissances d'un niveau fin de scolarité obligatoire.

#### Opérateur(trice)

L'emploi comporte les principales opérations suivantes :

- enregistrement sur le calculateur des données nécessaires aux opérations de reconnaissance ;
- reconnaissance détaillée des fonds sur compteuse et triuse par catégorie (billets, monnaie métallique...) ;
- vérification de l'exactitude des montants annoncés par le client et consignation des écarts éventuels constatés ;
- conditionnement des valeurs selon les normes Banque de France ou selon la commande du client ;
- établissement du bordereau de caisse.

Par ailleurs, le titulaire du poste doit être à même d'exercer les activités incombant normalement au (à la) préparateur(trice).

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa supposent des connaissances d'un niveau fin de scolarité obligatoire.

#### Postmarqueur (post marqueuse)

L'emploi comporte les principales opérations suivantes, telles que :

- réception des documents à traiter (chèques, remises, lots...) ;
- initialisation de la machine à postmarquer : introduction des données d'identification (code opérateur, code client, date...) ;
- saisie au clavier d'informations relatives aux documents et contrôle permanent du bon déroulement des opérations (principalement : qualité de l'impression, tri...) ;
- contrôle de l'exactitude des remises, recherche des éventuels écarts et exécution des ajustements nécessaires pour correction des remises ;
- regroupement des remises par lot et saisie des informations sur le ticket-lot.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa supposent des connaissances d'un niveau fin de scolarité obligatoire.

#### Employé(e) administratif(ve) (unité de centralisation)

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- groupage et vérification des fonds et valeurs transmis par les unités de reconnaissance ;
- traitement des reliquats ;
- conditionnement des valeurs selon les normes Banque de France ou selon la commande du client ;
- établissement des documents de versement aux destinataires désignés (Banque de France, banques...) ;
- préparation des documents comptables (journal de caisse, état des stocks) pour les clients ;
- édition des états de prise en charge des contenants par la chambre forte ou le coffre ;
- le cas échéant, scellés des contenants.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des instructions générales du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa supposent des connaissances d'un niveau V Éducation nationale

---

ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

#### Chef d'équipe

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- prise en charge des contenants auprès de la chambre forte ou du coffre ;
- en fonction des volumes et des valeurs à traiter, établissement d'un ordre de priorité et répartition des tâches entre les opérateurs ;
- contrôle du traitement et analyse des causes des écarts ;
- contrôle du respect des procédures de travail et des consignes de sécurité ;
- préparation des éléments de facturation ;
- établissement de données statistiques relatives au traitement des volumes et des valeurs ;
- réponse aux sollicitations de la clientèle dans le cadre des prestations fournies ;
- animation de l'équipe ;
- participation à :
  - l'administration courante des personnels : horaire de travail, congés payés, absences
  - l'accueil et la formation des nouveaux embauchés.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des instructions générales du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau V Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

#### Chef de service

L'emploi comporte les principales opérations suivantes, telles que :

- organiser, gérer et animer une unité de traitement des valeurs et proposer toute mesure d'intérêt général visant à améliorer la bonne marche du service.
  - \* organiser : répartir les volumes à traiter par poste, gérer les flux, contrôler en permanence le traitement, le respect des procédures et les arrêtés de caisse.
  - \* gérer : participer à l'élaboration du budget, tenir les tableaux de bord.
  - \* animer : expliciter les objectifs, valoriser le travail d'équipe, veiller à la circulation et à la compréhension des informations.
- évaluer et définir les besoins en recrutement et en formation, proposer les promotions.
- préparer les éléments de paye.
- analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production.
- centraliser les éléments de facturation.
- apporter une assistance technique lors de la négociation des marchés.
- participer à la détermination des prix de revient.
- gérer les incidents et valoriser l'image de marque de la société dans le cadre des contacts avec la clientèle.
- s'assurer du respect des règles de sécurité et proposer toute amélioration en la matière.
- établir le plan de renouvellement et d'entretien des matériels.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des directives du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau IV Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

#### Filière chambre forte

Les opérations effectuées dans le cadre des emplois de la filière chambre forte tiennent compte des situations constatées dans les entreprises qui n'associent pas systématiquement des opérations de traitement aux opérations de regroupement, stockage et distribution des fonds et valeurs confiés à l'entreprise.

#### Agent de chambre forte (ou magasinier d'entrepôt)

L'emploi comporte les opérations principales suivantes telles que :

- 
- réceptionner des contenants, documents, clefs... vérifier leur nombre et leur intégrité et les prendre en charge (émargement des documents de transport...) ;
  - répartir des contenants en fonction de leur destination ;
  - pointer des contenants destinés à être stockés ou livrés ;
  - remettre au chef de bord contre décharge des contenants, des documents de transport, et, le cas échéant, des clefs (ou tout autre moyen de sûreté remis par le client) ;
  - saisir des données informatiques permettant l'édition des états de chambre forte et des documents de transport ;
  - stocker des emballages (sacs, enveloppes jetables) et affectation sur les tournées en fonction des commandes clients ;
  - centraliser des états et documents et/ou les archiver.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des instructions générales du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau V Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

#### Responsable chambre forte

L'emploi comporte les principales opérations suivantes telles que :

- organiser une chambre forte, animer l'équipe qui la compose et proposer toute mesure d'intérêt général visant à améliorer la bonne marche du service ;
  - organiser : répartir les tâches en affectant les personnels de l'équipe aux différents postes de travail, contrôler en permanence les opérations effectuées dans le respect des procédures ;
  - animer : expliciter les objectifs, valoriser le travail d'équipe, veiller à la circulation et à la compréhension des informations ;
- participer à :
  - l'administration courante des personnels : horaires de travail, congés payés, absences ;
  - l'accueil et la formation des nouveaux embauchés ;
  - s'assurer du respect des règles de sécurité et proposer toute amélioration en la matière ;
  - contrôler l'édition, la diffusion des états et documents ;
  - contrôler la concordance comptable des existants (balance " chambre forte ") ;
  - classer et archiver tous les documents administratifs ;
  - rechercher tout document et information nécessaires au règlement des litiges ;
  - gérer les stocks des emballages (sacs, enveloppes jetables...) ;
  - s'informer en permanence des mesures prises et liées au travail auprès de la régulation ou du service mouvement.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des directives du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau IV Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

#### Filière maintenance en installations automatisées

##### Agent de maintenance

L'emploi comporte les opérations principales suivantes :

###### a) gestion des valeurs, notamment :

- gérer les coffres de dépôt (remises chèques et espèces) ;
- procéder aux arrêtés de caisse : éditer la bande-journal, faire le contrôle physique du solde et traiter les rejets ;
- charger l'appareil ;
- gérer les cartes confisquées par les appareils ;

###### b) maintenance de l'appareil par des interventions techniques, notamment :

- contrôler le fonctionnement de l'appareil ;
- alimenter l'appareil en consommables (bandes journal, tickets, enveloppes...) ;
- entretenir et nettoyer l'appareil ;

---

- procéder à des dépannages simples (débourrage des billets, déblocage des cartes, remise en service du circuit d'alimentation, de l'imprimante, ...);

c) interventions :

- appliquer les procédures de sécurité en vigueur pour intervenir sur les sites ;
- assister, le cas échéant, les intervenants chargés du SAV.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie et/ou du donneur d'ordres, selon les procédures définies, en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des instructions générales du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose :

- des connaissances d'un niveau V Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent ;
- d'être titulaire du permis de conduire correspondant au véhicule utilisé pour exercer la fonction.

**Technicien de maintenance**

L'emploi comporte les opérations principales suivantes telles que :

- reconnaître et contrôler les appareils ;
- effectuer dans le respect du planning, les interventions préventives sur le parc d'appareils dont il assure la maintenance ;
- dépanner les appareils et/ou en remplacer les pièces et modules défectueux après diagnostic ;
- gérer et entretenir les stocks de pièces et matériels qui lui sont confiés ;
- appliquer les procédures de sécurité en vigueur pour intervenir sur les sites.

Par ailleurs, le titulaire du poste peut être amené à exercer certaines des activités incomptant normalement à l'agent de maintenance et, plus particulièrement, celles visées dans les paragraphes b) et c) de la définition de cet emploi.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie et/ou du donneur d'ordres, selon les procédures définies, en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des directives du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose :

- des connaissances d'un niveau IV Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent,
- d'être titulaire du permis de conduire correspondant au véhicule utilisé pour exercer la fonction.

**Filière transport**

**Régulateur ou chef de mouvement**

L'emploi comporte les principales opérations suivantes telles que :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules blindés en fonction de l'organisation des tournées et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies...);
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des tournées ;
- établir les plannings prévisionnels des équipages ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle :
  - régler les litiges ;
  - informer des éventuelles difficultés rencontrées en cours de prestation ;
  - répondre aux " services à la demande " ;
- proposer toute modification de l'organisation des tournées visant à leur optimisation et l'amélioration de la qualité de la prestation ;
- contrôler les feuilles de route et toute autre moyen tel que disque de chronotachygraphe, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée ;
- assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant, réparation...) ;
- centraliser, le cas échéant, les documents de transport ;
- transmettre les éléments de facturation ;
- appliquer et faire appliquer les procédures internes en liaison avec la hiérarchie et les services de sécurité ;
- développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels ;

— tenir des statistiques liées à l'exploitation et à l'utilisation des matériels et des équipements.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des directives du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau IV Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

## Nomenclature des niveaux de formation

*définis par l'Education nationale*

NIVEAUX	DÉFINITIONS
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).
IV a	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, de brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI), et du brevet d'enseignement commercial (BEC).
IV b	Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
IV c	Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études de premier cycle (BEPC).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

## Tableaux des coefficients

### Catégories socio professionnelles : ouvriers

EMPLOIS	COEFFICIENTS
Convoyeur-garde	130 CF
Convoyeur-conducteur	140 CF
Convoyeur-messager	150 CF

### Catégories socio professionnelles : employés

FILIÈRES	EMPLOIS				
	COEFFICIENTS				
Traitement des fonds et valeurs	Chambre forte	Transport	Exploitation	Maintenance en installations automatisées	
Préparateur					110
Post-marqueur					110

EMPLOIS					
FILIÈRES	COEFFICIENTS				
Opérateur					115
Employé administratif	Agent		Agent de niveau I		120
				Agent	125
Chef d'équipe			Agent de niveau II		130
				Technicien	140
	Responsable		Chef d'équipe de niveau I		145

### Catégories socio professionnelles : agents de maîtrise

EMPLOIS					
FILIÈRES	COEFFICIENTS				
Traitement des fonds et valeurs	Chambre forte	Transport	Exploitation	Maintenance en installations automatisées	
		Régulateur	Chef d'équipe de niveau II		150
Chef de service					160

## Annexe II - Régime de prévoyance

(Se reporter au «Régime de prévoyance» dans la Convention Collective nationale Transports routiers)

### Prévoyance réglementaire capital invalidité-décès

La prévoyance invalidité-décès couvre dès le premier jour de l'embauche le salarié non cadre pour les risques invalidité-décès par le versement d'un capital.

L'adhésion à ce régime est indissociable du régime de retraite de la Carcept.

#### A. Cotisations

La cotisation minimale obligatoire est de 0,50 p. 100 du salaire brut. Elle est répartie à parts égales entre l'employeur et le salarié et payée en même temps que la cotisation de retraite à la Carcept. L'employeur est responsable du versement de cette cotisation.

Pour que leurs salariés soient mieux protégés, les entreprises peuvent demander à cotiser à un taux supérieur et jusqu'à 3 p. 100. Le contrat est alors personnalisé.

#### B. Cas particulier des préretraités

Contrat de solidarité et F.N.E.

Pour les préretraités en contrat de solidarité ou F.N.E. la garantie décès joue jusqu'à l'âge de soixante ans à condition que leur employeur et eux-mêmes aient cotisé. La cotisation est payée en une seule fois au moment du départ. Elle est égale à 0,50 p. 100 du salaire des douze derniers mois multiplié par le nombre de mois qui séparent le préretraité de son soixantième anniversaire.

Si en fin de contrat de solidarité le préretraité passe en garantie de ressources, il est couvert en décès dans les conditions définies au paragraphe suivant.

Garantie de ressources.

Les préretraités en garantie de ressources sont couverts sans contrepartie de cotisation.

Préretraite progressive.

Les personnes en préretraite progressive sont couverts pour les risques invalidité et décès. La cotisation minimum

---

obligatoire est de 0,50 p. 100 du salaire versé pour le travail à mi-temps : le capital est alors égal au salaire correspondant au travail à mi-temps.

Pour maintenir un capital "complet" l'employeur et le salarié peuvent cotiser également à 0,50 p. 100 du salaire "perdu".

## C. Personnes garanties

- les salariés non cadres ;
- les salariés en arrêt de travail qui touchent des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- les chômeurs indemnisés par l'Assedic qui bénéficient de points gratuits de la Carcept sont couverts sans contre-partie de cotisation :
  - un mois dans tous les cas ;
  - deux mois après quatre trimestres d'affiliation au régime ;
  - un an après vingt trimestres d'affiliation au régime ;
  - un an et demi après quarante trimestres d'affiliation au régime ;
  - tant qu'ils perçoivent des indemnités de l'Assedic au-delà de quatre-vingts trimestres d'affiliation au régime ;
- les préretraités et les salariés en préretraite progressive, à condition que les règles définies dans le paragraphe "cotisations" soient bien remplies ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu par suite :
  - d'un congé formation sans maintien de salaire ;
  - d'un congé sabbatique ;
  - d'un congé création d'entreprise ;
  - d'un congé parental,

peuvent continuer à être couverts contre versement des cotisations.

## D. Bénéficiaires du capital

Invalidité.

Le salarié en invalidité.

Décès :

- le conjoint survivant non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, les enfants à charge ;
- à défaut, la personne désignée par le salarié et vivant avec lui ;
- à défaut, la concubine célibataire, veuve ou divorcée ;
- à défaut, les autres enfants du salarié ;
- à défaut, les descendants du salarié ;
- à défaut, les frères et soeurs du participant ;
- à défaut, le fonds social de la Carcept-Prévoyance.

## E. Montant du capital décès

Le montant indiqué ici correspond à la cotisation minimale obligatoire de 0,50 p. 100 du salaire brut.

Le salaire annuel qui sert de base au calcul du capital décès est celui qui a été déclaré par l'entreprise sur la déclaration annuelle de salaires de l'année qui précède le décès. Il est revalorisé d'après le salaire de référence. Il représente, selon la situation familiale au jour du décès :

- 50 p. 100 du salaire annuel :
  - salariés célibataires, veufs, divorcés ;
- 100 p. 100 du salaire annuel :
  - salariés célibataires, veufs, divorcés avec au moins un enfant à charge ;
  - salariés mariés sans enfant à charge ;
  - salariés vivant en concubinage.

Majoration pour enfant à charge :

- le capital est majoré de 30 p. 100 par enfant à charge ;
- le total de ces majorations ne peut toutefois dépasser le double du capital.

---

Cas particuliers :

1. Salariés âgés de plus de soixante-cinq ans : le capital décès est réduit de moitié sauf si le salarié a un enfant à charge ou un enfant handicapé quel que soit son âge ;
2. Les salariés au chômage depuis plus de deux ans et qui ont cotisé plus de quatre-vingts trimestres à la Carcept touchent un demi-capital.

3. Garantie double effet : lors du décès simultané d'un salarié et de son conjoint, ou du décès du salarié et, dans l'année qui suit, de son conjoint âgé de moins de soixante-cinq ans, la Carcept-Prévoyance verse aux enfants à charge un capital supplémentaire limité au double du salaire annuel.

Si les deux parents sont affiliés à la Carcept, les enfants touchent deux capitaux décès majorés selon leur nombre. Mais ils ne perçoivent qu'un capital supplémentaire, calculé sur le salaire annuel le plus élevé.

Le paiement d'un capital décès n'a aucune incidence sur les droits de réversion qui sont préservés en totalité.

## F. Montant du capital invalidité

Le montant indiqué ici correspond à la cotisation minimale obligatoire de 0,50 p. 100 du salaire brut.

Capital invalidité 3<sup>e</sup> catégorie :

Le capital est égal à celui qui est versé en cas de décès. Les majorations pour enfants à charge sont les mêmes.

Capital invalidité 2<sup>e</sup> catégorie :

Le capital est égal à celui qui est versé en 3<sup>e</sup> catégorie. Toutefois, pour pouvoir y prétendre, le salarié âgé de plus de cinquante ans doit avoir cotisé plus de vingt trimestres cumulés à la Carcept.

Capital invalidité 1<sup>re</sup> catégorie :

Le capital est égal à la moitié de celui qui est versé en cas de décès. Les majorations pour enfant à charge ne peuvent dépasser le double de capital.

Toutefois pour pouvoir y prétendre, le salarié doit avoir été affilié plus de soixante trimestres à la Carcept et subir, du fait de son invalidité, une baisse de rémunération d'au moins 30 p. 100.

Cas particuliers :

1. Invalidité suivie d'un décès : la Carcept-Prévoyance a versé un capital invalidité 1<sup>re</sup> catégorie et le salarié reprend une activité dans une entreprise de transport adhérente de la Carcept.

## Régime de prévoyance inaptitude à la conduite

### I.P.R.I.A.C.

#### 1) Régime de prévoyance " inaptitude à la conduite "

Les partenaires sociaux de la profession du transport ont, par accord en date du 24 septembre 1980, prévu une garantie spécifique pour les conducteurs perdant, pour raisons médicales, l'emploi de conduite de véhicules nécessitant les permis C, C1, D ou un certificat spécial de capacité de conduite (transports en commun de voyageurs).

Ils ont, pour la mise en oeuvre de ce régime, constitué une institution de prévoyance : l'I.P.R.I.A.C., institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite.

Le conseil d'administration de l'I.P.R.I.A.C. est composé de :

- cinq représentants des organisations patronales ;
- cinq représentants des organisations syndicales signataires du protocole d'accord du 24 septembre 1980 ;
- un représentant des organisations patronales ;
- un représentant des organisations syndicales pour l'ensemble des secteurs professionnels ayant adhéré à l'I.P.R.I.A.C. postérieurement à cet accord.

Le conseil d'administration de l'I.P.R.I.A.C. a confié à la Carcept-Prévoyance la gestion administrative de l'institution.

Le siège social et les services administratifs de l'I.P.R.I.A.C. sont domiciliés à l'adresse suivante : 1, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, tél. : (1) 47-63-12-00, télex : 640786 CARCEPT, télécopie : (1) 47-63-85-75.

A partir du mois d'avril 1991 : nouveau numéro de téléphone : (1) 44-15-21-00.

#### 2) Entreprises assujetties (au 1<sup>er</sup> janvier 1991)

Toutes les entreprises des grands secteurs d'activité suivants doivent obligatoirement adhérer à l'I.P.R.I.A.C. :

1. Transport de marchandises (APE 6911, 6912) ;

- 
- 2. Transport urbain (APE 6921) ;
  - 3. Transport de voyageurs (APE 6922, 6801) ;
  - 4. Déménagement (APE 6924) ;
  - 5. Location de véhicules (APE 6925) ;
  - 6. Commissionnaires de transport (APE 7401, 7402, 7403) ;
  - 7. Collecte ordures ménagères (APE 8709) ;
  - 8. Coopératives et Sica bétail et viandes (APE 3501, 5702, 5704).

Ces entreprises sont couvertes par les conventions collectives nationales :

- des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- des transports publics urbains de voyageurs ;
- du personnel de voies ferrées d'intérêt local ;
- des activités du déchet ;
- des coopératives et Sica bétail et viandes.

### 3) Personnel à affilier

Le personnel des entreprises adhérentes (permanent ou effectuant au moins 1 200 heures de travail dans l'année), occupant un des emplois de conduite cités par la convention collective de la branche professionnelle concernée et affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C1, C, D,
- 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.

(Le personnel à temps partiel effectuant plus de 800 heures de travail dans l'année peut être inscrit dans les mêmes conditions que le personnel permanent.)

### 4) Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la base de l'ensemble de rémunérations brutes, hors frais professionnels, perçues par les personnels concernés par le régime.

Le taux global est actuellement fixé à 0,25 p. 100 réparti à raison de :

- 60 p. 100 à la charge des employeurs, soit 0,15 p. 100 ;
- 40 p. 100 à la charge des salariés, soit 0,10 p. 100.

### 5) Conditions d'attribution de la prestation

Le conducteur, pour bénéficier de la prestation I.P.R.I.A.C., doit :

- être salarié d'une entreprise adhérente ;
- justifier de la perte de l'emploi de conduite pour une des raisons suivantes :
  - retrait définitif ou suspension pour une durée indéterminée du ou des permis de conduire par décision préfectorale ;
  - retrait du certificat spécial de capacité à la conduite par le service de la médecine du travail habilité ;
  - déclaration d'inaptitude à la conduite par la médecine du travail.
- justifier de quinze années de conduite dans l'un des emplois visés au paragraphe 3 dans une ou plusieurs entreprises de transports relevant de l'I.P.R.I.A.C. (de façon continue ou discontinue) ;
- être âgé d'au moins cinquante ans à la date d'effet de l'inaptitude à la conduite ;
- être reconnu inapte à la conduite de façon définitive par la commission médicale de l'I.P.R.I.A.C.

(Sont exclues les inaptitudes à la conduite résultant du fait volontaire du salarié.)

### 6) Montant de la prestation

La prestation est calculée sur la moyenne des salaires des douze derniers mois. Elle s'élève à :

- pour les salariés âgés de cinquante à cinquante-cinq ans à la date d'effet de l'inaptitude à la conduite :
  - 25 p. 100 pendant deux ans ;
  - 35 p. 100 ensuite ;
- pour les salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans à la date d'effet de l'inaptitude à la conduite :
  - 25 p. 100 pendant trois ans ;
  - 35 p. 100 ensuite.

## **7) Versement de la prestation**

- le versement est effectué, trimestriellement, à terme échu ;
- la prestation peut être cumulée avec :
  - un salaire, dans un nouvel emploi au sein d'une autre entreprise, à condition que celui-ci ne soit pas un emploi à la conduite nécessitant un permis C, C1, D ou un certificat spécial à la conduite ;
  - les indemnités versées par l'Assedic ;
  - les indemnités journalières ou une rente versée par la sécurité sociale.

Toutefois, le nouveau total net des ressources ne peut être supérieur au salaire net perçu avant l'inaptitude.

- lorsque le salarié est reclassé dans l'entreprise :

— si son nouveau salaire est inférieur à 90 p. 100 de l'ancien, la prestation lui est versée dans les limites indiquées ci-dessus ;

— si son nouveau salaire est supérieur à 90 p. 100 de l'ancien, la prestation est perçue par l'entreprise.

## **8) Durée de versement de la prestation**

Le droit à prestation est acquis après décision de la commission médicale.

Le service de la prestation prend effet à la date fixée par la commission médicale. Il cesse lorsque le bénéficiaire se trouve dans l'une des situations suivantes :

- ouverture des droits à taux plein pour la pension de retraite ;
- augmentation du niveau de ressource (voir paragraphe 7).

## **9) Comment obtenir la prestation?**

Le salarié qui remplit les conditions indiquées ci-dessus demande à l'I.P.R.I.A.C. les formulaires nécessaires à la constitution de son dossier.

Ce dossier est retourné complété à l'I.P.R.I.A.C. (reconstitution de carrière du conducteur, éléments de ressources, éléments signalétiques divers...) et accompagné des pièces suivantes :

- une fiche familiale d'état civil ;
- la notification de retrait de permis de conduire (commission préfectorale) ou d'inaptitude à la conduite (médecine du travail) ;
- un dossier médical intégralement complété par le médecin traitant ou le médecin du travail ;
- tous documents et certificats médicaux liés à l'affection ou au handicap ayant entraîné l'inaptitude à la conduite doivent être joints à ce dossier.

La commission médicale, après examen des pièces remises et demande éventuelle d'informations complémentaires, prend sa décision, qui est notifiée à l'intéressé.

En cas de refus, le salarié peut faire appel ; son dossier est alors transmis au médecin arbitre qui statue en dernier ressort.

## **Garanties du régime complémentaire de frais de santé**

*Mod. par Avenant n° 21, 11 févr. 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 26 nov., applicable à compter de signature, dans le respect des dispositions précisées dans l'annexe<sup>(1)</sup>*

### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNM ;*

*FNTR ;*

*TLF ;*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTE CFDT ;*

*Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT ;*

*Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP ;*

*Fédération Générale des Transports CFTC ;*

*Syndicat National des Activités du Transport et du Transit CFE CGC.*

## **Garantie frais de santé - TFV Base 5950/5951/5952**

Date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2020

Nature des actes	Remboursements Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultations et visites - Généralistes adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	150 % de la BR
Consultations et visites - Généralistes non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	100 % de la BR
Consultations et visites - Spécialistes adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	300 % de la BR
Consultations et visites - Spécialistes non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	100 % de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obsétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) - Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200 % de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obsétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130 % de la BR
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, ...)	200 % de la BR
Actes d'imagerie (radiologie, échographie, ...)	
Actes d'imagerie, d'échographie - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200 % de la BR
Actes d'imagerie, d'échographie - Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130 % de la BR
Analyses et examens de laboratoire	200 % de la BR
Médicaments	
Médicaments remboursés par la SS	100 % de la BR
Vaccins prescrits remboursés par la SS	100 % BRSS
Matériel médical inscrit à la Liste des Produits de Prestations (LPP)	
Matériel médical remboursé ou non par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires, ...	200 % de la BR
Orthopédie	200 % de la BR
Hospitalisation	
Honoraires	
Honoraires - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200 % de la BR
Honoraires - Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	180 % de la BR
Frais chirurgicaux sans hospitalisation ou hospitalisation de moins de 24 h - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200 % de la BR
Frais chirurgicaux sans hospitalisation ou hospitalisation de moins de 24 h - Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	180 % de la BR
Forfait journalier hospitalier	Prise en Charge intégrale
Frais de séjour conventionné	200 % de la BR
Frais de séjour non conventionné	180 % de la BR
Autres prestations	
Chambre particulière en établissement conventionné, y compris maternité	100 % FR

Nature des actes	Remboursements Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage, ...)	370 % de la BR
Soins et prothèses «100 % santé»	
Soins et prothèses «100 % Santé» (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation
Prothèses	
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maîtrisés	370 % de la BR dans la limite des honoraires limites de facturation
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres	370 % de la BR
Actes prothétiques non remboursés par la SS	322,50 € par prothèse
Orthodontie	
Orthodontie remboursée par la SS	400 % de la BR
Optique	Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles.
Équipement «100 % santé» (*)	
Monture + 2 verres de tous types (Classe A)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Équipement optique - prix libres (classe B)	
Grille optique	
A - Équipement composé de deux verres «simples»	290 €
B - Équipement mixte composé d'un verre «simple» (A) et d'un verre «complexe» (C)	360 €
C - Équipement composé de deux verres «complexes»	430 €
D - Équipement avec un verre «simple» (A) et un verre «très complexe» (F)	430 €
E - Équipement avec un verre «complexe» (C) et un verre «très complexe» (F)	500 €
F - Équipement avec deux verres «très complexes»	570 €
Dont monture	100 €
Prestation d'adaptation	
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen du vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen du vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Lentilles	
Lentilles correctrices	
Lentilles remboursées par la SS (y compris jetables)	100 % de la BR
Aide auditive	Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille
Équipement «100 % santé» (*)	
Aide auditive remboursée par la SS (Classe I)	
> Du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020	Se référer à la prise en charge de la classe II dans la limite des prix limites de vente de la classe I
> À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente

Nature des actes	Remboursements Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
Aide auditive - prix libres (classe II)	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2021, la prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS
Aide auditive remboursée par la SS	100 % de la BR par appareil
Prévention et médecine douce	
Forfait global médecine douce	
Diététicien - Ostéopathe - Homéopathe - Acupuncteur - Chiropracteur - Podologues (praticiens agréés)	120 € par an et par bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par la SS	30 € par an et par bénéficiaire
Divers	
Cures thermales remboursées par la SS	
Forfait / an, dans la limite de 21 jours	15 % du PMSS
Transport	
Frais de transport remboursés par la SS	190 % de la BR
Maternité	
Forfait par enfant	15 % du PMSS (doublé si naissance gémellaire)
Assistance	Oui

\* : Tels que définis réglementairement / Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ou OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) / SS : Sécurité sociale / PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement / BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale / BRR : Base de Remboursement Reconstituée. Dans le cas du secteur non conventionné, le remboursement est fait sur une base reconstituée identique à celle du secteur conventionné / RSS : Remboursement de la Sécurité sociale / FR : Frais réels / TM : Ticket modérateur / TC : Tarif de convention / Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / Honoraires limites de facturation : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement.

### Annexe III - Salaires et primes

Mod. par Avenant n° 16, 23 déc. 2009, étendu par arr. 28 juin 2010, JO 8 juill., applicable à compter de sa signature

Mod. par Avenant n° 17, 26 nov. 2012, étendu par arr. 5 août, 2013, JO 11 août, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*FGTE CFDT ;*

*SNATT CGC ;*

*FO UNCP ;*

*FGT CFTC.*

Mod. par Avenant n° 18, 27 mai 2014, étendu par arr. 25 mai 2016, JO 27 mai, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*FGTE CFDT ;*

*SNATT CGC ;*

*FO UNCP.*

Mod. par Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu par arr. 25 mai 2016, JO 27 mai, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*FGT CFTC ;*

*FGTE CFDT ;*

*FO UNCP ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 22, 20 janv. 2022, étendu par arr. 7 juill. 2022, JO 2 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNTR ;*

*FNTV TLF OTRE.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*Union Fédérale Route FGTE-CFDT ;*

*Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP ;*

*Fédération Générale des Transports CFTC ;*

*Syndicat National des Activités du Transport et du Transit SNATT CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 23, 30 sept. 2022, étendu par arr. 5 déc. 2022, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant sa signature, soit le 1<sup>er</sup> oct. 2022<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*OTRE ;*

*TLF ;*

*FNTR ;*

*FNTV.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*CFTC ;*

*CFDT.*

*Avenant n° 24, 2 juin 2025, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature, dans le respect des dates mentionnées dans l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*TLF ;*

*OTRE ;*

*FNTV ;*

*FNTR.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC;*

*CGT-FO;*

*CFTC.*

## **A. Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles)**

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2010	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2010
130 CF	1 375 €	1 404 €
140 CF	1 475 €	1 507 €
150 CF	1 580 €	1 614 €
110	1 352 €	1 381 €
115	1 376 €	1 406 €
120	1 381 €	1 411 €
125	1 415 €	1 446 €
130	1 420 €	1 450 €
140	1 490 €	1 522 €

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2010	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2010
145	1 570 €	1 603 €
150	1 611 €	1 646 €
160	1 653 €	1 688 €

(Avenant n° 17, 26 nov. 2012, étendu)

Coefficient	Salaire minimal professionnel garanti au 1 <sup>er</sup> décembre 2012	Salaire minimal professionnel garanti au 1 <sup>er</sup> avril 2013	Salaire minimal professionnel garanti au 1 <sup>er</sup> juin 2013	Salaire minimal professionnel garanti au 1 <sup>er</sup> octobre 2013
130 CF	1 468	1 516	1 564	1 596
140 CF	1 545	1 574	1 603	1 636
150 CF	1 654	1 685	1 715	1 752
110	1 410	1 432	1 454	1 483
115	1 437	1 461	1 485	1 515
120	1 474	1 522	1 570	1 602
125	1 526	1 586	1 647	1 682
130	1 546	1 618	1 690	1 726
140	1 572	1 610	1 647	1 682
145	1 689	1 754	1 818	1 858
150	1 827	1 963	2 099	2 147
160	1 874	2 013	2 152	2 202

(Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu)

Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti Au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
130 CF	1 630
140 CF	1 671
150 CF	1 789
110	1 514
115	1 546
120	1 636
125	1 718
130	1 762
140	1 718
145	1 897
150	2 193
160	2 248

(Avenant n° 23, 30 sept. 2022, étendu)

Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti Au 1 <sup>er</sup> octobre 2022	Salaire minimal professionnel garanti Au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
130 CF	1717	1744
140 CF	1760	1788
150 CF	1884	1914
110	1679	1679
115	1685	1689
120	1720	1751
125	1808	1838
130	1852	1885
140	1860	1894
145	1994	1994
150	2250	2250
160	2304	2304

(Avenant n° 24, 2 juin 2025, non étendu)

Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti Au 1 <sup>er</sup> juillet 2025
130 CF	1814
140 CF	1860
150 CF	1991
110	1802
115	1812
120	1821
125	1912
130	1960
140	1970
145	2074
150	2340
160	2396

## B. Montant de la prime de risques (article 27 de l'Accord national professionnel)

Convoyeurs de fonds

Montant annuel brut au titre de 2010	Montant mensuel brut à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2010
2 796 €	233 €

Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets

Montant annuel brut au titre de 2010	Montant mensuel brut à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2010	Montant mensuel brut à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2010
1740 €	140 €	150 €

(Avenant n° 17, 26 nov. 2012, étendu)

Convoyeurs de fonds

Montant Annuel Brut au titre de l'année 2014	Montant Mensuel Brut à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014
2 940 €	245 €

Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets

Montant Annuel Brut au titre de l'année 2014	Montant Mensuel Brut à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014
1 980 €	165 €

Personnels relevant de la catégorie professionnelle Employé des filières Traitement de fonds et valeurs, Chambre forte et Exploitation et de la catégorie professionnelle Agent de maîtrise des filières Transport, Traitement de fonds et valeurs et Exploitation

(Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu)

Montant annuel brut de la prime	Montant mensuel de la prime applicable le 1 <sup>er</sup> août 2014
960 €	80 €

(Avenant n° 23, 30 sept. 2022, étendu)

Convoyeurs de fonds :

Montant Mensuel Brut à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022
252,35 €

Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets :

Montant Mensuel Brut à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022
169,95 €

Personnels relevant de la catégorie professionnelle Employé des filières Traitement de fonds et valeurs, Chambre forte et Exploitation et de la catégorie professionnelle Agent de maîtrise des filières Transport, Traitement de fonds et valeurs et Exploitation

Montant Mensuel Brut à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022
82,40 €

(Avenant n° 24, 2 juin 2025, non étendu) Convoyeurs de fonds :

Montant Mensuel Brut à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025
260 €

- Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets :

<i>Montant Mensuel Brut à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025</i>
175 €

- Personnels relevant de la catégorie socio-professionnelle Employé des filières Traitement de fonds et valeurs, Chambre forte et Exploitation, et de la catégorie socio-professionnelle Agent de maîtrise des filières Transport, Traitement de fonds et valeurs et Exploitation :

<i>Montant Mensuel Brut à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025</i>
85 €

## C. Prime de monitorat

Montant mensuel brut calculé au prorata du temps de présence dans le mois (au sens de l'art. 26b de l'Accord) : 76,23 €.

**D.** (Avenant n° 18, 27 mai 2014, étendu) Montant de la prime de prestations sur les automates bancaires pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimé en euros :

Montant de la prime applicable Au 1 <sup>er</sup> Juin 2014	80 €
Montant de la prime applicable Au 1 <sup>er</sup> Juin 2015	100 €

(Avenant n° 19, 4 juill. 2014, étendu)

Montant de la prime mensuelle brut applicable au 1 <sup>er</sup> octobre 2015	120 €
---	-------

**E.** (Avenant n° 22, 20 janv. 2022, étendu) Montant de la prime de moniteur de tir

Montant mensuel brut de la prime au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Montant mensuel brut de la prime au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
80 €	100 €

## ***Procès verbal de la réunion de signature des avenants du 16 juin 2000***

(Avenant n° 5 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 et avenant n° 2 à l'accord du 28 mars 1997 sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entreprises de logistique des valeurs (SYVOLAL), représenté par l'UFT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE-CFDT ;

FNCR ;

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

FO-UNCP ;

Fédération générale CFTC des transports ;

Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Lors de la réunion de signature du 16 Juin 2000 des avenants visés ci-dessus, le Président de la Commission Natio-

---

*nale d'Interprétation et de Conciliation visée à l'article 23 de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations professionnelles patronales, représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés, signataires.*

*Par un Protocole d'accord en date du 22 Mai 2000 (non reproduit) annexé au présent procès-verbal, il a été mis fin au conflit collectif qui avait éclaté, quelques semaines auparavant, dans les entreprises des transports de fonds et valeurs.*

*La plupart des dispositions de ce Protocole d'accord de fin de conflit seront intégrées dans le dispositif conventionnel par avenants à différents accords existants :*

- l'Accord national Professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises de transport de fonds et valeurs (avenant n° 5) ;
- l'Accord sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises, et de transport de déménagement à partir de 55 ans (avenant n° 2).

*Au regard de leur nature même, certaines des dispositions du Protocole d'accord de fin de conflit n'ont pas à être intégrées dans le dispositif conventionnel.*

*Toutefois, considérant que ces dispositions sont également significatives des objectifs que se sont fixés les partenaires sociaux en signant le Protocole d'accord du 22 Mai 2000, ils sont convenus de les rappeler dans le présent procès-verbal de signature, afin de confirmer leurs engagements réciproques tels que pris dans ledit Protocole.*

## **1. Interdiction du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit**

*Les partenaires sociaux confirment que l'opportunité d'anticiper la date d'application fixée au 30 Septembre 2000 de cette mesure d'interdiction pour les contrats commerciaux en cours sera examinée dans le cadre des relations entre la Profession du transport de fonds et valeurs et les donneurs d'ordre.*

## **2. Port du gilet pare-balles**

*Les partenaires sociaux confirment qu'une réflexion s'engagera sur l'opportunité de rendre le port du gilet pare-balles obligatoire à l'intérieur du véhicule blindé.*

## **3. Congé de fin d'activité**

*Les partenaires sociaux prennent acte que l'État apportera sa contribution au financement du dispositif spécifique aux convoyeurs de fonds résultant du Protocole d'accord du 22 Mai 2000 dans les mêmes conditions que celles en vigueur à cette date.*

*Par ailleurs, ils rappellent que sera étudiée la possibilité d'extension du congé de fin d'activité aux convoyeurs transportant des fonds et valeurs dans des véhicules de 3,5 tonnes et moins.*

## **4. Prime de risques**

*Les partenaires sociaux confirment que le montant de la prime de risques sera revalorisé au-delà de 2002.*

## **5. Formation professionnelle**

*Les partenaires sociaux confirment que les négociations engagées sur les questions relatives à la formation professionnelle dans le cadre de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation devront permettre d'aboutir à la mise en place d'un certificat professionnel dont les contenus devront être adaptés aux spécificités des différents métiers.*

*Les questions soulevées dans le présent procès-verbal donneront lieu aux débats qu'elles méritent, au regard de leur nature, dans le cadre des travaux de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation et les partenaires sociaux remercieront, par avance, le Président de ladite Commission de prendre les mesures nécessaires pour qu'elles soient traitées dans les meilleures conditions.*

## **Frais de déplacement**

*(Voir Convention Collective «Transports routiers», Frais de déplacement)*

---

# **SALAIRS**

## **Avenant n° 9 du 6 décembre 2001**

[Étendu par arr. 13 juin 2002, JO 15 juin]

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991 (ci-dessous : l'accord national professionnel du 5 mars 1991), modifiées par les avenants n°s 1 à 8, ce dernier en date du 11 juillet 2001, sont à nouveau modifiées comme suit :

### **Article 1er**

#### **Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis**

Les salaires minimaux professionnels garantis annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

Cette revalorisation est assortie d'une première étape fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Les montants des salaires minimaux professionnels garantis revalorisés conformément aux dispositions ci-dessus, et annexés au présent avenant, seront annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

### **Article 2**

#### **Prime de monitorat**

Il est créé une prime de monitorat, versée mensuellement aux personnels «messager moniteur» et «agent de maintenance moniteur» identifiés dans les dispositions relatives à la formation initiale des programmes pédagogiques annexés à l'article 18 «Formation professionnelle» de l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

La prime de monitorat se cumule avec tout autre élément de rémunération réelle déjà versé dans les entreprises.

Le montant mensuel brut de la prime de monitorat, fixé à 76,23 Euros (500 F) est calculé au prorata du temps de présence dans le mois au sens des dispositions de l'article 26 b de l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

Les dispositions du présent article s'appliqueront au personnel «opérateur moniteur» dès l'entrée en application des dispositions conventionnelles relatives à leur formation.

### **Article 3**

#### **Clause de rendez-vous**

Il est convenu entre les partenaires sociaux que les revalorisations des salaires minimaux professionnels garantis fixés par le présent avenant portent sur l'exercice 2002.

En conséquence, ils conviennent de se rencontrer au cours du mois de septembre 2002 afin d'examiner les conditions de nouvelles revalorisations des salaires minimaux professionnels garantis au-delà de cet exercice au regard de la situation économique générale et de celle du secteur des activités de transport de fonds et valeurs.

### **Article 4**

#### **Entrée en application**

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

### **Article 5**

#### **Publicité et dépôt**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

## Annexe

### Salaires minimaux professionnels garantis

(à l'embauche, pour 39 heures hebdomadaires ou 169 heures mensuelles)

	Date d'application au 1 <sup>er</sup> janvier 2002	Date d'application au 1 <sup>er</sup> janvier 2002		
	(euros)	(francs)	(euros)	(francs)
130 CF	1 165,33	7 644	1 181,48	7 750
140 CF	1 250,85 8 205	1 268,23 8 319		
150 CF	1 339,73 8 788	1 358,17 8 909		
110	1 139,10 7 472	1 154,81 7 575		
115	1 161,06 7 616	1 177,06 7 721		
120	1 165,02 7 642	1 181,18 7 748		
125	1 171,73 7 686	1 187,89 7 792		
130	1 191,70 7 817	1 208,16 7 925		
140	1 233,17 8 089	1 250,24 8 201		
145	1 330,73 8 729	1 349,18 8 850		
150	1 366,25 8 902	1 385,15 9 086		
160	1 401,47 9 193	1 420,83 9 320		

### Avenant n° 12 du 6 novembre 2006

[Étendu par arr. 26 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2006]

Les dispositions de l'Accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n° 1 à 11, ce dernier en date du 25 mars 2005, sont à nouveau modifiées comme suit :

#### Article 1er

##### Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis

Les salaires minimaux professionnels garantis annexés à l'Accord national professionnel du 5 mars 1991 sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant.

Les montants ainsi revalorisés, seront annexés à l'Accord national professionnel du 5 mars 1991.

#### Article 2

##### Revalorisation des montants de la prime de risques

Les montants de la prime de risques annexés à l'Accord national professionnel du 5 mars 1991 sont revalorisés conformément aux tableaux annexés au présent avenant.

Les montants ainsi revalorisés, seront annexés à l'Accord national professionnel du 5 mars 1991.

#### Article 3

##### Entrée en application

L'entrée en application du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> novembre 2006.

#### Article 4

##### Poursuite des négociations

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'ouverture, dès la signature du présent avenant, d'une négociation portant sur la réforme des nomenclatures d'emploi et, au cours du premier trimestre 2007, de la reprise de la négociation sur la revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis.

---

## Article 5 Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

### Tableau des salaires minimaux professionnels garantis en Euros

(à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles)

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2006
130CF	1 297,75
140CF	1 393,04
150CF	1 491,83
110	1 268,46
115	1 292,90
120	1 297,42
125	1 304,80
130	1 327,06
140	1 373,28
145	1 481,95
150	1 521,47
160	1 560,66

### Montants de la prime de risque en euros

#### Convoyeurs de fonds

Montant annuel brut au titre de 2006	Montant mensuel brut à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2006
2 593 €	221,50 €

#### Personnels DAB

Montant annuel brut au titre de 2006	Montant mensuel brut à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2006
844 €	72 €

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Durée du travail dans les transports routiers

### Accord du 20 septembre 2019

[Étendu par arr. 8 juin 2023, JO 30 juin, applicable à compter de son extension]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

CNM ;

FNTR ;

TLF ;

OTRE.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE CGC.

## Préambule

Considérant les négociations tenues lors de la réunion du 4 octobre 2017 entre les partenaires sociaux de la Branche Transport routier et activités auxiliaires du transport et les représentants des ministères des Transports et du Travail,

Considérant l'arrêté du 6 août 2019 paru Journal Officiel du 10 août 2019 portant extension du protocole d'Accord du 4 octobre 2017 et liant son entrée en application à la conclusion du présent Accord de révision, en raison de leur caractère indivisible,

Considérant les dispositions relatives à la durée du travail et de repos figurant dans le Code des Transports,

Considérant les dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Routier et des Activités Auxiliaires du Transport (CCNTR),

Considérant les missions de la Branche issues de l'article L. 2232-5-1 du Code du Travail,

Considérant la primauté des accords de branche sur les thèmes visés à l'article L. 2253-1 du Code du Travail issu des ordonnances du 22 septembre 2017,

Considérant que les dispositions de cet accord ne se cumulent pas ni ne remettent en cause les dispositions au moins équivalentes issues d'accords collectifs d'entreprises préexistants, les partenaires sociaux des Transports Routiers et Activités Auxiliaires du Transport s'accordent sur le présent Accord de révision qui a pour finalité de transposer dans la CCNTR les éléments structurants de la rémunération identifiés en tant que salaires minima hiérarchiques par le Protocole d'accord du 4 octobre 2017 au sens de l'article L. 2253-1 du Code du Travail.

## Titre I

### Dispositions transposées

#### Article 1er

##### **Travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés**

Les éléments de rémunération compensant le travail de nuit, ainsi que le travail des dimanches et jours fériés font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques.

Pour ce faire, dans le respect des ordonnances du 22 septembre 2017 précitées et du Protocole d'accord, du 4 octobre 2017, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les modes de calcul des compensations «Travail de nuit» et «Travail des Dimanches et Jours fériés» pour certains secteurs tels que détaillés ci-dessous.

---

## 1.1

### Modalité de calcul de la compensation pour «Travail de nuit»

#### 1.1.1 Principes

Les partenaires sociaux s'accordera sur le fait que les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du Protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 et de l'article 2 de l'Accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015 ne sont pas remises en cause par la nouvelle expression des montants des compensations.

Dans le respect de l'article 3.1 du Protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 et de l'article 2 de l'Accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015, pour les secteurs d'activités suivants :

- Transport routier de marchandises et activités auxiliaires,
- Transport de déménagement,
- Prestations logistiques,

les montants de la compensation pour «Travail de nuit» seront désormais exprimés en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient.

#### 1.1.2 Nouvelle expression des montants de compensation

Le pourcentage à appliquer étant lié aux montants des taux horaires conventionnels à l'embauche, il sera ajusté à chaque revalorisation.

Les montants et pourcentages seront intégrés aux barèmes des taux horaires conventionnels des accords et avenants portant revalorisation des salaires minima hiérarchiques.

Les partenaires sociaux adoptent la méthode de transposition telle que présentée pour illustration dans les grilles explicatives ci-dessous.

#### Grilles explicatives - Transport Routier de Marchandises et Activités Auxiliaires

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent Accord) portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du Transport Routier de Marchandises et des Activités Auxiliaires du Transport et de la base de calcul retenue dans l'article 3.1 du Protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001, la traduction des compensations pour «Travail de nuit» à retenir est la suivante :

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	% à appliquer	Montant de la compensation
150 M	10,39 €	20,0000 %	2,078 €
138 M	10,15 €	20,4729 %	2,078 €
128 M	10,13 €	20,5133 %	2,078 €
110 M	10,10 €	20,5743 %	2,078 €

Rappel : Les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du Protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 restent inchangées.

#### Grilles explicatives - Transport de déménagement

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent Accord) à l'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de Transport de déménagement et de la base de calcul retenue dans l'article 2 de l'Accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015, la traduction des compensations pour «Travail de nuit» à retenir est la suivante :

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	% à appliquer	Montant de la compensation
150 D	10,99 €	20,0000 %	2,198 €
138 D	10,46 €	21,0134 %	2,198 €

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	% à appliquer	Montant de la compensation
128 D	10,27 €	21,4021 %	2,198 €
120 D	10,04 €	21,8924 %	2,198 €

Rappel : Les modalités d'attribution et de versement de l'article 2 de l'Accord dérogatoire relatif au travail de nuit du 29 avril 2015 restent inchangées.

#### Grilles explicatives - Prestations logistiques

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 11 du 30 juillet 2018 (étendu à la date de signature du présent Accord) au protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de Prestations logistiques et de la base de calcul retenue dans l'article 3.1 du Protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001, la traduction des compensations pour «Travail de nuit» à retenir est la suivante :

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	% à appliquer	Montant de la compensation
Pour rappel 150 M	10,39 €	20,0000 %	2,078 €
138 L	9,96 €	20,8635 %	2,078 €
125 L	9,94 €	20,9054 %	2,078 €
120 L	9,92 €	20,9476 %	2,078 €
115 L à 110 L	9,91 €	20,9687 %	2,078 €

Rappel : Les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du Protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 restent inchangées.

Les dispositions conventionnelles des secteurs suivants :

- Transport routier de voyageurs ;
  - Transport de fonds et valeurs ;
  - Transport sanitaire ;
- ne sont pas impactées.

## 1.2 Modalité de calcul des compensations pour «Travail des dimanches et jours fériés»

### 1.2.1 Principes

Pour les secteurs d'activités suivants :

- Transport routier de marchandises et activités auxiliaires,
- Transport de déménagement,
- Transport routier de voyageurs,
- Transport sanitaire

les montants des compensations «Travail des dimanches et jours fériés» seront calculées dorénavant en fonction d'un pourcentage du taux horaire conventionnel à l'embauche pour chaque coefficient.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les modalités d'attribution et de versement telles que prévues dans les articles 7bis, 7ter, 7quater de la CCNA1 de la CCNTR ne sont pas remises en cause par la nouvelle expression des montants des compensations.

### 1.2.2 Nouvelle expression des montants des compensations

Le pourcentage à appliquer étant lié aux montants des taux horaires conventionnels à l'embauche, il sera ajusté à chaque revalorisation.

Les montants et pourcentages seront intégrés aux barèmes des taux horaires conventionnels des accords et avenants

portant revalorisation des Salaires minima hiérarchiques.

Les partenaires sociaux adoptent la méthode de transposition telle que présentée pour illustration dans les grilles explicatives ci-dessous.

#### Grilles explicatives - Transport Routier de Marchandises et Activités Auxiliaires

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent Accord) portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du Transport Routier de Marchandises et des Activités Auxiliaires du Transport, la traduction des compensations pour «Travail des dimanches et jours fériés» à retenir est la suivante :

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		% à appliquer	Montant de la compensation	% à appliquer	Montant de la compensation
150 M	10,39 €	100,0962 %	10,40 €	232,9163 %	24,20 €
138 M	10,15 €	102,4631 %	10,40 €	238,4236 %	24,20 €
128 M	10,13 €	102,6654 %	10,40 €	238,8944 %	24,20 €
110 M	10,10 €	102,9703 %	10,40 €	239,6040 %	24,20 €

Rappel : Les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7bis, 7ter, 7quater de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

#### Grilles explicatives - Transport de déménagement

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent Accord) à l'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de Transport de déménagement, la traduction des compensations «Travail des dimanches et jours fériés» à retenir est la suivante :

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		% à appliquer	Montant de la compensation	% à appliquer	Montant de la compensation
150 D	10,99 €	100,5460 %	11,05 €	234,4859 %	25,77 €
138 D	10,46 €	105,6405 %	11,05 €	246,3671 %	25,77 €
128 D	10,27 €	107,5949 %	11,05 €	250,9250 %	25,77 €
120 D	10,04 €	110,0598 %	11,05 €	256,6733 %	25,77 €

Rappel : Les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7bis, 7ter, 7quater de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

#### Grilles explicatives - Transport routier de voyageurs

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la date de signature du présent Accord) à la convention collective nationale annexe n° 1 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de Transport routier de voyageurs, la traduction des compensations «Travail des dimanches et jours fériés» à retenir est la suivante :

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		% à appliquer	Montant de la compensation	% à appliquer	Montant de la compensation
155 V	11,6540 €	123,0479 %	14,34 €	245,9241 %	28,66 €
150 V	11,0978 €	129,2148 %	14,34 €	258,2494 %	28,66 €
145 V	10,8345 €	132,3550 %	14,34 €	264,5254 %	28,66 €
142 V	10,7210 €	133,7562 %	14,34 €	267,3258 %	28,66 €

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		% à appliquer	Montant de la compensation	% à appliquer	Montant de la compensation
140 V	10,6149 €	135,0931 %	14,34 €	269,9978 %	28,66 €
138 V	10,5380 €	136,0790 %	14,34 €	271,9681 %	28,66 €
137 V	10,3514 €	138,5320 %	14,34 €	276,8708 %	28,66 €
136 V	10,3185 €	138,9737 %	14,34 €	277,7535 %	28,66 €
131 V	10,2307 €	140,1664 %	14,34 €	280,1372 %	28,66 €
110 V à 128 V	10,0776 €	142,2958 %	14,34 €	284,3931 %	28,66 €

Rappel : Les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7bis, 7ter, 7quater de la CCNA1 de la CCNTR restent inchangées.

#### Grilles explicatives - Transport sanitaire

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 4 du 16 juin 2016 (étendu à la date de signature du présent Accord) à l'accord du 16 février 2004 sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de Transport sanitaire, la traduction des compensations «Travail des dimanches et jours fériés» à retenir est la suivante :

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	% à appliquer	Montant de la compensation
Emploi B	10,7129 €	193,7851 %	20,76 €
Emploi A	10,0943 €	205,6606 %	20,76 €

Rappel : Les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7bis, 7ter, 7quater de la CCNA1 de la CCNTR et l'article 12.6 de l'accord - cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire restent inchangées.

Les dispositions conventionnelles du Transport de fonds et valeurs ne sont pas impactées par la révision des modes de calcul de la compensation pour «Travail des dimanches et jours fériés».

### Article 2 Amplitudes, coupures et vacations

Au regard du régime de travail spécifique, notamment en ce qui concerne l'amplitude de travail, il est précisé que :

- les entreprises de Transport routier de voyageurs devront continuer d'appliquer les minima de rémunération liés aux amplitudes, coupures et vacations telles que définis dans l'accord de branche relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur les rémunérations des personnels du 18 avril 2002, dans le cadre légal et réglementaire adéquat (Code des Transports),
- les entreprises de Transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport devront continuer d'appliquer la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle telle que définie dans l'Accord National professionnel relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants «grands routiers ou longue distance» du 12 novembre 1998, dans le cadre légal et réglementaire.

### Article 3 Garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles

Considérant que les dispositions relatives aux garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles ainsi que les majorations minimales conventionnelles pour ancienneté entrent dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du Code du Travail, les Partenaires sociaux réaffirment que ces dispositions relèvent de la primauté de la Branche.

Les dispositions conventionnelles de la Branche fixant les modalités d'attribution et de versement de ces éléments restent donc inchangées pour l'ensemble des secteurs de la Convention collective des Transports Routiers et Activités Auxiliaires du Transport.

---

## Article 4

**Treizième mois (TRV, codes NAF 49-39A et 49.39B et Transport de fonds et valeurs, code NAF 80.10Z)**

### 4.1 Principes

Le treizième mois fait partie intégrante du salaire minimum hiérarchique pour les secteurs du Transport routier de voyageurs et de Transport de fonds et valeurs.

Pour ce faire, dans le respect des ordonnances du 22 septembre 2017 précitées et du Protocole d'accord du 4 octobre 2017, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les dispositions conventionnelles relatives au treizième mois. Il sera intégré aux barèmes des taux horaires et salaires conventionnels garantis via un salaire annuel garanti dans les accords et avenants portant revalorisation des Salaires minima hiérarchiques desdits secteurs.

Les modalités d'attribution et de versement ainsi que les éléments de rémunération entrant dans le calcul du treizième mois tels que définis dans les Accords conventionnels :

- article 26 de l'Accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de Transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 ;
- article 26 de l'Accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de Transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991 sont inchangés.

### 4.2

**Réécriture de l'article 26 de l'Accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002**

(*Voir Accord du 18 avril 2002, art. 26*)

Grilles explicatives

Au regard des taux horaires conventionnels à l'embauche issus de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la date de signature du présent Accord) à la Convention Collective Nationale annexe n° 1 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de Transport routier de voyageurs, la traduction à retenir est la suivante :

Cliquez pour consulter l'illustration

La traduction ci-dessus sera similaire pour les catégories «employés», «techniciens et agents de maîtrise».

### 4.3

**Réécriture de l'article 26 de l'Accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs du 5 mars 1991**

(*Voir Accord du 5 mars 1991, art. 26*)

## Article 5

### Frais de déplacement

Les parties signataires rappellent l'engagement de l'État via le Protocole d'accord du 4 octobre 2017 précité de maintenir le régime social et fiscal spécifique à la Branche des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport tel que défini dans le Protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Les parties signataires soulignent que le Protocole «relatif aux frais de déplacement» des ouvriers du 30 avril 1974 et ses avenants successifs sont des accords conventionnels étendus par arrêtés ministériels et fixant les conditions, modalités et montants du remboursement des frais professionnels des personnels susvisés sous la forme d'une indemnisation sur la base d'allocations forfaitaires.

Elles soulignent également que ces allocations forfaitaires sont réputées être utilisées conformément à leur objet dès lors que sont respectées les dispositions réglementaires relatives aux circonstances de leur versement et à leurs montants.

À ce titre, les parties signataires rappellent que le versement des frais et/ou indemnités de repas dans les conditions fixées par le Protocole du 30 avril 1974 est notamment lié aux contraintes opérationnelles ou aux obligations impliquées par le service pesant sur les personnels de prendre, conformément aux usages de la profession, leur repas au restaurant, quel que soit le type d'établissement de restauration.

Elles rappellent enfin que les dites contraintes ou obligations visent également les situations dans lesquelles les personnels concernés sont affectés à une opération professionnelle ou à un service hors de leur lieu de travail, alors même que cette opération ou ce service se déroulerait à proximité du siège de l'entreprise, ou du lieu de rattachement administratif ou du domicile desdits personnels, ou alors même que leur pause repas serait réduite ou interrompue pour une raison impérative s'inscrivant dans les spécificités d'un secteur d'activité.

---

## **Titre II** **Dispositions diverses**

### **Article 6**

#### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 7**

#### **Durée de l'Accord et Entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application à extension.

### **Article 8**

#### **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du Ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du Code du travail.

### **Congé de fin d'activité**

### **Accord du 23 juin 1997**

*Relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs*

[Modifié par avenant n° 1 du 9 avril 1998 étendu par arrêté du 23 juillet 1998, JO 4 août 1998]

Considérant les dispositions du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers marchandises du 29 novembre 1996 ;

Considérant la déclaration commune du 23 décembre 1996 aux termes de laquelle les partenaires sociaux ont constaté que les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs et remplissant les conditions du 1<sup>er</sup> alinéa du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises du 29 novembre 1996 bénéficient des dispositions dudit protocole ;

Considérant l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 ;

Considérant l'accord portant création du FONGECFA Transport du 11 avril 1997.

### **Article 1** **Disposition générale**

L'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 et l'accord portant création du FONGECFA Transport du 11 avril 1997 s'appliquent, dans l'ensemble de leurs dispositions et dans les mêmes conditions, dans les entreprises de transports de fonds et valeurs, sous réserve des précisions ci-dessous.

### **Personnel concerné**

Sont concernés par ces dispositions, les convoyeurs-conducteurs, convoyeurs-gardes et convoyeurs-messagers âgés d'au moins 55 ans qui, à la date de cessation effective de leur activité :

— occupent un de ces postes au sein de l'équipage ;  
— justifient avoir exercé pendant au moins 25 ans (durée réduite à 20 ans par avenant n° 2 du 16 juin 2000 à l'accord du 28 mars 1997) de façon continue ou discontinue, un emploi de convoyeur au sein d'un équipage dans un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC, affecté au transport de fonds et valeurs dans les entreprises précitées.

Peuvent être prises en compte au titre des 25 années (durée réduite à 20 ans par avenant n° 2 du 16 juin 2000 à l'accord du 28 mars 1997) visées ci-dessus :

— les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, du métier de conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC affecté au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement, telles que visées dans les dispositions de l'accord du 28 mars 1997 portant création du CFA "Marchandises/Déménagement" ;  
— les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, dans un emploi de conducteur routier de voyageurs, telles que visées dans les dispositions de l'accord du 2 avril 1998 portant création du CFA "Voyageurs", dans une (des) entreprise(s) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports

---

routiers et des activités auxiliaires du transport.

#### **Indemnité de cessation d'activité**

Les personnels visés par le présent accord et justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise, bénéficiant d'une indemnité de cessation d'activité versée conformément aux dispositions de l'article III.3 de l'accord du 28 mars 1997, et dont le montant est calculé dans les conditions suivantes :

— 1,5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires qu'ils ont ou auraient perçus au cours des douze derniers mois précédant leur départ de l'entreprise.

#### **Article 2 Entrée en application de l'accord**

Le présent accord entrera en application à compter de la date de son extension.

#### **Article 3 Publicité et extension**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

### **Accord du 30 juin 2009**

(Voir Convention collective : «Transports routiers», Personnels de conduite, Congé de fin d'activité)

### **Accord du 16 juin 2023**

[Étendu par arr. 16 août 2023, JO 23 août, applicable à compter de sa signature]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC.

### **Préambule**

En relevant progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a un impact sur les régimes des congés de fin d'activité mis en place par les accords du 28 mars 1997 et 2 avril 1998 modifiés : ses bénéficiaires ne pourront plus, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, liquider leur droit à la retraite à l'âge de 62 ans. De plus, le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite conduirait, sans relèvement de l'âge minimal d'entrée dans les régimes, à augmenter significativement la durée du congé de fin d'activité des futurs bénéficiaires et donc à remettre en cause la viabilité financière des régimes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux prennent acte de la volonté de l'État, dans un contexte où les entreprises font face à des difficultés de recrutement et à une pénurie de conducteurs, à ce que les congés de fin d'activité, éléments d'attractivité de la profession, soient pérennisés, et adaptés aux nouvelles conditions de départ en retraite de manière à les inscrire dans une trajectoire financière équilibrée. Ils notent l'engagement de l'État, pour cela, à poursuivre sa participation au financement des régimes, jusqu'en 2030, selon les modalités prévues en annexe du présent accord et à prendre en charge en intégralité les surcoûts pour les régimes liés au nécessaire raccordement entre l'âge initial envisagé de départ à la retraite et le nouvel âge légal issu de la modification des dispositions législatives.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par le présent accord, de modifier les stipulations

conventionnelles des accords du 28 mars 1997 (CFA-marchandises) et du 11 avril 1997 (FONGEFA-Transport), et des accords du 2 avril 1998 (CFA-voyageurs) et du 29 mai 1998 (AGECFA-Voyageurs), afin :

- 1) de maintenir dans les régimes les bénéficiaires entrés dans les dispositifs avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 jusqu'à ce qu'ils aient atteint leur nouvel âge légal de départ à la retraite ;
- 2) de relever progressivement, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge minimal d'entrée dans le régime, selon une trajectoire viable financièrement ;
- 3) de supprimer la surcote applicable au taux d'allocation du CFA-marchandises, compte-tenu de la situation financière dégradée du régime FONGEFA-Transport et de la nécessité qu'il revienne rapidement à un niveau de fonds propres positif ;
- 4) de donner aux conseils d'administration des régimes la capacité de déterminer le taux de revalorisation annuel des allocations, afin de mieux maîtriser ce paramètre essentiel pour l'équilibre des régimes ;
- 5) d'assurer une transparence accrue dans la gestion des deux fonds avec pour cela la présentation à l'État, avant chacun de ses versements, des justificatifs nécessaires, notamment de documents retracant les dépenses du régime de l'année en cours, les dépenses prévisionnelles des trois années à venir et les perspectives pour les régimes à horizon 2030, ainsi que les dépenses afférentes au maintien en congé de fin d'activité jusqu'à leur nouvel âge légal de départ à la retraite, des bénéficiaires entrés dans les dispositifs avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023.
- 6) que les ajustements apportés aux dispositifs des congés de fin d'activité s'effectuent à isocoût pour les entreprises comme pour les salariés.

De plus, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté, une fois signé le présent accord, d'ouvrir une négociation portant sur la rénovation des congés de fin d'activité permettant d'assurer l'équilibre des régimes, comme l'engagement en avait déjà été pris dans le protocole d'accord du 19 avril 2017 et rappelé dans l'accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGEFA Transport).

Les partenaires sociaux prennent acte de l'engagement de l'État à les accompagner dans cette négociation, avec l'appui d'une personnalité qualifiée, afin qu'elle puisse aboutir d'ici au 30 juin 2024.

Les dispositions des accords antérieurs non modifiées par le présent accord demeurent en vigueur.

## **Article 1 Âge d'entrée dans le régime à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023**

1. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge minimal d'entrée en congé de fin d'activité est fixé à 59 ans.
2. Par dérogation au principe énoncé au 1.1, et afin que l'évolution des régimes soit progressive, l'âge minimal d'entrée est fixé à :
  - 57 ans et 6 mois pour la génération 1966 et les générations précédentes ;
  - 58 ans et 3 mois pour la génération 1967.

Les partenaires sociaux prennent acte que le financement des dépenses des régimes liées à ce report progressif de l'âge minimal d'entrée est pris en charge par l'État selon les modalités définies en annexe du présent accord. Les appels de fonds adressés trimestriellement à l'État détaillent ce financement.

3. Par dérogation au principe énoncé au 1.1, les assurés éligibles à l'accord du 2 avril 1998 continuent à bénéficier de la capacité à faire valoir leurs droits au CFA-voyageurs 5 ans avant l'âge auquel ils peuvent liquider leur pension d'assurance vieillesse dans le cadre du dispositif dit «carrières longues».

## **Article 2 Allocations versées aux bénéficiaires maintenus dans les régimes**

1. Les bénéficiaires entrés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 dans un congé de fin d'activité sont maintenus dans le régime et continuent de percevoir leur allocation dans les conditions fixées par le régime, jusqu'à ce qu'ils puissent liquider leur droit à la retraite à l'âge légal d'ouverture des droits résultant des dispositions de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.
2. Les partenaires sociaux prennent acte que le financement de ces allocations et des cotisations afférentes, versées pendant la période supplémentaire de maintien des bénéficiaires dans les régimes, est intégralement assuré par l'État, selon des modalités définies en annexe du présent accord. Les appels de fonds adressés trimestriellement à l'État détaillent ce financement.
3. Par dérogation, les bénéficiaires, ayant reçu à la date de signature du présent accord, une lettre d'accord pour une entrée dans les dispositifs CFA au 1<sup>er</sup> septembre 2023, sont assimilés aux bénéficiaires déjà entrés dans le régime.

Les surcoûts liés à l'entrée de ces bénéficiaires dans le régime sont à la charge du régime.

---

### **Article 3** **Taux d'allocation des bénéficiaires du CFA-marchandises**

1. Le mécanisme de décote/surcote, prévu par le dernier alinéa de l'article 4.1 de l'accord du 28 mars 1997 modifié est maintenu dans les conditions suivantes :

— Le taux de l'allocation est fixé à 70 % pour les allocataires dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient dans les 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, et ce pour l'ensemble de la période de bénéfice de l'allocation.

— Le taux de l'allocation est fixé à 75 % pour les allocataires dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient en cas de liquidation au-delà des 12 mois qui suivent leur âge minimal d'entrée dans le dispositif tel qu'il est défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, dans le respect des dispositions ci-dessous.

— Le taux de l'allocation est fixé à 80 % pour les allocataires dont le 1<sup>er</sup> jour de prise en charge intervient en cas de liquidation dans les 24 mois précédent leur âge minimal légal d'entrée dans le dispositif retraite.

2. Les stipulations du présent article se substituent, pour les entrées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, aux dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 28 mars 1997 dans sa rédaction issue de l'accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA - Transport).

### **Article 4** **Modalités de revalorisation des allocations versées**

1. À l'article 4 de l'accord du 28 mars 1997, les mots : «Cette allocation sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables aux points de retraite CARCEPT» sont remplacés par les mots : «Le conseil d'administration du FONGECFA-Transport détermine chaque année, sur la base des perspectives financières du régime, le taux de revalorisation de cette allocation, qui ne peut excéder le dernier taux connu de revalorisation du point de retraite AGIRC-ARRCO».

2. À l'article 4.1 de l'accord du 2 avril 1998, les mots : «Elle sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables au point de retraite CARCEPT» sont remplacés par les mots : «Le conseil d'administration de l'AGECFA-Voyageurs détermine chaque année, sur la base des perspectives financières du régime, le taux de revalorisation de cette allocation, qui ne peut excéder le dernier taux connu de revalorisation du point de retraite AGIRC-ARRCO».

### **Article 5** **Gouvernance**

Les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes d'assurer une transparence accrue dans la gestion des deux fonds avec la présentation, avant chaque versement de l'État, de documents retraçant les dépenses des régimes prévisionnelles de l'année en cours et les dépenses de l'année n – 1, en détaillant tout particulièrement celles afférentes au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans les régimes prévu à l'article 1<sup>er</sup> et au maintien en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes d'organiser, en lien avec le gestionnaire des fonds, une présentation annuelle aux Conseils d'administration des dépenses prévisionnelles des trois années à venir, détaillant les dépenses afférentes au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans les régimes prévu à l'article 1<sup>er</sup> et au maintien en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2, ainsi que les perspectives pour les régimes à horizon 2030.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à demander aux administrateurs des régimes, avec l'appui du gestionnaire des fonds, de permettre aux services de l'État d'obtenir à leur demande toute information complémentaire utile à la compréhension de l'équilibre financier des régimes.

### **Article 6** **Négociation portant sur la rénovation des congés de fin d'activité (accord de phase 2)**

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de réviser plus globalement les congés de fin d'activité avec les objectifs suivants :

— Faire des CFA un meilleur outil d'attractivité du métier de conducteur, en tenant compte des évolutions économiques et sociétales, des attentes des salariés et de leurs employeurs concernant la gestion des fins de carrière ;  
— Prendre en considération les dispositifs dits de carrières longues et leur articulation avec les régimes de retraite ;  
— Garantir l'équilibre financier de long terme des associations FONGECFA-Transport et AGECFA-Voyageurs ;  
— Moderniser le pilotage des régimes, de manière d'une part, à garantir à l'État une plus grande transparence sur l'usage de l'argent public versé au régime, indispensable au contrôle des dépenses, d'autre part, à permettre au gestionnaire de produire des projections budgétaires de moyen et long termes fiabilisées.

Compte-tenu de ces objectifs, les partenaires sociaux, prenant acte de l'engagement de l'État à demander à la per-

---

sonnalité qualifiée de poursuivre son accompagnement, s'engagent à ouvrir une négociation dès la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent d'ici la fin de l'année 2023 à définir les orientations de cette négociation, avec l'appui de la personnalité qualifiée, à fixer le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'à conclure ce nouvel accord avant le 30 juin 2024 (accord de phase 2).

### **Article 7** **Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux conviennent d'un rendez-vous à mi étape, au 1<sup>er</sup> semestre 2026, afin d'apprécier les impacts sur les simulations financières et l'équilibre des régimes :

- Du niveau des entrées dans les régimes (les simulations financières établies pour l'élaboration du présent accord par l'organisme gestionnaire sont fondées sur une hypothèse de 2500 entrées dans les régimes par génération (2300 entrées par génération pour le CFA - marchandises et 200 entrées pour le CFA-voyageurs) ;
- De l'évolution du taux de l'inflation, du plafond mensuel de la sécurité sociale et du taux de cotisations AGIRC-ARRCO ;
- De l'évolution de l'âge d'entrée moyen ;
- De l'évolution de la rente moyenne liquidée.

Les partenaires sociaux prennent acte de l'engagement de l'État à participer, sur leur demande, à ce rendez-vous.

### **Article 8** **Clause de sauvegarde**

En cas de circonstances exceptionnelles affectant les dispositifs (par exemple d'un dépassement annuel moyen de plus de 5 % du nombre total d'entrants par génération dans les régimes, d'un taux d'inflation annuel moyen excédant 4 % ou d'une évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale de plus de 4 %), les partenaires sociaux s'engagent à convenir d'un rendez-vous dans les plus brefs délais, afin d'apprécier les impacts de ces circonstances exceptionnelles sur les simulations financières et l'équilibre des régimes.

Ils prennent acte de l'engagement de l'État à participer, sur leur demande, à ce rendez-vous.

### **Article 9** **Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

### **Article 10** **Dispositions spécifiques**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 11** **Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## **Annexe financière**

### **Préambule**

Considérant l'attachement des partenaires sociaux à la pérennisation des congés de fin d'activité,

Considérant les dispositions de la réforme des retraites qui relèvent progressivement, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge d'ouverture des droits à la retraite et la nécessité d'en tirer les conséquences sur les congés de fin d'activité,

Considérant l'engagement de l'État, malgré les contraintes budgétaires pesant sur les finances publiques, à garantir son financement jusqu'en 2030 et à prendre en charge une part substantielle des coûts pour les régimes consécutifs à la réforme des retraites, au regard de l'engagement des partenaires sociaux à procéder à la rénovation des congés de fin d'activité avant le 30 juin 2024 tel qu'indiqué dans l'article 6 du présent accord ;

Considérant de plus, l'engagement de l'État à participer, sur demande des partenaires sociaux, à tout rendez-vous prévu en application des articles 7 et 8 du présent accord,

Considérant l'engagement pris par l'État de poursuivre la mission confiée à la personnalité qualifiée pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation de l'accord de phase 2 mentionné à l'article 6 du présent accord,

---

et déterminer avec eux, après la signature du présent accord, un calendrier de réunions préparant la négociation de cet accord de phase 2 avant le 30 juin 2024,

Considérant la nécessité que les partenaires sociaux, dans le cadre financier déterminé en lien avec l'État, replacent le régime sur une trajectoire financière viable,

Les partenaires sociaux et l'État sont convenus de ce qui suit :

### **1- Dépenses des régimes financées par l'État**

Dans le respect du plafond et des stipulations du 2 ci-dessous, l'État finance les dépenses suivantes des régimes :

— Pour les entrées dans les régimes avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

■ Prise en charge par l'État de 80 % des allocations et de 100 % des cotisations assurance vieillesse volontaire (AVV) des bénéficiaires de 59,5 à 62 ans ;

■ Auquel s'ajoute la prise en charge intégrale des allocations, cotisations AVV et cotisations AGIRC-ARRCO des allocataires de 62 ans à leur nouvel âge légal de départ à la retraite issu des dispositions de la loi du 14 avril 2023.

— Pour les entrées dans les régimes à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

Prise en charge par l'État de 80 % des allocations et de 100 % des cotisations AVV des bénéficiaires, sur les 2,5 années précédent leur nouvel âge légal de départ à la retraite. Ces stipulations sont garanties pour l'ensemble des entrées en congé de fin d'activité intervenant jusqu'au 31 décembre 2030 et garantissent la participation de l'Etat au paiement des allocations et cotisations AVV des allocataires entrés avant cette date et jusqu'à leur sortie effective des régimes.

En outre, dans le respect du plafond mentionné au 2 ci-dessous, l'Etat prend en charge le surcoût lié au report progressif de l'âge minimal d'entrée dans le régime (à raison de 6 mois, puis de 9 mois, puis de 9 mois par génération), à hauteur de 50 % des dépenses du régime (allocations, cotisations AVV et cotisations AGIRC-ARRCO) à l'égard des allocataires entrés dans les régimes à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de 5 années.

### **2- Montant de la participation de l'État**

La contribution de l'État aux régimes ne saurait excéder, de 2023 à 2030 inclus, le montant annuel de 148 M € pour le FONGECFA-Transport, et de 12 M € pour l'AGECFA-Voyageurs, soit au total 160 M € par an.

Ces dépenses représentent un montant moyen annuel sur huit ans de 160 M € par an sur les années 2023 à 2030 inclus. Il est convenu entre les parties que l'État verse aux régimes une subvention annuelle selon les modalités définies par des conventions financières conclue entre l'AGECFA-Voyageurs et l'État d'une part, le FONGECFA-Transport et l'État d'autre part.

### **3- Gouvernance**

La mise en œuvre de ces engagements est accompagnée d'une amélioration des dispositifs de suivi et de prévision des dépenses des fonds et permettant :

— d'actualiser annuellement les perspectives financières des régimes à horizon 2030,

— de mieux connaître les bénéficiaires potentiels et leur comportement ;

— d'améliorer les échanges entre le FONGECFA-Transport et l'AGECFA-Voyageurs d'une part et les organismes sociaux et fiscaux d'autre part, aux fins de simplifier les échanges d'informations sur l'acquisition des droits au régime général et le cas échéant sur le contrôle de l'absence de reprise d'activité professionnelle pendant la période de service de la rente.

Ces améliorations pourront utilement être retranscrites au sein de nouvelles conventions-cadre de gestion liant l'État au FONGECFA-Transport et à l'AGECFA-voyageurs, tenant compte des modifications des régimes introduites par le présent accord.

### **4- Engagements prévisionnels détaillés de financement du FONGECFA-Transport**

Le tableau technique ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de transition du CFA - marchandises, le concours financier de l'État et des partenaires sociaux, par exercice comptable.

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030
Charges de prestations annuelles	327,34	346,75	322,54	293,01	259,96	293,61	320,66	323,16	310
Charge État	150,54	191,34	189,02	157,20	126,46	123,83	125,01	122,06	148
Subvention État annuelle	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148

## 5- Engagements prévisionnels détaillés de financement de l'AGECFA-Voyageurs

Le tableau technique ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de transition du CFA-voyageurs, le concours financier de l'État et des partenaires sociaux, par exercice comptable.

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023 - 2030
Charges de prestations annuelles	24,33	22,44	21,09	23,07	23,48	24,04	27,03	27,62	24
Charge État	11,77	12,92	12,71	11,91	12,06	12,76	13,37	11,57	12
Subvention État annuelle	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12

## Travail de nuit Accord du 10 juillet 2002

[Étendu par arrêté du 9 septembre 2003, JO 23 septembre 2003, applicable à compter du 10 juillet 2002<sup>(1)</sup>

(1) *NDLR: La loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu.*

]

Considérant la volonté des parties signataires de définir un cadre d'application des dispositions introduites dans le Code du Travail relatives à l'exercice du travail de nuit tenant compte des spécificités des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Considérant la situation particulière des personnels roulants du secteur des transports exclus de la législation relative au travail de nuit.

Considérant le contexte des négociations ayant amené les partenaires sociaux à interdire au plan conventionnel et au regard de certaines situations, les opérations de convoyage de fonds sur la voie publique et d'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit.

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnels des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs au sens de la réglementation.

### Article 2 Recours au travail de nuit et période nocturne

Au regard de la fonction centrale des activités de transport de fonds et valeurs dans l'économie et en considérant des impératifs d'exploitation ou d'organisation des personnes morales ou physiques pour lesquelles elles assurent leurs prestations, les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs doivent pouvoir continuer à exercer et à mettre en place leur activité en tout ou partie au cours de la période nocturne (telle que définie ci-dessous).

Afin de tenir compte des caractéristiques particulières de l'activité (impératifs d'exploitation et environnement dans lequel s'exerce l'activité), la période nocturne est définie, dans le respect de l'article L. 213-1-1du Code du Travail, comme l'intervalle compris entre 22 heures et 7 heures.

---

## **Article 3** **Travail de nuit des personnels sédentaires**

### **3. 1** **Définition**

Les personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise et cadres des entreprises de transport de fonds et valeurs qui accomplissent :

- soit au moins 2 fois par semaine selon leur horaire de travail habituel, au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord,
  - soit au moins 50 heures de leur temps de travail durant la période nocturne, telle que définie à l'article 2 du présent accord, sur une période de référence d'un mois,
- sont des travailleurs de nuit pour l'application du présent accord.

### **3. 2** **Organisation du travail**

La durée quotidienne du travail effectif des personnels travailleurs de nuit visés à l'article 3.1. du présent accord ne peut excéder la durée de 8 heures prévue à l'article L. 213-3 du Code du Travail.

La durée hebdomadaire du travail effectif des personnels travailleurs de nuit visés à l'article 3.1. du présent accord calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder une durée moyenne de 40 heures, conformément à l'article L. 213-3 du Code du Travail.

Au cours de son service de nuit et à condition que sa durée de travail soit d'au moins 6 heures, tout travailleur de nuit au sens du présent accord doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit être organisée dans l'objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales en veillant notamment au moyen de transport dont peut disposer le travailleur de nuit entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise et de la fin de service.

L'ensemble des dispositions relatives à l'organisation du travail des travailleurs de nuit (tels que définis à l'article 3.1 du présent accord) doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail de ces personnels.

### **3. 3** **Compensations**

#### **• Compensation sous forme de repos**

Les personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise et cadres travailleurs de nuit (tels que définis à l'article 3.1. du présent accord) bénéficient d'un repos compensateur - dans des conditions et modalités de prise précisées au niveau de l'entreprise - d'une durée égale à 1 % du temps de travail qu'ils accomplissent au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article 2 ci-dessus).

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos «compensateur» sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos «compensateur» sont définies par accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

#### **• Compensation pécuniaire**

Les personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise (groupe 1 à 5) travailleurs de nuit (tels que définis à l'article 3.1 du présent accord) bénéficient, en complément de la compensation sous forme de repos visée ci-dessus, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article 2 ci-dessus), accompli sur instructions de l'employeur, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à 25 % du taux horaire réel de base appliqué dans l'entreprise au salarié concerné.

En cas d'heures supplémentaires, la prime horaire visée ci-dessus doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

#### **• Application d'accord d'entreprise préexistant**

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositifs d'entreprise préexistants qui accordent globalement des compensations équivalentes en privilégiant l'attribution d'une compensation sous forme de repos.

#### **• Règles de non cumul**

Les compensations au travail de nuit prévues par le présent article ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité, prime, majoration du taux horaire, ou repos au titre du travail de nuit attribués dans l'entreprise.

---

### 3. 4 Recours au volontariat en cas d'affectation sur un poste de nuit

Pour les personnels préparateurs, opérateurs, post marqueurs, employés administratifs et «caissiers» en poste de jour à la date de la signature du présent accord, l'affectation sur un poste de nuit entraînant la qualification de travailleur de nuit ne peut être réalisée que sur la base du volontariat.

Les personnels visés ci-dessus affectés sur un poste de nuit, qui souhaiteraient reprendre un poste de jour, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

### 3. 5 Application des dispositions légales et réglementaires

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent accord, les personnels sédentaires travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires, notamment celles portant sur la surveillance médicale, relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

## Article 4 Travail de nuit des personnels roulants

### 4. 1 Personnels concernés

Dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail ou afin de préparer ou de mener à son terme leur mission, les personnels roulants peuvent effectuer une partie de leur activité, sur la période nocturne telle que définie à l'article 2 du présent accord, sans préjudice de l'interdiction du convoyage de fonds et de l'alimentation des appareils distributeurs de billets la nuit prévue par l'article 21 de l'Accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Les personnels roulants affectés aux transports de fonds et valeurs à l'intérieur des zones aéroportuaires, donc hors voie publique, peuvent - au regard des contraintes spécifiques des activités qui y sont exercées et qui ont été reconnues par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations les ayant amené à interdire le convoyage de fonds la nuit - accomplir tout ou partie de leur temps de travail au cours de la période nocturne telle que définie par l'article 2 du présent accord.

### 4. 2 Compensations

#### • Compensation pécuniaire

Les personnels roulants travaillant de nuit :

— soit au moins 2 fois par semaine selon leur horaire de travail habituel, au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord,

— soit au moins 50 heures de leur temps de travail durant la période nocturne, telle que définie à l'article 2 du présent accord, sur une période de référence d'un mois,

bénéficiant, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article 2 ci-dessus) accompli conformément aux instructions de leur employeur, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à 25 % du taux horaire réel de base appliqué dans l'entreprise au salarié concerné.

En cas d'heures supplémentaires, la prime horaire visée ci-dessus doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

#### • Compensation sous forme de repos

Les personnels roulants travaillant de nuit conformément aux instructions de leur employeur :

— soit au moins 2 fois par semaine selon leur horaire de travail habituel, au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord,

— soit au moins 50 heures de leur temps de travail durant la période nocturne, telle que définie à l'article 2 du présent accord, sur une période de référence d'un mois,

bénéficiant, en complément de la compensation pécuniaire visée au présent article, d'un repos «compensateur» - dans des conditions et modalités de prise précisées au niveau de l'entreprise - d'une durée égale à 1 % du temps de travail qu'ils accomplissent au cours de ladite période nocturne.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos «compensateur» sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos «compensateur» sont définies par accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

---

#### 4. 3 Application d'accord d'entreprise préexistant

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les dispositifs d'entreprise préexistants qui accordent globalement des compensations équivalentes en privilégiant l'attribution d'une compensation sous forme de repos.

#### 4. 4 Règle de non cumul

Les compensations au travail de nuit prévues par le présent article ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité, prime, majoration du taux horaire, ou repos au titre du travail de nuit attribués dans l'entreprise.

#### 4. 5 Recours au volontariat en cas d'affectation sur un poste de nuit

Pour les personnels roulants en poste de jour à la date de la signature du présent accord, l'affectation sur un poste de nuit en «zone sous douane» dans les enceintes aéroportuaires ne peut être réalisée que sur la base du volontariat.

Les personnels visés ci-dessus affectés sur un poste de nuit, qui souhaiteraient reprendre un poste de jour, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

#### Article 5 Formation des travailleurs de nuit et égalité professionnelle des femmes et des hommes

Les travailleurs de nuit, bénéficient au même titre que les autres salariés, des actions de formation mises en place dans l'entreprise.

En aucun cas la considération du sexe ne peut être retenue dans la mise en application des dispositions relatives au travail de nuit et aux travailleurs de nuit dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, notamment au moment de l'embauche du salarié à un poste de travailleur de nuit ou dans le cadre d'une mutation d'un poste de jour sur un poste de nuit, ou d'un poste de nuit sur un poste de jour.

#### Article 6 Mentions sur le bulletin de paie

Le nombre d'heures de repos «compensateur» acquis, à ce titre, par le personnel travaillant de nuit doit faire l'objet d'une information sur son bulletin de paie ou sur un document qui lui est annexé.

L'assiette de calcul et le versement de la prime horaire doivent faire l'objet d'une information sur le bulletin de paie.

#### Article 7 Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter de la date de sa signature.

#### Article 8 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffé du Conseil des Prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

#### Formation professionnelle

#### Organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA "transports "

[Se reporter à Transports routiers, Convention Collective Nationale du 21 décembre 1950, accord et avenant n° 1 du 28 décembre 1994]

#### Réduction et aménagement de la durée du travail

#### Accord du 23 juillet 1999

[Étendu par arrêté du 10 janvier 2000, JO 13 janvier 2000]

#### Préambule

Le présent accord marque la volonté des parties signataires de définir un cadre d'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail pour les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Elles estiment en effet qu'il est nécessaire de mettre à la disposition des entreprises un cadre harmonisé qui puisse,

---

selon les cas :

- soit constituer un guide pour les négociations d'accord d'entreprise lorsque ces dernières sont possibles,
- soit être mis directement en œuvre dans les entreprises lorsque, en l'absence de représentation syndicale, ces négociations s'avèrent impossibles.

Soucieuses de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et de prendre en compte les contraintes et la diversité de leurs situations, les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail doit s'inscrire dans un processus d'aménagement du temps de travail.

Elles ont donc retenu plusieurs dispositifs d'aménagement du temps de travail qui, tout en étant compatibles avec les exigences de sécurité inhérentes à la nature même de l'activité, leur paraissent tout à la fois de nature à :

- répondre aux aspirations des salariés en matière de réduction et d'amélioration de leurs conditions de travail,
- préserver la compétitivité des entreprises par des organisations de travail favorisant la souplesse et la réactivité requises pour satisfaire les demandes de la clientèle.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent leur volonté commune que la mise en œuvre de l'aménagement réduction du temps de travail dans les entreprises de transport de fonds et valeurs puisse contribuer au maintien et au développement de l'emploi privilégiant la consolidation de l'emploi permanent.

## **Titre I Champ d'application**

### **Article 1 Personnels concernés**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre principal et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ou *aux entreprises faisant une application volontaire de celle-ci*.

Dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre accessoire, les dispositions du présent accord sont applicables aux personnels dont les emplois sont spécifiquement définis dans la nomenclature annexée à l'accord national du 5 mars 1991 (voir Annexe I) relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

## **Titre II Conditions de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises**

### **Article 2 Principe**

Les dispositions prévues par l'accord-cadre peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- Dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux.

Dans ce cadre, un accord d'établissement ne saurait prévoir des dispositions moins favorables qu'un accord d'entreprise lorsqu'il existe.

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises.

- Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux la mise en œuvre des dispositions de l'accord s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés.

### **Article 3 Organisation / réduction de la durée du travail**

#### **A Modalités d'organisation / réduction de la durée du travail**

La réduction du temps de travail peut être organisée, éventuellement en fonction des services et des catégories de personnels concernées, par application du ou des dispositif(s) de réduction du temps de travail, ou par leur combinaison, les plus adaptés visés ci-dessous.

- Dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, l'accord d'entreprise peut organiser la réduction de la durée du travail selon les modalités suivantes :
  - réduction de l'horaire hebdomadaire de travail,
  - réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail,
  - réduction par la mise en place de la modulation du temps de travail.
- Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux et dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus, la réduction de la durée du travail peut être organisée selon les modalités suivantes :
  - réduction de l'horaire hebdomadaire de travail,
  - réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

## **B** **Répartition de la durée du travail**

Dans un souci d'équilibre entre vie personnelle et organisation du travail des salariés, et bien que les activités de transport de fonds et de valeurs puissent être exercées, en fonction des pratiques d'entreprise, sur tous les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail des personnels des entreprises sur cinq jours est la règle.

Néanmoins et afin de faciliter la mise en oeuvre de nouvelles organisations du travail permettant sa réduction et visant notamment à aménager des périodes de repos d'une durée supérieure à deux jours, la durée du travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs peut être répartie différemment dans la semaine dans le respect des dispositions relatives au repos hebdomadaire.

En tout état de cause, un salarié ne peut être amené à travailler un nombre de semaines comportant plus de 5 jours travaillés supérieur à 12 dans l'année.

En cas de dépassement de ces 12 semaines et sans que celui-ci puisse conduire à excéder la limite maximale de 18 semaines, la rémunération des heures effectuées (qui ne sauraient être inférieures à 3 heures pour un salarié à temps complet) le jour travaillé au-delà de 5 jours au cours d'une semaine est majorée de 15 %.

### **3.1** **Réduction de l'horaire hebdomadaire de travail**

La réduction de l'horaire hebdomadaire de travail peut se traduire par :

- une réduction de l'horaire de travail égale sur chaque jour,
- une réduction de l'horaire de travail inégale sur chaque jour,
- un ou des jour(s) non travaillé(s).

### **3.2** **Réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail**

#### **a** **Principe**

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures est organisée sous forme de jours de repos.

• Le nombre de jours de repos permettant d'atteindre l'horaire moyen de référence correspondant à la réduction du temps de travail retenue dans l'entreprise, est fixé en application de la formule ci-dessous :

nombre de semaines travaillées dans l'année × nombre d'heures hebdomadaires devant être compensées / nombre d'heures journalières

• Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elles donnent lieu au repos compensateur et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### **b** **Modalités d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail**

La prise des jours de réduction du temps de travail doit intervenir dans les 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise ou l'établissement.

• Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, les jours de réduction du temps de travail peuvent également être affectés à un compte épargne temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

• Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps

---

de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié dès lors que la prise de ces jours est compatible avec le bon fonctionnement du service.

La prise de ces jours, qui ne peut, en tout état de cause intervenir au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, s'effectue dans le respect d'un délai de prévenance de deux semaines.

Ce délai de prévenance peut être ramené par l'entreprise à 5 jours en cas de circonstances exceptionnelles plus particulièrement liées à des situations de sous effectif au sein du service.

### **c Rémunération et incidence des absences**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est établie sur la base de l'horaire de référence du service visé au paragraphe a) ci-dessus.

En cas d'absence de toute nature, la rémunération du salarié est calculée sur la base du salaire correspondant à l'horaire de référence du service ; celle-ci est diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées lorsque l'absence n'est pas assimilée à du travail effectif.

### **d Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence**

Les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction du temps de travail perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

## **3.3 Réduction de la durée du travail par la mise en place de la modulation du temps de travail**

### **a Principe**

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail relatives à la modulation du temps de travail, la durée du travail est fixée, par accord d'entreprise ou d'établissement, à 35 heures hebdomadaires en moyenne.

Dans le cadre de la période de modulation définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire hebdomadaire de travail des personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation qui ne peut être supérieur à 42 heures hebdomadaires, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de telle sorte que les heures effectuées au delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent.

### **b Limites hebdomadaires**

La durée hebdomadaire de temps de travail ne peut être supérieure à 46 heures.

L'accord d'entreprise ou d'établissement détermine un plancher hebdomadaire de temps de travail qui ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires au cours des semaines travaillées, sauf à permettre l'attribution d'une ou plusieurs semaines complètes de repos aux salariés concernés.

### **c Heures supplémentaires**

#### **1 Pendant la période de modulation**

Pendant la période de modulation seules les heures effectuées au delà du plafond hebdomadaire fixé au plus à 42 heures constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### **2 En fin de période de modulation**

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié dans les conditions suivantes.

S'il apparaît que le cumul des heures effectuées excède la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur ou à un repos compensateur de remplacement (RCR) dans les conditions visées à l'article 8.3 ci-dessous ; dans ce cas ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

S'il apparaît, à l'inverse, que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise à la fin de la période de référence, les heures "déficitaires" ne peuvent faire l'objet, ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenues sur salaire.

---

**d**

### **Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement dans cette dernière**

L'accord d'entreprise ou d'établissement définit le programme indicatif de la modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle.

**e**  
**Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures (151,67 h / mois) complétée, lorsqu'il en existe, par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires excédant le plafond de modulation.

**f**  
**Incidence des absences**

En cas d'absence au cours de la période de modulation, chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Sont ajoutés au temps de travail effectif les temps non travaillés assimilés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du Code du Travail),
- les heures de délégation,
- le repos compensateur obligatoire,
- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Les jours fériés non travaillés, dans le respect des dispositions de l'article 11 de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs, sont pris en compte pour une durée de 7 heures afin d'ouvrir droit éventuellement en cours ou en fin de période de modulation aux majorations pour heures supplémentaires.

Les autres journées d'absence en cours de période de modulation telles que congés légaux ou conventionnels, maladies... sont prises en compte pour une durée équivalente à 7 heures. Ces heures sont déduites de la durée d'activité initialement fixée afin d'être neutralisées au regard de la durée du temps de travail à effectuer. Elles ne sont pas prises en compte pour apprécier les droits au déclenchements des heures supplémentaires lequel reste fixé au-delà de la durée d'activité initialement fixée pour la période de modulation.

La rémunération du salarié est calculée sur la base du salaire pour 35 heures ; celle-ci est diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées lorsque l'absence n'est pas indemnisée.

**g**

### **Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise au cours de toute la période de modulation**

L'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise en cours de période de modulation.

**h**  
**Chômage partiel**

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation les périodes de faible activité ne pourront être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise pourra recourir au dispositif du chômage partiel conformément aux dispositions réglementaires applicables.

## **Article 4** **Modalités de contrôle et de suivi**

**4.1**

### **Commission de suivi des accords d'entreprise ou d'établissement**

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit l'institution d'une commission de suivi de l'accord composée des signataires de celui-ci.

La composition de cette commission et la fréquence de ses réunions sont déterminées dans des conditions définies par l'accord.

À l'occasion de ses réunions, cette commission procède à l'examen des informations lui permettant le suivi de l'accord et la vérification du respect des dispositions qu'il prévoit, plus particulièrement celles relatives aux modalités de l'organisation du temps de travail.

**4.2**

### **Bilan de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués**

## **syndicaux**

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, au cours de trois premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, l'employeur présente au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise portant plus particulièrement sur les modalités d'organisation du travail.

### **4.3**

#### **Information des salariés concernés par l'aménagement / réduction du temps de travail**

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement / réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paie.

Par ailleurs, un récapitulatif de leur situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés en fin de période de référence ou de modulation.

### **Article 5**

#### **Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations. Portée sur le taux horaire**

##### **a**

###### **Salariés bénéficiant de la réduction du temps de travail**

###### **a.1**

###### **Principe**

- Les personnels des entreprises de transport de fonds et valeurs concernés par la réduction du temps de travail en application de l'un des dispositifs ci-dessus bénéficient du maintien du niveau de leur salaire effectif quel que soit leur nouvel horaire de travail.

Le salaire maintenu pris en compte correspond au salaire de base (hors primes et heures supplémentaires) que l'intéressé a ou aurait perçu pour le mois précédent l'entrée en application de la nouvelle durée du travail qui lui est désormais applicable.

Les cas particuliers des personnels dont la rémunération correspond à un horaire contractuel supérieur à la durée légale du travail doivent faire l'objet d'un examen spécifique dans le cadre de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

- Afin de permettre aux entreprises d'absorber, au moins pour une partie, les surcoûts induits par la réduction du temps de travail sans diminution du salaire, il est convenu d'une période maximale de 3 ans à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, pendant laquelle le salaire sera maintenu à son niveau.

###### **a.2**

###### **Modalités**

Pendant cette période de 3 ans le maintien du niveau de salaire des intéressés est assuré en complétant, par une indemnité différentielle de réduction du temps de travail, le nouveau salaire de base mensuel correspondant au taux horaire de l'intéressé multiplié par le nouvel horaire de travail.

Le salaire maintenu est donc calculé en application de la formule ci-dessous :

salaire maintenu = { (salaire de base mensuel initial / horaire initial) × nouvel horaire } + indemnité différentielle

Dans la perspective de la suppression complète de l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail à l'issue du délai de 3 ans, pendant cette période celle-ci sera incorporée par tiers au cours du mois de la date anniversaire de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail au salaire de base des intéressés entraînant une revalorisation de leur taux horaire.

Les heures supplémentaires éventuellement pratiquées sont rémunérées en tenant compte de la revalorisation du taux horaire visée au paragraphe ci-dessus.

Pendant cette période de trois ans, l'indemnité différentielle entre dans l'assiette de calcul du 13<sup>ème</sup> mois et, lorsqu'elle existe, de la prime d'ancienneté.

##### **b**

###### **Salariés nouvellement embauchés et salariés employés à temps complet réduit ou à temps partiel**

Les salariés nouvellement embauchés et les salariés employés à temps complet réduit ou à temps partiel bénéficient de la revalorisation de leur taux horaire dans des conditions identiques à celles fixées dans le paragraphe a) ci-dessus pour les personnels dont le temps de travail a été réduit.

---

## **Article 6** **Dispositions spécifiques applicables au personnel d'encadrement**

Compte tenu de l'autonomie, de degrés divers, dont disposent les personnels d'encadrement dans l'organisation de leur travail, il apparaît que le temps de présence dans l'entreprise ne peut être retenu, à lui seul, pour rendre compte de l'accomplissement de la mission qui leur est confiée.

Dans ces conditions, et conformément aux dispositions de la loi du 13 juin 1998, il est convenu, sous réserve des règles relatives au respect du repos quotidien, de l'organisation de l'activité des personnels d'encadrement dans les conditions spécifiques suivantes.

### **6.1** **Régime conventionnel de forfait**

#### **A** **Cadres des équipes fonctionnelles**

- Cadres au forfait sans référence horaire

Les cadres dont la nature des fonctions, le type de responsabilité, la large autonomie et l'indépendance dans l'organisation de leur travail et de leur mission excluent toute référence à un horaire précis relèvent d'un forfait sans référence horaire.

Il s'agit pour l'essentiel des cadres dirigeant, des directeurs et des responsables de service.

- Cadres au forfait avec référence horaire

Les autres personnels cadres des équipes fonctionnelles relèvent d'un forfait horaire tenant compte d'heures supplémentaires dont le plafond hebdomadaire est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné dans le respect de la durée hebdomadaire maximale de travail.

#### **B** **Cadres d'exploitation**

Il s'agit du personnel d'encadrement en charge des agences d'exploitation, de leurs adjoints directs ainsi que des chefs d'exploitation ou de service.

Les contraintes liées à la nature même de leur mission - notamment au regard de l'organisation du travail qui en découle et des spécificités propres à chaque site, des responsabilités particulières qui s'attachent à la sécurité des personnes et des biens - nécessitent une disponibilité conduisant à la réalisation d'un certain nombre d'heures supplémentaires.

Les entreprises mettront en oeuvre les moyens nécessaires permettant de limiter la durée effective du travail de ces personnels qui ne peut être supérieure à 44 heures hebdomadaires.

Tout dépassement de l'horaire forfaitaire doit, au préalable, faire l'objet d'un accord du supérieur hiérarchique qui examinera les causes de cette situation ; les dépassements accordés feront l'objet d'une compensation en temps de repos.

### **6.2** **Modalités de réduction du temps de travail**

Compte tenu des spécificités des fonctions des cadres susvisés, il convient de déterminer, dans le cadre d'une réorganisation de leur activité, les formes de réduction du temps de travail les plus adaptées.

Dans cette perspective, une réorganisation de l'activité des personnels concernés en vue de sa réduction par l'attribution de jours de repos apparaît l'une des solutions les plus appropriées.

Dans cette hypothèse, les personnels doivent bénéficier de 12 jours de repos par an au titre de la réduction / réorganisation de l'activité.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif à la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Sauf dispositions particulières dans l'entreprise, ces jours de réduction du temps de travail ne peuvent être attribués pendant les périodes de congé scolaire ni être accolés au congé principal.

Le choix des jours de repos appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de deux semaines et dès lors que la prise de ces jours est compatible avec le bon fonctionnement du service.

Ce délai de prévenance de deux semaines peut être ramené à 5 jours par l'entreprise en cas de circonstances exceptionnelles plus particulièrement liées à des situations de sous effectif dans le service.

Ces jours de réduction du temps de travail sont pris dans l'année d'acquisition sans possibilité de report sauf à ce que, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et dans les conditions ci-dessous, ces

jours de réduction du temps de travail soient affectés à un compte épargne temps en vue de permettre aux cadres concernés de bénéficier, sur leur initiative et après accord de la hiérarchie, d'actions de formation en complément de celles prévues par le plan de formation.

Le compte épargne temps formation peut être alimenté à raison de 3 jours par an sur une période maximale de trois ans ; à l'issue de toute période de trois ans le compte de jours capitalisés est soldé.

## **Article 7** **Dispositions relatives à l'emploi**

Les parties signataires du présent accord soulignent que sa mise en oeuvre doit concourir au développement de l'emploi et invitent les entreprises et établissements s'engageant dans une démarche de réorganisation / réduction du travail à mettre en application une politique dynamique en matière d'emploi.

Les négociations d'entreprise ou d'établissement doivent aborder cette question.

## **Titre III** **Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail**

### **Article 8** **Contingent d'heures supplémentaires**

À compter de la date de mise en oeuvre effective des dispositions du présent accord dans les entreprises et au plus tard à compter des échéances légales prévues par la loi du 13 juin 1998, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé dans les conditions ci-dessous afin que, tout en s'inscrivant dans une perspective de réduction de la durée effective du travail par la diminution du potentiel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'Inspection du travail, les entreprises puissent continuer à faire face à des variations inopinées de leur charge d'activité.

#### **8.1** **Contingent hors dispositif d'aménagement / réduction du temps de travail**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif d'aménagement du temps de travail est fixé à 180 heures par an et par salarié.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à des surcroîts d'activité, le volume d'heures visé à l'alinéa ci-dessus est apprécié pendant une période transitoire de 3 ans, au-delà de :

- 37 heures hebdomadaires pendant la première année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi,
- 36 heures hebdomadaires pendant la deuxième année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi,
- 35,5 heures hebdomadaires pendant la troisième année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi.

#### **8.2** **Contingent dans le cadre du dispositif d'aménagement / réduction du temps de travail**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre du dispositif d'aménagement / réduction du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des fluctuations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

#### **8.3** **Remplacement du payement des heures supplémentaires par un repos compensateur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le payement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux paragraphes ci-dessus.

## **Article 9** **Dispositions particulières aux personnels employés à temps partiel**

### **9.1** **Durée du travail**

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail, lorsqu'il aura été constaté, que, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié employé à temps partiel aura dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette

---

durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci devra être modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition expresse du salarié concerné, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire contractuel et l'horaire moyen réellement effectué.

## 9.2

### Situation des personnels employés à temps partiel dont l'activité est fractionnée

#### a Principe

Compte tenu des plages d'activité générées par les demandes de la clientèle, les horaires de travail des personnels employés à temps partiel et affectés aux activités :

- de comptage,
  - de post-marquage,
  - de gestion des guichets automatiques de banque,
- peuvent être organisés en deux vacations au cours de la journée.

Dans ces conditions, pour permettre le maintien d'organisations de travail adaptées à ces demandes et en application des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail, les parties signataires du présent accord-cadre conviennent que les horaires de travail des personnels visés ci-dessus peuvent comporter, au cours d'une même journée, une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

#### b Contreparties

Les temps d'interruption de l'activité excédant les 2 heures visées ci-dessus, déduction faite du temps éventuellement consacré au repas, font l'objet d'une indemnisation correspondant à 17 % de leur durée.

## Article 10

### Dispositions particulières aux personnels employés entre 32 heures et 39 heures hebdomadaires

À titre exceptionnel, il sera procédé à la requalification du contrat de travail des salariés dont l'horaire contractuel était fixé entre 32 h et 39 h hebdomadaires sur la base suivante :

Lorsque l'horaire hebdomadaire moyen réellement effectué en 1998 excède l'horaire contractuel, le contrat de travail sera réévalué sur la base de l'horaire réellement effectué dans la limite maximale de 39 heures hebdomadaires.

Dès lors que le nouvel horaire ainsi contractualisé ne sera pas inférieur de plus d'une heure au nouvel horaire collectif mis en place pour les salariés de même catégorie dans l'entreprise ou l'établissement, l'horaire de travail sera requalifié à temps complet.

## Titre IV

### Dispositions diverses

## Article 11

### Clause de révision

Dans l'hypothèse où les dispositions légales ou réglementaires postérieures à l'entrée en vigueur du présent accord-cadre remettraient en cause certaines de ses dispositions, les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation afin de trouver un accord sur les aménagements à apporter aux dispositions dudit accord-cadre.

## Article 12

### Entrée en application de l'accord

Le présent accord-cadre entre en application à compter de son extension afin, notamment, de permettre à l'ensemble des entreprises du secteur d'anticiper, dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998, les échéances fixées par cette dernière.

## Article 13

### Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

---

# **Dérogations à la durée du travail en vue du passage à l'euro**

## **Décret n° 2001-801 du 4 septembre 2001 (JO 5 septembre 2001) portant adaptation du temps de travail**

### **Article 1er**

Pour les établissements exerçant à titre principal des activités de transport public de fonds qui ressortissent à la classe 74.6 " Enquêtes et sécurité " des nomenclatures d'activités et de produits approuvées par le décret du 2 octobre 1992 susvisé, pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre 2001 et le 28 février 2002 et en ce qui concerne le personnel dont la participation est requise pour faire face à un surcroît temporaire d'activité lié au passage à l'euro fiduciaire, les décisions prises en application des premier, troisième et quatrième alinéas de l'article L. 212-7 du Code du travail le sont, au titre de l'ensemble des établissements concernés par la demande d'autorisation, par l'autorité administrative compétente pour le siège de l'entreprise.

### **Article 2**

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française et qui, vu l'urgence, entrera immédiatement en vigueur.

## **Arrêté du 19 septembre 2001 (JO 29 septembre 2001) relatif aux dérogations à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail**

### **Article 1er**

Dans les établissements exerçant à titre principal des activités de transport public de fonds qui ressortissent à la classe 74.6 (Enquêtes et sécurité) des nomenclatures d'activités et de produits approuvées par le décret du 2 octobre 1992 susvisé, pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> octobre 2001 et le 28 février 2002 et en ce qui concerne le personnel dont la participation est requise pour faire face à un surcroît temporaire d'activité lié au passage à l'euro fiduciaire, la durée maximale hebdomadaire de travail est modifiée dans les conditions ci-après :

- la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail calculée sur la totalité de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> octobre 2001 et le 16 décembre 2001 est portée à 46 heures ;
- la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail calculée sur la totalité de la période comprise entre le 17 décembre 2001 et le 20 janvier 2002 est portée à 48 heures ;
- la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail calculée sur la totalité de la période comprise entre le 21 janvier 2002 et le 28 février 2002 est portée à 46 heures.

### **Article 2**

En application des dispositions du décret du 4 septembre 2001 susvisé et de l'article R. 212-7 du Code du travail, les demandes de dérogation formulées en vue d'obtenir le bénéfice des dispositions visées à l'article 1<sup>er</sup> sont adressées, au titre de l'ensemble des établissements qu'elles concernent, à l'inspecteur du travail des transports compétent pour le siège de l'entreprise.

### **Article 3**

L'entreprise doit préciser, dans sa demande, les mesures compensatoires - diminution de la durée hebdomadaire moyenne de travail ou octroi de périodes de repos complémentaire, ou diminution de la durée maximale du travail - qu'elle prévoit de mettre en œuvre en faveur des salariés, en contrepartie de l'octroi de la dérogation sollicitée, pendant la période postérieure à la date d'expiration de celle-ci. Ces mesures compensatoires devront être mises en œuvre intégralement avant le 31 décembre 2002.

La décision de l'inspecteur du travail des transports accordant la dérogation fixe la nature et les modalités des mesures compensatoires à accorder aux salariés concernés.

Ces dispositions sont sans préjudice des compensations financières qui pourront être accordées par l'entreprise aux salariés concernés.

### **Article 4**

Le directeur des transports terrestres et l'inspecteur général du travail et de la main-d'œuvre des transports sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française.

# **Reprise du personnel en cas de changement de prestataire**

## **Accord du 8 novembre 2013**

[Non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour suivant la date de parution de son arrêté d'extension]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

OTRE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNATT CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC.

### **Préambule**

*Souhaitant négocier des dispositions relatives à la reprise du personnel et donc à la continuation de l'emploi en cas de changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé le 7 novembre 2011 un accord sur la reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds. Le 26 avril 2013, cet accord est dénoncé face aux problèmes rencontrés quant à son application.*

*Les parties signataires, soucieux de limiter les effets détériorant le niveau d'emploi lors d'un changement de prestataire, définissent un nouveau dispositif de reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds, tendant à améliorer l'accord précédent.*

*Les parties signataires rappellent et réaffirment ainsi leur attachement à ce dispositif.*

### **Article 1er**

#### **Champ d'application du présent accord**

*Dans le secteur des activités de transport de fonds et valeurs au sens du Livre VI du Code de Sécurité Intérieure réglementant les activités privées de sécurité et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal ou accessoire une activité de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires.*

### **Article 2**

#### **Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire**

*Conditions de reprise du personnel et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire :*

*En cas de perte d'un marché répondant aux conditions stipulées au point 2.1 du présent accord et lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient le transfert des salariés affectés au(x) site(s) de production concerné(s) vers le nouveau prestataire situé à une distance maximale de 100 kilomètres (site à site) reprenant ledit marché, dans les conditions ci-dessous énoncées.*

*Il est expressément entendu que le transfert de personnel n'est possible que vers les sites de l'entreprise « entrante » reprenant effectivement les prestations.*

### **2.1**

#### **Champ d'application du dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataires**

*Les présentes dispositions s'appliquent aux activités du transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un marché. Ne sont concernés par le présent champ d'application que les marchés détenus depuis au moins une année complète et ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant selon les dispositions prévues au point 2.3.1 du présent accord le transfert d'au minimum un salarié.*

### **2.2**

#### **Modalités entre entreprises**

*Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a officiellement connaissance de l'attribution du marché et au plus tard sous 5 jours ouvrés.*

*Les entreprises « entrante » et « sortante » devront également informer sous 10 jours ouvrés, au plus tard, après réception de la notification formelle par le client, leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la*

## 2.3 Conditions préalables à la reprise du personnel

Seuls les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, n'étant pas absents depuis plus de 4 mois et affectés sur le(s) site(s) de production concerné(s) par la succession de prestataires seront concernés par les dispositions prévues au présent accord.

Ces conditions s'apprécieront à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

### 2.3.1 Définition du nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables sera évalué en fonction d'un ratio moyen de chiffre d'affaires annuel généré par un salarié appartenant à l'une des activités ci-dessous visées :

Le chiffre d'affaires total sera apprécié sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par l'entreprise sortante dans les 12 mois pleins précédent la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

L'entreprise « entrante » pourra demander à l'entreprise sortante de justifier du chiffre d'affaires perdu par les copies des factures correspondantes.

Le nombre de salariés transférables sera calculé sur la base de ce chiffre d'affaires annuel divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

La commission de suivi prévue à l'article 5 du présent accord a compétence pour réviser chaque année ces ratios.

Les fonctions ci-dessous visées sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

L'entreprise « sortante » pourra décider de transférer un nombre de poste salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise « entrante » dans un délai minimum d'un mois avant la date de transfert.

En cas de transferts échelonnés, le délai sera décompté un mois avant la date du premier transfert.

Pour l'activité Transport de fonds :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70.000 euros, un convoyeur de fonds (filière Transport, catégorie ouvrier) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 700.000 euros, un régulateur ou chef de mouvement ou chef d'équipe (filière Transport ou Exploitation, catégorie agent de maîtrise ou employé) sera transférable.

Exemple : Chiffre d'affaires transport = 1.000.000 € ht

- Convoyeurs transférables =  $1.000.000 / 70.000 = 14,28$  soit 14 personnes
- Encadrement transférable =  $1.000.000 / 700.000 = 1,43$  soit 1 personne

Pour l'activité Traitement de fonds et valeurs :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 74.000 euros par an, un opérateur ou un employé administratif (filière Traitement des fonds et valeurs, catégorie employé), un agent de chambre forte (filière Chambre forte, catégorie employé) ou un agent d'exploitation niveau I (filière Exploitation, catégorie employé) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 740.000 euros par an, un chef d'équipe ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière Traitement des fonds et valeurs ou Exploitation, catégorie agent de maîtrise ou employé) sera transférable.

Exemple : Chiffre d'affaires caisse = 1.000.000 € ht

- Convoyeurs transférables =  $1.000.000 / 74.000 = 13,51$  soit 13 personnes
- Encadrement transférable =  $1.000.000 / 740.000 = 1,35$  soit 1 personne

Pour l'activité Maintenance des installations automatisées:

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 77.000 euros, un agent de maintenance ou technicien de maintenance (filière Maintenance en installations automatisées, catégorie employé) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 770.000 euros, un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière Exploitation, catégorie agent de maîtrise ou employé) sera transférable.

Exemple : Chiffre d'affaires Automate bancaire = 1.000.000 € ht

- Convoyeurs transférables =  $1.000.000 / 77.000 = 12,98$  soit 12 personnes

- Encadrement transférable =  $1.000.000 / 770.000 = 1,29$  soit 1 personne

### 2.3.2 Critères de reprise du personnel

*Les parties s'accordent sur le fait que, de par la nature de l'activité et de l'organisation des services des entreprises de transport de fonds et valeurs il n'est pas possible de déterminer le choix des salariés transférables au travers de leur affectation au service du contrat commercial visé. En conséquence les parties décident d'adopter les critères cumulatifs suivants :*

- La situation de famille,
- L'âge,
- L'ancienneté dans l'entreprise,
- Le volontariat.

Tous ces critères seront pris en compte, aux conditions de cotation prévues par la grille ci-après, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus grand nombre de points.

Les critères sont appréciés à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

En cas d'égalité de points, le salarié le moins ancien dans l'entreprise sera prioritaire au transfert.

En cas de nouvelle égalité de points, le salarié le plus jeune sera prioritaire au transfert.

Les salariés en fin de carrière se trouvant à moins de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée en CFA (Congé de Fin d'Activité) et faisant état de cette situation, ne peuvent pas faire partie du personnel transférable en cas de changement de prestataire, sauf si le salarié est volontaire.

Leur emploi sera maintenu dans l'entreprise sortante.

Situation de famille	Célibataire sans enfant - marié ou pacsé sans enfant	5 points
	Marié ou assimilé (PACS, concubinage,) et 1 personne à charge	4 points
	Marié ou assimilé (PACS, concubinage) et 2 personnes à charge	3 points
	Marié ou assimilé (PACS, concubinage) et 3 personnes à charge ou plus	2 points
	Parent isolé avec enfant(s) à charge	2 points
	Marié, assimilé (PACS, concubinage), parent isolé avec enfant(s) handicapé(s) à charge	1 point
Âge	Moins de 30 ans	6 points
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	4 points
	De 41 à 50 ans révolus	3 points
	> 50 ans (hors retraite à taux plein)	1 point
Ancienneté	Moins de 3 ans	6 points
	De 3 à 5 ans révolus	5 points
	De 6 à 10 ans révolus	3 points
	De 11 à 15 ans révolus	2 point
	> 15 ans	0 point
Volontariat	Sur la base d'un courrier signé par le salarié	17 points

Les salariés ainsi transférables devront satisfaire, notamment en termes de qualification professionnelle et de formation, aux exigences de la réglementation et des dispositions conventionnelles, à la date du transfert, notamment : CQP, carte professionnelle, permis de conduire correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires y étant associées, port d'armes valide au moment du transfert, passeport formation...

Si ce n'est pas le cas l'entreprise «sortante» proposera un autre salarié sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés) et renoncera au transfert du salarié initial.

Les salariés volontaires au transfert devront formaliser leur volonté de transfert sur la base du document joint en

---

annexe 2.

Pour la bonne application de l'accord, les salariés sont tenus d'informer régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leurs situations personnelles.

## 2.4 *Modalités du maintien de l'emploi*

*Le maintien de l'emploi se traduira par la signature d'un contrat de travail au sein de l'entreprise «entrant» selon les modalités ci-après.*

*Les congés déjà validés par l'entreprise «sortante» pour le salarié transféré, devront, dans la mesure du possible, faire l'objet de leur maintien au sein de l'entreprise «entrant».*

### **A** *Établissement d'un contrat de travail*

*L'entreprise «entrant» établira un contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses particulières attachées au contrat dans l'entreprise «sortante», la qualification, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point B «modalités du maintien de la rémunération» ci-dessous.*

*Chaque salarié concerné se verra remettre son contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en mains propres contre décharge.*

### **B** *Modalités du maintien de la rémunération*

*Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.*

*Cette rémunération comprend, le salaire de base et, toutes les primes à caractère fixe existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise «sortante» et le cas échéant le 13<sup>ème</sup> mois (si l'ancienneté requise est constatée) mais ne comprend ni les heures supplémentaires ou complémentaires, ni participation et intéressement.*

*Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises sera effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.*

*Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle dont le montant est alors précisé dans le contrat de travail.*

*Les primes à échéance fixe mais dont le montant varie seront adaptées aux modalités de versement de l'entreprise «entrant».*

*Le nouvel employeur devra garantir au salarié l'adhésion à des régimes de prévoyance et de mutuelle à des niveaux de garanties au minimum équivalents à ceux garantis par l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Il devra également garantir l'adhésion au congé de fin d'activité selon la réglementation en vigueur.*

### **C** *Modalités d'octroi des congés acquis à la date de transfert*

*L'entreprise «sortante» solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.*

### **D** *Statut collectif*

*Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur (entreprise «entrant») qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur (entreprise «sortante»).*

## 2.5 *Fourniture de la liste du personnel concerné*

*L'entreprise «sortante» est tenue d'établir une liste de tout le personnel transférable, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions ci-dessus énumérées.*

*Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant d'un maintien d'emploi, le détail de sa situation indivi-*

---

*uelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement à l'entreprise entrante dans les plus brefs délais et au plus tard 15 jours ouvrés après réception du courrier de l'entreprise «entrante» signifiant la reprise du marché. Si l'entreprise «sortante» ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, l'entreprise «entrante» est délivrée de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'entreprise «sortante».*

*Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise entrante et de la date et du lieu de prise de fonctions.*

*Les instances représentatives du personnel de l'entreprise «sortante» seront également informées dans les mêmes délais.*

*La liste du personnel sera complétée par l'entreprise «sortante», au plus tard, 25 jours ouvrés avant la date de prise de marché sous couvert de la compatibilité de ce délai avec la date des notifications du client et de l'entrant, de la copie des documents suivants :*

- les 12 derniers bulletins de paye,*
- la fiche médicale d'aptitude, en cours de validité,*
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants,*
- la copie de l'arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes,*
- la copie du ou des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou une attestation d'équivalence,*
- lorsque l'emploi exercé le nécessite, la copie du permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires y correspondant,*
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF (portabilité),*
- le passeport «formation»,*
- l'accord formel du salarié en cas de volontariat, (Cf. annexe 2)*
- la copie de la carte professionnelle.*

*L'entreprise «entrante» aura alors 5 jours ouvrés à compter de la date de réception desdites pièces pour formaliser toutes demandes complémentaires liées à la fourniture des pièces obligatoires auprès de l'entreprise «sortante». Passé ce délai, le dossier sera réputé complet.*

## **2.6**

### ***Information du personnel et des représentants du personnel par l'entreprise entrante***

*L'entreprise «entrante», après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 20 jours ouvrés avant le début du marché pour formaliser le contrat de travail qui doit préciser la date et le lieu de la première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.*

*L'entreprise «entrante» transmettra à l'entreprise «sortante» une copie de la proposition de contrat de travail faite aux salariés pouvant être transférés.*

*Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables.*

## **2.7**

### ***Droits des salariés affectés au marché transféré***

*Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours ouvrés pour formaliser son accord sur le contrat qui lui a été proposé par l'entreprise «entrante». Ce délai de 10 jours ouvrés court à compter de la présentation par l'entreprise entrante au salarié concerné de la proposition de contrat de travail visée à l'article 2.4 A ci-dessus (date de la remise en mains propres contre décharge ou date de la première présentation du courrier recommandé).*

*L'absence de réponse à l'expiration du délai de 10 jours ouvrés susvisé sera considérée comme un refus.*

*En cas de refus du salarié, l'entreprise «sortante» devra alors tirer toutes les conséquences de cette réponse négative.*

*Le transfert des représentants du personnel se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales. Une copie de l'éventuelle autorisation sera remise à l'entreprise «entrante».*

*Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise «entrante» reste sous la responsabilité de l'entreprise «sortante».*

*Le personnel concerné par le transfert bénéficiera d'une formation d'une journée sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de formation aux règles sécuritaires de l'entreprise «entrante» dès le transfert effectif.*

---

## 2.8 *Règlement des salaires et des sommes à paiement différé*

L'entreprise «sortante» réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13<sup>e</sup> mois sous forme de solde de tout compte.

Si le transfert nécessite un changement de résidence entraînant un allongement de trajet domicile/travail supérieur à 50 kilomètres le salarié transféré bénéficiera des conditions prévues à l'article 13 (changement de résidence) de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Les frais liés seront alors à la charge de l'entreprise sortante (payés au salarié par l'entreprise «entrante» puis facturés au réel à l'entreprise «sortante»).

## 2.9 *Attestation d'emploi*

L'entreprise «sortante» remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

### **Article 3** *Mesure spécifique*

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

### **Article 4** *Entrée en application et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

### **Article 5** *Commission de suivi de l'accord*

Il est institué, dans le cadre de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Elle a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord et a compétence pour réviser chaque année les ratios définis par l'article 2.3.1 du présent accord.

Dans un souci de conciliation, la commission de suivi est habilitée à émettre des avis liés à l'interprétation du présent accord, en cas de litiges dont elle aura été saisie. Les membres de la commission de suivi s'engagent, dans la mesure du possible, à réunir ladite commission sous un délai ne pouvant excéder 30 jours calendaires suivant la date de réception du courrier de saisine émanant d'une des parties prenantes dans ledit transfert.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger au sein de la commission nationale de suivi bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette instance. Celles-ci ne s'imputent pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du transport.

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

### **Article 6** *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et suivants et L. 2231-15 du code du Travail.

### **Annexe 1 - Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré**

La liste visée à l'article 2.5 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :

Nom :

Prénom :

*Date de naissance :*

*Nationalité :*

*Adresse :*

*Date d'ancienneté :*

*Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé :*

*Date d'effet de la protection en cours :*

*Coefficient :*

*Horaire hebdomadaire :*

*Salaire mensuel brut de base :*

*Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois :*

*Contrat de travail :*

*Absences en cours :*

*Motif de l'absence :*

*Date de début :*

*Date prévue de reprise d'activité :*

*Formation :*

*Port d'armes :*

*Attestation FIMO :*

## ***Annexe 2 - Courrier faisant état de volontariat au transfert***

*À mon employeur actuel.*

*Je, soussigné(e), fais part de ma ferme volonté de rejoindre la société, XXXX nouveau prestataire du contrat XXXX.*

*Je souhaite le transfert de mon contrat de travail, dans les conditions définies par l'accord sur la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans le transport de fonds et valeurs.*

*J'accepte de recevoir une proposition de contrat de travail de la société XXXX, et m'engage à lui donner une suite, positive ou négative, dans les délais impartis, soit dix jours ouvrés après la réception de la proposition d'emploi.*

*J'atteste que cette demande de transfert de mon contrat de travail est réalisée dans le cadre de mon libre consentement.*

*Je vous prie d'agrérer. Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.*

*Fait à XXXX, le XX XXX XXXX*

*Signature :*

## ***Accord du 3 juillet 2018***

*[Non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature]*

*(Dénoncé par la CNM et la FNTV par lettre du 24 mai 2022)<sup>(1)</sup>*

*(1) Lettre dénonciation de la CNM et la FNTV du 24 mai 2022*

*Lettre recommandée avec accusé de réception*

*Objet : Dénonciation de l'Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs.*

*Madame, Monsieur,*

*La Confédération Nationale de la Mobilité (CNM), mandatée par la Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) a signé le 3 juillet 2018 un accord relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs avec les organisations syndicales de salariés suivantes :*

- la Fédération Générale des Transports et de l'Environnement (l'Union Fédérale Route FGTE - CFDT)
- la Fédération Nationale des Transports et de la Logistique (FO - UNCP) ;
- la Fédération Générale CFTC des Transports (CFTC) ;

*L'Accord a également été signé par les organisations professionnelles représentatives suivantes :*

- la Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
- l'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF)
- l'Organisation des Transports Routiers Européens (OTRE)

*Force est de constater que l'Accord du 3 juillet 2018 fait aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures et que ce dernier a fait l'objet d'un refus d'extension par la DGT pour plusieurs motifs (confer PJ).*

*En conséquence, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CNM et la FNTV, mandatées par FEDESFI, vous notifient par la présente sa dénonciation totale de l'Accord du 3 juillet 2018.*

---

*En l'absence de disposition dans l'Accord, cette dénonciation sera effective dans les conditions légales et réglementaire et une nouvelle négociation pourrait être engagée dans ce délai.*

*La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires.*

*Nous vous prions d'agrérer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.*

*Président de la CNM*

*Président de la FNTV*

**Signataires :**

**Organisation(s) patronale(s) :**

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM.

**Syndicat(s) de salarié(s) :**

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC.

## **Préambule**

Dans l'objectif de préserver le niveau d'emploi à l'occasion d'un changement de prestataire dans les activités du transport de fonds et valeurs, les partenaires sociaux ont défini un dispositif de transfert de salariés vers l'entreprise bénéficiaire du marché.

Le dispositif décrit par le présent accord repose sur l'adhésion des entreprises et des salariés au principe du maintien dans l'emploi. La commission nationale de suivi mise en place par le présent accord veille à sa bonne application.

Dans le présent accord, l'entreprise perdant le marché est dénommée «entreprise sortante» et celle prenant le marché est dénommée «entreprise entrante».

### **Article 1er Champ d'application**

Le présent accord s'applique :

**1<sup>o</sup>) aux marchés :**

- concernant des activités de transport des fonds et valeurs quel qu'en soit le montant, telles que définies par l'article 611-1 du Code de la sécurité intérieure,
- repris en totalité ou partiellement par l'entreprise entrante,
- détenus depuis au moins douze mois,
- ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant le transfert d'au minimum un salarié ;

**2<sup>o</sup>) aux sites de production des entreprises entrante et sortante :**

- affectés directement par le changement de prestataire,
- situés à une distance maximale de 100 kilomètres (site à site) ;

**3<sup>o</sup>) aux salariés :**

- affectés aux activités de transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires,
- titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à trois mois,
- n'étant pas absents depuis plus de 4 mois au titre d'un arrêt maladie ou dont le contrat de travail n'est pas suspendu, hors les cas d'accidents du travail et de congés de maternité,
- se trouvant à plus de deux ans d'un départ à la retraite ou d'entrée dans un dispositif de fin de carrière,
- se trouvant à moins de deux ans d'un départ à la retraite ou d'entrée dans un dispositif de fin de carrière, seulement s'ils sont volontaires à leur transfert.

Les conditions précitées sont cumulatives. Les conditions de l'alinéa 3<sup>o</sup>) relatives aux personnels, s'apprécient à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

---

## **Article 2** **Modalités de mise en œuvre**

### **2.1** **Nombre de salariés transférables**

Le nombre de salariés transférables est calculé en fonction d'un montant de chiffre d'affaires annuel perdu par l'entreprise sortante. Les règles pour déterminer ce nombre sont définies dans l'annexe 1.

Le chiffre d'affaires total est apprécié par l'entreprise sortante sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par elle-même dans les 12 mois pleins précédant la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client. L'entreprise entrante peut demander à l'entreprise sortante de justifier du chiffre d'affaires perdu par la production d'un relevé de factures des 12 derniers mois approuvé par le Commissaire aux comptes.

L'éventuelle actualisation des ratios est déterminée annuellement par la commission nationale de suivi.

L'entreprise sortante peut décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise entrante dans un délai minimum d'un mois avant la date de transfert.

### **2.2** **Critères de choix des salariés proposés pour être transférés**

De par la nature de l'activité et de l'organisation des prestations fournies par les entreprises de transport de fonds, il n'est pas possible de procéder au choix des salariés proposés pour être transférés à partir de leur affectation au service du contrat commercial visé.

En conséquence, les critères de choix pour déterminer la liste des salariés proposés pour être transférés sont :

- le volontariat,
- la situation de famille,
- l'âge,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- la polyvalence.

Ces cinq critères sont :

- pris en compte aux conditions de cotation prévues par la grille figurant en annexe 2, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus grand nombre de points ;
- appréciés à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

En cas d'égalité de points, le salarié le moins ancien dans l'entreprise est prioritaire au transfert. En cas de nouvelle égalité de points, le salarié le plus jeune est prioritaire au transfert.

Les salariés proposés pour être transférés doivent satisfaire, à la date du transfert, aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles : carte professionnelle en cours de validité ; permis de conduire en cours de validité adéquat(s) et correspondant(s) à la catégorie de véhicule(s) utilisé(s) ; formation : complémentaires associées à jour ; arrêtés d'autorisation de port d'armes en cours de validité pour les convoyeurs de fonds ; passeport «formation».

L'entreprise sortante renonce au transfert du ou des salariés qui ne satisferaient à ces exigences et proposer un ou plusieurs autres salariés sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés).

Pour la bonne application de l'accord, les salariés informer régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leur situation personnelle.

### **2.3** **Procédure de transfert**

#### **2.3.1**

#### **Moyens de transmission des informations et documents entre les acteurs de la procédure de transfert**

Les informations et documents transmis entre les entreprises sortante et entrante d'une part, et entre celles-ci et les salariés et leur comité d'entreprise (CE) ou comité social et économique (CSE) d'autre part, le sont par voie électronique.

#### **2.3.2** **Informations préalables**

Sous 5 jours ouvrés au plus à compter de la notification formelle de l'attribution du marché par le client, l'entreprise entrante se fait connaître à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sous 10 jours ouvrés au plus à compter de la réception de cette notification, les entreprises entrante et sortante informent leurs instances élues de l'attribution du nouveau marché.

### **2.3.3**

#### **Fourniture de la liste des salariés proposés pour être transférés**

Dans les 10 jours ouvrés au plus à compter de la réception du courrier de l'entreprise entrante signifiant la reprise du marché, l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante la liste des salariés qu'elle propose pour être transférés, accompagnée des dossiers individuels.

Cette liste comporte un nombre de salariés égal à celui calculé selon les règles définies au paragraphe 2.1. Est joint à cette liste, pour chaque salarié dont le transfert est proposé, un dossier individuel dont la composition exhaustive figure en annexe 3.

Simultanément, l'entreprise sortante informe les salariés proposés pour être transférés du nom de l'entreprise entrante et de la date et du lieu de prise de fonctions. Elle informe également son CE ou son CSE.

Dès réception de la liste et des dossiers individuels, l'entreprise entrante procède à leur examen. Au bout d'un délai de 5 jours ouvrés, les dossiers individuels conformes sont tacitement validés. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise entrante en fait part dès que possible à l'entreprise sortante pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les rectifications nécessaires. Si, au bout de 7 jours ouvrés au plus, et en cas de demande de rectifications formulées le 5<sup>ème</sup> jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des dossiers individuels, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le transfert proposé n'est pas validé. L'entreprise entrante est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné reste alors à la charge de l'entreprise sortante.

### **2.3.4**

#### **Réunion avec les salariés proposés pour être transférés**

L'entreprise entrante s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date de réception de la liste des salariés proposés pour être transférés, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réunion revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des informations sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs salariés.

Si la réception collective prévue par le présent article n'a pas pu avoir lieu dans le délai mentionné supra, la procédure de transfert les concernant continue pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de cette réception collective :

- le salarié fait connaître par tout moyen formel à l'entreprise entrante et à l'entreprise sortante son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de positionnement du salarié vaut refus ;
- au cas où des éléments nouveaux conduisent l'entreprise entrante à ne pas confirmer la validation du dossier individuel d'un salarié, elle le fait savoir à l'entreprise sortante par tout moyen formel en motivant sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste tacitement validé.

Deux cas peuvent à ce stade se présenter :

- soit le dossier individuel est validé et le salarié accepte la proposition d'être transféré : la procédure d'établissement d'une proposition de contrat de travail prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- soit le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse la proposition d'être transféré : celui-ci demeure salarié de l'entreprise sortante.

Lorsqu'un ou plusieurs dossiers ont été rejettés par l'entreprise entrante ou refusés par un ou des salariés proposés pour être transférés, l'entreprise sortante établit une liste complémentaire selon les modalités décrites au paragraphe 2.3.5.

### **2.3.5**

#### **Fourniture d'une liste complémentaire**

Dans un délai de 5 jours ouvrés à compter des décisions prises par les salariés ou par l'entreprise entrante et en fonction du nombre des dossiers retenus, l'entreprise sortante adresse à l'entreprise entrante une liste complémentaire qui :

- énumère un nombre de salariés égal à celui des salariés ayant refusé d'être transférés ou dont le dossier individuel n'a pas été validé par l'entreprise entrante ;
- comprend des salariés choisis selon les critères définis au paragraphe 2.2 ;
- est accompagnée des dossiers individuels prévus par le paragraphe 2.3.3.

Dès réception de cette liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise entrante procède à leur examen. Au bout d'un délai de 5 jours ouvrés, les dossiers individuels conformes sont tacitement validés. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise entrante en fait part dès que possible à l'entreprise sortante pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les rectifications nécessaires. Si, au bout de 7 jours ouvrés au plus,

et en cas de demande de rectifications formulées le 5<sup>ème</sup> jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des dossiers individuels, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le transfert proposé n'est pas validé. L'entreprise entrante est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné demeure salarié de l'entreprise sortante. Dans les 10 jours ouvrés à compter de la réception de la liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise entrante s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réception revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des informations sur l'entreprise entrante et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs employés.

Si la réception collective a été rendue impossible dans le délai mentionné supra, la procédure de transfert continue pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de cette réception collective :

- le salarié fait connaître à l'entreprise entrante et l'entreprise sortante son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de positionnement du salarié vaut refus ;
- au cas où des éléments nouveaux conduisent l'entreprise entrante à ne pas confirmer la validation du dossier individuel d'un salarié, elle le fait savoir à l'entreprise sortante en motivant sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste tacitement validé.

Deux cas peuvent à nouveau se présenter :

- soit le dossier individuel est validé et le salarié accepte la proposition d'être transféré : la procédure d'établissement d'une proposition de contrat de travail prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- soit le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse la proposition d'être transféré : celui-ci demeure salarié de l'entreprise sortante.

À ce stade, le nombre de salariés qui seront effectivement transférés devient définitif, qu'il soit égal ou inférieur au nombre de salariés que l'entreprise sortante avait décidé de proposer pour être transférés.

À titre pédagogique, l'annexe 6 expose de manière synthétique l'ensemble des modalités de mise en œuvre décrites supra.

## **Article 3 Établissement de la proposition du contrat de travail**

### **3.1 Fourniture de dossiers complémentaires**

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de la validation des dossiers de transfert, l'entreprise sortante est tenue d'adresser à l'entreprise entrante, pour chaque salarié concerné, un dossier complémentaire dont la composition exhaustive figure en annexe 4.

Dès réception de chaque dossier complémentaire, l'entreprise entrante établit une proposition de contrat de travail respectant les conditions définies aux paragraphes 3.2 à 3.5.

### **3.2 Maintien des conditions générales d'emploi**

Le contrat de travail proposé au salarié :

- respecte les clauses particulières attachées au contrat au sein l'entreprise sortante : la qualification, le coefficient, l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération tels qu'exposés au paragraphe 3.3 ci-dessous ;
- précise la date, le lieu d'affectation, le lieu de première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.

### **3.3 Maintien de la rémunération**

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il est tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération ne comprend ni les heures supplémentaires ou complémentaires, ni participation et intéressement.

Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises est effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.

L'entreprise entrante n'est pas tenue de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation,

---

le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle dont le montant est alors précisé dans le contrat de travail.

Les primes à échéance fixe mais dont le montant varie sont adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

### **3.4 Octroi des congés acquis à la date de transfert**

L'entreprise sortante solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

Le salarié aura, au sein de l'entreprise entrante, un droit à congés non payés équivalent en nombre de jours.

### **3.5 Statut collectif**

Le salarié bénéficie du statut collectif de l'entreprise entrante qui se substitue dès le premier jour de la reprise à celui de l'entreprise sortante.

## **Article 4**

### **Droits des salariés susceptibles de bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante**

Le salarié susceptible de bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante reçoit sa proposition de contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Il dispose d'un délai de 5 jours ouvrés pour formaliser son accord sur le contrat de travail qui lui est proposé par l'entreprise entrante. À l'issue de ce délai :

- soit il donne son accord en signant le contrat de travail proposé ;
- soit il n'a formulé aucune réponse : ce silence vaut refus, il demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dès la signature du contrat de travail, le salarié transféré bénéficie au minimum de deux jours de formation sur la présentation de l'entreprise entrante (7 heures) et sur les règles sécuritaires appliquées au sein de celle-ci (7 heures). Les entreprises entrante et sortante s'accordent sur les jours de délivrance de ces formations afin de limiter au maximum toute perturbation opérationnelle et de service aux clients.

## **Article 5**

### **Information de l'entreprise sortante et des représentants du personnel par l'entreprise entrante**

L'entreprise entrante transmet à l'entreprise sortante la liste nominative définitive des salariés transférés.

Dans ce même délai, les entreprises entrante et sortante communiquent cette même liste à leurs instances élues.

## **Article 6**

### **Règlement des salaires et des sommes à paiement différé aux salariés transférés**

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 qu'il a acquis à la date du transfert, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13<sup>ème</sup> mois sous forme de solde de tout compte.

## **Article 7**

### **Mesure spécifique**

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

## **Article 8**

### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

## **Article 9**

### **Commission nationale de suivi**

Dans le cadre de la Commission paritaire, il est institué une commission nationale de suivi du présent accord composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette commission nationale :

- 
- a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord ;
  - a compétence pour proposer chaque année si nécessaire l'actualisation de l'annexe 1 du présent accord ;
  - est habilitée à émettre des avis liés à l'interprétation du présent accord, en cas de litiges dont elle aura été saisie.
- La commission nationale se réunit sous un délai ne pouvant excéder 30 jours calendaires suivant la date de réception du courrier de saisine émanant d'une des parties prenantes dans ledit transfert.

#### Article 10

#### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 11

#### **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du Travail du ministère du Travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du Code du travail.

### **Annexe 1 - Règles de calcul du nombre des salariés transférables**

Le nombre de salariés transférables est déterminé sur la base du chiffre d'affaires annuel perdu divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

Les fonctions visées dans la présente annexe sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires.

#### **1o) Pour l'activité «Transport de fonds»**

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70.000 euros, un convoyeur de fonds ou un agent d'exploitation est de transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 700.000 euros, un régulateur, un chef de mouvement ou un chef d'équipe est transférable.

Exemple : Chiffre d'affaires transport 1.000.000 € HT

- Convoyeurs transférables =  $1.000.000 / 70.000 = 14,28$  soit 14 personnes
- Encadrement transférable =  $1.000.000 / 700.000 = 1,43$  soit 1 personne

#### **2o) Pour l'activité «Traitement de fonds et valeurs»**

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 74.000 euros, un opérateur de traitement de valeurs, un employé administratif, un agent de chambre forte ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 740.000 euros par an, un chef d'équipe ou un chef de service est transférable.

Exemple : Chiffre d'affaires caisse = 1.000.000 € HT

- Opérateurs ou employés transférables =  $1.000.000 / 74.000 = 13,51$  soit 13 personnes
- Encadrement transférable =  $1.000.000 / 740.000 = 1,35$  soit 1 personne

#### **3o) Pour l'activité «Maintenance des installations automatisées»**

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 77.000 euros, un agent de maintenance, un technicien de maintenance ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 770.000 euros, un chef d'équipe est transférable.

Exemple : Chiffre d'affaires Automate bancaire = 1.000.000 € HT

- Agents, gestionnaire ou techniciens transférables =  $1.000.000 / 77.000 = 12,98$  soit 12 personnes
- Encadrement transférable =  $1.000.000 / 770.000 = 1,29$  soit 1 personne

### **Annexe 2 - Cotation des critères de choix pour établir la liste des salariés proposés pour être transférés**

---

Volontariat	Volontaire	24 points
	Non volontaire	0 point
Situation de famille	Célibataire sans enfant - marié ou assimilé (PACS, concubinage) sans personne à charge fiscalement	5 points
	Marié ou assimilé (PACS, concubinage) et 1 personne à charge fiscalement	4 points
	Marié ou assimilé (PACS, concubinage) et 2 personnes à charge fiscalement	3 points
	Marié ou assimilé (PACS, concubinage) et 3 ou personnes à charge ou plus	2 points
	Parent isolé avec personne(s) à charge fiscalement	2 points
Âge	Marié, assimilé (PACS, concubinage), parent isolé avec personne(s) handicapé(s) à charge fiscalement	1 point
	Moins de 30 ans	6 points
	de 30 jusqu'à 40 ans révolus	4 points
	de 41 à 50 ans révolus	3 points
Ancienneté	> 50 ans (hors retraite à taux plein)	1 point
	Moins de 3 ans	6 points
	de 3 à 5 ans révolus	5 points
	de 6 à 10 ans révolus	3 points
	de 11 à 15 ans révolus	2 points
Polyvalence	> 15 ans	0 point
	Carte professionnelle avec mention d'un métier	3 points
	Carte professionnelle avec mention de deux métiers	2 points
	Carte professionnelle avec mention de trois métiers	1 point

### Annexe 3 - Composition exhaustive du dossier individuel de chaque salarié proposé pour être transféré

À la liste visée au paragraphe 2.3.3 du présent accord, est annexé, pour chaque salarié proposé pour être transféré, un dossier individuel comprenant :

a) Une fiche dans laquelle figurent les informations suivantes

- Nom
- Prénom
- Date de naissance
- Nationalité
- Situation de famille
- Adresse
- Date d'ancienneté
- Coefficient
- Horaire hebdomadaire
- Salaire mensuel brut de base
- Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois
- Nature du contrat de travail (CDI - CDD d'une durée supérieure à trois mois)
- Nature du ou des certificats de qualification professionnelle détenu(s) ou attestation d'équivalence
- Le cas échéant, absence en cours :
- Motif

- 
- Date de début
  - Date prévue de reprise d'activité
  - S'il s'agit d'un représentant du personnel : nature de la représentation

**b) Une copie des pièces suivantes**

- Carte d'identité (recto-verso)
- Carte professionnelle (document administratif délivré par le CNAPS : attribution initiale ou renouvellement)
- Le cas échéant :
  - Permis de conduire (pour convoyeurs et DABistes)
  - Arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes (pour convoyeurs)
  - Attestation FIMO ou dispense ou FCO (pour convoyeurs-conducteurs)

**Annexe 4 - Composition exhaustive du dossier complémentaire transmis en vue de l'établissement d'une proposition de contrat de travail**

Le dossier complémentaire transmis en vue de l'établissement de la proposition du contrat de travail du salarié qui a donné son accord pour bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante comprend :

**a) Les copies des pièces suivantes**

- 12 derniers bulletins de paye
- Contrat de travail et, le cas échéant, ses avenants
- Fiche d'aptitude au travail en cours de validité
- Passeport «formation»,

**b)**

Le cas échéant, l'original du courrier signé faisant état du volontariat au transfert (Cf. annexe 5)

**Annexe 5 - Modèle du courrier faisant état du volontariat au transfert**

À Madame ou Monsieur

(Nom, prénom de l'employeur actuel, Fonction et Nom de l'entreprise sortante)

Je, soussigné(e) (Nom, prénom), fais part de ma volonté non équivoque de rejoindre la société (Nom de l'entreprise entrante), nouveau prestataire du contrat (Références du marché).

Je souhaite le transfert de mon contrat de travail, dans les conditions définies par l'accord sur la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans le transport de fonds.

J'accepte de recevoir une proposition de contrat de travail de la société (Nom de l'entreprise entrante), et m'engage à lui donner une suite, positive ou négative, dans les délais impartis, soit 5 jours ouvrés après la réception de la proposition du contrat de travail.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à (Lieu d'établissement, le (date de signature)

(Signature)

**Annexe 6 - Présentation synthétique de la procédure de transfert Document annexé à titre pédagogique<sup>(1)</sup>**

<sup>(1)</sup> En cas de besoin d'interprétation ou de précision, il convient de se référer au texte de l'accord lui-même, qui seul fait foi

		Point de départ de la procédure : Notification de l'attribution du marché par le client à EE		
5 JO		Information de ES par EE de cette notification		
	5 JO	Communication formelle à EE par ES de la liste des salariés proposés pour être transférés Information des instances élues des 2 entreprises		
10 JO	2 JO	Soit validation tacite par EE des dossiers individuels conformes	Soit demande par EE à ES de rectification des dossiers individuels non conformes	
			Soit mise en conformité par ES	Soit non mise en conformité par ES
		Validation par des dossiers conformes par EE	Non validation formelle des dossiers non conformes par EE	
	Réception collective des salariés dont les dossiers sont validés par EE			
5 JO		Soit acceptation du salarié Pour être transféré	Soit refus du salarié pour être transféré	
5 JO	Envoi du dossier complémentaire par ES Etablissement du contrat de travail par EE		Le salarié demeure dans ES	
			Communication à EE par ES de la liste complémentaire en fonction du nombre de dossiers rejetés et du nombre des salariés ayant refusé d'être transférés	

## Textes législatifs et réglementaires relatifs à la profession

### Loi n° 83-629 du 12 juillet 1983

Réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds  
(Journal officiel du 13 juillet 1983)

[Modifié en dernier lieu par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001]  
L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

#### Article 1

Les activités de surveillance, de gardiennage, de transport de fonds, de protection de personnes sont réglementées par les dispositions de la présente loi.  
Toute entreprise qui exerce sous une forme quelconque une activité qui consiste à fournir aux personnes physiques

---

ou morales, de façon permanente, exceptionnelle ou discontinue, des services ayant pour objet la sécurité des biens meubles ou immeubles ainsi que celle des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens, est considérée comme une entreprise de surveillance et de gardiennage.

Toute entreprise qui exerce une activité consistant à assurer le convoyage et la sécurité des transports de fonds, de bijoux ou de métaux précieux ainsi que de tout document permettant d'effectuer un paiement est considérée comme une entreprise de transport de fonds.

## **Article 2**

L'exercice par une entreprise d'une activité de protection des personnes est exclusif des autres activités prévues à l'article 1.

## **Article 3**

Les entreprises de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds ne doivent avoir que des activités définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article 1er ci-dessus, toute autre prestation de services non liée à la sécurité et au transport étant exclue.

Afin d'éviter toute confusion avec un service public, notamment un service de police, la dénomination des entreprises régies par la présente loi doit faire mention de leur caractère privé.

Les gardiens employés à des tâches de surveillance des biens meubles ou immeubles n'exercent leurs fonctions qu'à l'intérieur des bâtiments ou dans les limites des propriétés dont ils ont la garde, leurs fonctions ne pouvant s'exercer sur la voie publique.

Toutefois, lorsque des gardiens exercent exceptionnellement une mission itinérante ou statique de surveillance sur la voie publique contre les vols, dégradations, déprédatations et effractions, celle-ci se limite exclusivement aux biens meubles et immeubles dont la garde leur est confiée par les clients des entreprises de surveillance et de gardiennage.

### **3-1**

(Ajouté par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)

Les personnes physiques exerçant l'activité mentionnée au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> peuvent procéder à l'inspection visuelle des bagages à main et, avec le consentement de leur propriétaire, à leur fouille.

Les personnes physiques exerçant l'activité mentionnée au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup>, spécialement habilitées à cet effet et agréées par le représentant de l'État dans le département, peuvent, en cas de circonstances particulières liées à l'existence de menaces graves pour la sécurité publique, procéder, avec le consentement exprès des personnes, à des palpations de sécurité. Dans ce cas, la palpation de sécurité doit être faite par une personne du même sexe que la personne qui en fait l'objet. Ces circonstances particulières sont constatées par un arrêté du représentant de l'État dans le département et, à Paris, du préfet de police, qui en fixe la durée et détermine les lieux ou catégories de lieux dans lesquels les contrôles peuvent être effectués.

## **Article 4**

Il est interdit aux entreprises exerçant les activités énumérées à l'article 1 et à l'article 2 et à leur personnel de s'immiscer ou d'intervenir à quelque moment et sous quelque forme que ce soit dans le déroulement d'un conflit du travail ou d'événements s'y rapportant. Il leur est également interdit de se livrer à une surveillance relative aux opinions politiques, religieuses et syndicales et de constituer des fichiers dans ce but.

## **Article 5**

Nul ne peut exercer à titre individuel les activités mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> ni être dirigeant ou gérant de droit ou de fait d'une entreprise les exerçant :

- s'il a fait l'objet, pour agissements contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs ou pour atteinte à la sécurité des personnes et des biens, d'une sanction disciplinaire ou d'une condamnation à une peine d'emprisonnement correctionnelle ou à une peine criminelle, avec ou sans sursis, devenue définitive ;
- s'il est failli non réhabilité ou s'il a été frappé d'une autre sanction, en application du titre II de la loi n° 67-563 du 13 juillet 1967 sur le règlement judiciaire, la liquidation des biens, la faillite personnelle et les banqueroutes, ou si, dans le régime antérieur, il a été déclaré en état de faillite ou de règlement judiciaire ;
- s'il n'est de nationalité française ou ressortissant d'un État membre des Communautés européennes ou (d'un) (des) autre(s) État(s) partie(s) à l'accord sur l'Espace économique européen (Inséré par loi n° 93-1420 du 31 décembre 1993 (art. 1<sup>er</sup>), (J.O. du 1<sup>er</sup> janvier 1994), sous réserve des conventions internationales.

## **Article 6**

Nul ne peut être employé par une entreprise exerçant les activités mentionnées à l'article 1 s'il a fait l'objet, pour

---

agissements contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs ou pour atteinte à la sécurité des personnes et des biens, d'une sanction disciplinaire ou d'une condamnation à une peine d'emprisonnement correctionnelle ou à une peine criminelle, avec ou sans sursis, devenue définitive.

### **Article 7**

Toute entreprise visée à l'article 1 ou 2 de la présente loi ne peut exercer ses activités qu'après avoir obtenu une autorisation administrative.

La demande d'autorisation est déposée par le commerçant ou le dirigeant ayant le pouvoir d'engager la société, après inscription sur le registre du commerce et des sociétés, à la préfecture du département où l'entreprise est inscrite soit à titre principal, soit à titre secondaire.

Cette demande, qui comporte le numéro d'inscription sur le registre du commerce et des sociétés, comprend notamment la justification de l'adresse du siège de l'entreprise, la dénomination et le statut de celle-ci ainsi que la liste nominative de ses fondateurs, directeurs, administrateurs ou gérants et des membres du personnel employé.

Elle doit permettre à l'autorité administrative compétente de s'assurer, selon des modalités fixées par décret, que les conditions prévues aux articles 5 et 8 sont remplies.

Toute modification, suppression ou adjonction affectant l'un des renseignements énumérés ci-dessus font l'objet, dans le délai d'un mois, d'une déclaration auprès de la préfecture.

L'exercice à titre individuel des activités mentionnées à l'article 1 est également soumis aux dispositions du présent article.

### **Article 8**

L'autorisation administrative préalable ne confère aucun caractère officiel à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics.

### **Article 9**

Tout document, qu'il soit de nature informative, contractuelle ou publicitaire, y compris toute annonce ou correspondance, émanant d'une entreprise visée à l'article 1 ou 2 doit reproduire l'identification de l'autorisation administrative prévue à l'article 7 ainsi que les dispositions de l'article 8.

En aucun cas, il ne pourra être fait état de la qualité d'ancien fonctionnaire de police ou d'ancien militaire que pourrait avoir l'un des dirigeants ou employés de l'entreprise.

### **Article 10**

Les personnels des entreprises de surveillance et de gardiennage ainsi que de transport de fonds peuvent être armés dans les conditions réglementaires en vigueur.

Les personnels des entreprises exerçant une activité de protection de personnes ne peuvent être armés.

### **Article 11**

Les entreprises qui disposent d'un service interne chargé d'une activité de surveillance, de gardiennage, de transport de fonds ou de protection des personnes, qu'elles relèvent du secteur public ou du secteur privé, doivent appliquer à ces services et à leur personnel les dispositions des articles 3 à 8 et 10 ci-dessus.

### **11-1**

(Ajouté par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)

Sans préjudice des dispositions prévues par la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer, la Société nationale des chemins de fer français et la Régie autonome des transports parisiens sont autorisées à disposer d'un service interne de sécurité.

Les services internes de sécurité de la Société nationale des chemins de fer français et la Régie autonome des transports parisiens sont chargés, dans les entreprises immobilières nécessaires à l'exploitation du service géré par l'établissement public et dans ses véhicules de transport public de voyageurs, dans le cadre d'une mission de prévention, de veiller à la sécurité des personnes et des biens, de protéger les agents de l'entreprise et son patrimoine et de veiller au bon fonctionnement du service.

Les agents des services internes de sécurité de la Société nationale des chemins de fer français et de la Régie autonome des transports parisiens peuvent exercer sur la voie publique les missions définies au présent article, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Les services internes de sécurité de la Société nationale des chemins de fer français et de la Régie autonome des transports parisiens sont soumis aux dispositions du premier alinéa de l'article 3 et de l'article 4.

## **11-2**

(Ajouté par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)

Les agents des services internes de sécurité de la Société nationale des chemins de fer français et de la Régie autonome des transports parisiens qui ont fait l'objet d'une condamnation à une peine correctionnelle ou à une peine criminelle inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire ou, pour les ressortissants étrangers, dans un document équivalent ne peuvent être affectés ou maintenus dans ce service interne de sécurité. Il en va de même :

**1<sup>o</sup>** Si l'agent a fait l'objet d'un arrêté d'expulsion non abrogé ou d'une interdiction du territoire français non entièrement exécutée ;

**2<sup>o</sup>** S'il a commis des actes, éventuellement mentionnés dans les traitements automatisés et autorisés de données personnelles gérés par les autorités de police, contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs ou de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ou des biens, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'État.

## **11-3**

(Ajouté par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)

La tenue et la carte professionnelle dont les agents des services internes de sécurité de la Société nationale des chemins de fer français et de la Régie autonome des transports parisiens sont obligatoirement porteurs dans l'exercice de leurs fonctions ne doivent entraîner aucune confusion avec celles des autres agents des services publics, notamment des services de police.

Dans des cas exceptionnels définis par décret en Conseil d'État, ils peuvent être dispensés du port de la tenue.

## **11-4**

(Ajouté par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)

Les agents des services internes de sécurité de la Société nationale des chemins de fer français et de la Régie autonome des transports parisiens peuvent être nominativement autorisés par l'autorité préfectorale à porter une arme, au maniement de laquelle ils reçoivent une formation.

Un décret en Conseil d'État précise les catégories et les types d'armes susceptibles d'être autorisés, leurs conditions d'acquisition et de conservation par l'entreprise, les modalités selon lesquelles cette dernière les remet aux agents de son service interne de sécurité et les conditions dans lesquelles ces armes sont portées pendant le service et remises en dehors du service.

## **Article 12**

Lorsque le bénéficiaire de l'autorisation délivrée en application de l'article 7 fait l'objet d'une poursuite pénale pour agissements contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs, l'autorité administrative compétente peut suspendre cette autorisation.

La mesure de suspension provisoire cesse de plein droit dès que l'autorité judiciaire s'est prononcée.

Dans l'hypothèse où les conditions prévues à l'article 5 cessent d'être remplies ou en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise, l'autorisation administrative prévue à l'article 7 est retirée.

## **Article 13**

(Complété par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)

Toute infraction aux dispositions des articles 2, 3, 4, 5, 6, 7 (1<sup>er</sup> et 5<sup>e</sup> alinéa) et 9 de la présente loi sera punie d'un emprisonnement de un à trois ans et d'une amende de 6 000 F à 40 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement. Ces peines seront portées au double en cas de récidive.

Les mêmes peines seront applicables au dirigeant ou au gérant de droit ou de fait d'une entreprise visée aux articles 1 et 2 ou à l'article 11 qui aura eu recours, en connaissance de cause, même à titre occasionnel, aux services d'une personne qui ne remplit pas les conditions prévues à l'article 8.

(Alinéa ajouté par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)

Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende le fait d'employer en connaissance de cause une personne dans un service interne de sécurité de la Société nationale des chemins de fer français ou de la Régie autonome des transports parisiens en violation des dispositions prévues à l'article 11-2.

(Alinéa ajouté par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)

Est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende le fait d'être employé d'un service interne de sécurité de la Société nationale des chemins de fer français ou de la Régie autonome des transports parisiens en vue de participer à son activité en violation des dispositions prévues à l'article 11-2.

---

## **Article 14**

Toute personne assurant de fait des activités visées à l'article 1 sous le couvert d'une activité commerciale de nature différente sera punie d'un emprisonnement d'un an à trois ans et d'une amende de 6 000 F à 40 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement. Ces peines seront portées au double en cas de récidive.

## **Article 15**

*(Modifié par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)*

Les peines encourues pour l'une des infractions mentionnées aux articles 144, 2<sup>e</sup>, 258-1, 259 et 260 du code pénal seront portées au double lorsque l'infraction aura été commise par le dirigeant ou le gérant, de droit ou de fait, ou l'employé de l'entreprise visée aux articles 1, 2 11 ou 11-1 de la présente loi, ou toute autre personne exerçant à titre individuel les activités mentionnées à l'article 1 ci-dessus.

## **Article 16**

Dans tous les cas prévus aux articles 13, 14 et 15 de la présente loi, le tribunal pourra ordonner la fermeture de l'entreprise de surveillance, de gardiennage, de transport de fonds ou de protection de personnes, soit à titre définitif, soit à titre temporaire pour une durée de trois mois à cinq ans.

Il peut, en outre, prononcer l'interdiction d'exercer la profession à l'encontre de toute personne tombant sous le coup des dispositions des articles 13, 14 et 15 susvisés.

## **16-1**

*(Ajouté par L. n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, JO 16 novembre 2001)*

Est injustifié tout appel des services de la police nationale ou de la gendarmerie nationale par les personnes physiques ou morales exerçant des activités de surveillance à distance des biens meubles ou immeubles qui entraîne l'intervention indue de ces services, faute d'avoir été précédé d'une levée de doute consistant en un ensemble de vérifications, par ces personnes physiques ou morales, de la matérialité et de la concordance des indices laissant présumer la commission d'un crime ou délit flagrant dans les locaux surveillés.

L'autorité administrative peut prononcer à l'encontre des personnes physiques ou morales mentionnées à l'alinéa précédent qui appellent sans justification les services de la police nationale ou de la gendarmerie nationale une sanction pécuniaire d'un montant qui ne peut excéder 450 € par appel injustifié.

La personne physique ou morale à l'encontre de laquelle est envisagée la sanction pécuniaire prévue au précédent alinéa est mise en mesure de présenter ses observations avant le prononcé de la sanction et d'établir la réalité des vérifications qu'elle a effectuées mentionnées au premier alinéa.

Cette sanction pécuniaire est recouvrée comme les créances de l'État étrangères à l'impôt et au domaine. Elle est susceptible d'un recours de pleine juridiction.

## **Article 17**

Dans un délai d'un an à compter de la publication des décrets en Conseil d'État prévus à l'article 19 ci-dessous, les entreprises existantes visées à l'article 1, à l'article 2 ou à l'article 11, ainsi que les personnes exerçant à titre individuel ces mêmes activités doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la présente loi.

## **Article 18**

L'employé qui ne remplit pas ou cesse de remplir les conditions fixées par l'article 6 doit cesser ses fonctions si, dans un délai de six mois à partir du jour où la condamnation est devenue définitive, il n'a pas été relevé de son incapacité.

Le licenciement du salarié ne remplissant pas les conditions fixées par l'article 6 et qui résulte directement de l'entrée en vigueur de la présente loi est fondé sur un motif réel et sérieux et ouvre droit aux indemnités prévues aux articles L. 122-8 et L. 122-9 du code du travail.

Un droit de priorité à l'embauche, valable durant une année à dater de son licenciement est réservé au salarié qui, après avoir été licencié, a été relevé de son incapacité.

## **Article 19**

Des décrets en Conseil d'État détermineront les modalités d'application de la présente loi, et notamment les conditions dans lesquelles il est procédé à la demande, à l'instruction, à la délivrance, à la suspension et au retrait de l'autorisation préalable prévue à l'article 7.

Ces décrets fixeront par ailleurs les conditions du recrutement des personnels des entreprises visées aux articles 1 et 2 ; ils réglementeront l'utilisation de matériels et documents à caractère administratif et professionnel ainsi que le port d'uniformes et d'insignes ; ils adapteront, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente

---

loi aux entreprises visées à l'article 11.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

## **Décret n° 86-1058 du 26 septembre 1986**

*Relatif à l'autorisation administrative et au recrutement des personnels des entreprises de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection de personnes*

*(Journal officiel du 27 septembre 1986)*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre de l'intérieur et du ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur, chargé de la sécurité,

Vu la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Décrète :

### **Article 1**

L'autorisation administrative prévue par l'article 7 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 est délivrée par le commissaire de la République du département du siège de l'entreprise ou du lieu d'implantation de l'établissement. Dans le département de Paris, cette autorisation est délivrée par le préfet de police.

### **Article 2**

Le dossier de la demande d'autorisation administrative présentée par les entreprises mentionnées aux articles 1er et 2 de la loi du 12 juillet 1983 précitée comprend les justifications requises par les articles 5, 6 et 7 de ladite loi.

Pour les étrangers, soit dirigeants, soit employés, la demande doit être accompagnée d'un bulletin n° 3 du casier judiciaire ou, à défaut, d'un document équivalent délivré par une autorité judiciaire ou administrative compétente de leur pays d'origine ou de provenance.

Les justifications produites doivent avoir été établies moins de trois mois avant la présentation de la demande. Si elles sont rédigées dans une langue étrangère, elles sont accompagnées d'une traduction en langue française.

### **Article 3**

Le dossier de la demande d'autorisation administrative présentée par les entreprises mentionnées à l'article 11 de la loi du 12 juillet 1983 comprend, outre les justifications mentionnées à l'article 2 du présent décret, les éléments ci-après.

**1<sup>o</sup>** L'adresse du siège de l'entreprise ainsi que l'indication du lieu d'implantation du service interne chargé d'une activité de surveillance, de gardiennage, de transport de fonds ou de protection de personnes si celui-ci est distinct de l'adresse du siège de l'entreprise ;

**2<sup>o</sup>** La description des activités du service interne.

### **Article 4**

Dans le cas d'entreprises mentionnées aux articles 1er et 2 de la loi du 12 juillet 1983 comportant plusieurs établissements soumis à inscription au registre du commerce et des sociétés, une demande d'autorisation distincte doit être déposée par le dirigeant de chacun de ces établissements.

Dans le cas d'entreprises disposant de plusieurs services internes mentionnés à l'article 3 ci-dessus et appartenant à un ou plusieurs établissements, une demande d'autorisation distincte doit être déposée pour chacun de ces services.

### **Article 5**

Il est donné récépissé du dépôt de la demande.

Le récépissé est refusé si la demande n'est pas accompagnée des justifications prévues aux articles 2 et 3 du présent décret.

Un double du récépissé est transmis au greffier qui a procédé à l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés.

### **Article 6**

Les décisions d'octroi, de refus, de suspension et de retrait d'autorisation sont publiées au recueil des actes administratifs du département.

---

Les décisions d'octroi ou de refus d'autorisation concernant les entreprises mentionnées aux articles 1er et 2 de la loi du 12 juillet 1983 sont transmises par le commissaire de la République au greffier qui a procédé à leur immatriculation au registre du commerce et des sociétés.

#### **Article 7**

Pour l'exercice du droit de priorité prévu par l'article 8 de la loi du 12 juillet 1983, la demande du salarié et la réponse de l'employeur se font par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

#### **Article 8**

Les entreprises de travail temporaire sont tenues de s'assurer, d'une part, que les entreprises ou services internes qui font appel à leurs services sont autorisés à exercer les activités mentionnées au premier alinéa de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1983 et, d'autre part, que les personnels qu'elles mettent à leur disposition remplissent les conditions de qualification requises pour l'exercice de leurs fonctions.

#### **Article 9**

Les dispositions du présent décret ne dispensent pas les entreprises régies par la loi du 12 juillet 1983 et leurs personnels du respect des dispositions relatives à la protection du secret des informations et à celle des installations intéressant la défense nationale.

#### **Article 10**

Le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des affaires étrangères, le ministre de l'intérieur et le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur, chargé de la sécurité, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Décret n° 86-1099 du 10 octobre 1986**

*Relatif à l'utilisation des matériels, documents, uniformes et insignes des entreprises de surveillance et de gardiennage, transport de fonds et protection de personnes*

*(Journal officiel du 11 octobre 1986)*

[(Modifié par D. n° 2000-376 du 28 avril 2000, JO 30 avril 2000)]

Le Premier ministre,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre de l'intérieur et du ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur, chargé de la sécurité,

Vu le code pénal, notamment son article R. 25 ;

Vu la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds ;

Vu le décret n° 73-364 du 12 mars 1973 modifié relatif à l'application du décret du 18 avril 1939 fixant le régime des matériels de guerre, armes et munitions ;

Vu le décret n° 79-618 du 13 juillet 1979 relatif à la protection des transports de fonds, modifié par le décret n° 82-399 du 11 mai 1982 ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Décrète :

#### **Article 1**

Les personnels des entreprises de surveillance, gardiennage et transport de fonds ainsi que ceux des services internes de sécurité mentionnés à l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 sont, dans l'exercice de leurs fonctions, revêtus d'une tenue qui ne doit pas prêter à confusion avec les uniformes définis par les textes réglementaires.

Cette tenue comporte au moins deux insignes reproduisant la dénomination ou le sigle de l'entreprise, ou, le cas échéant, du service interne de sécurité et placés de telle sorte qu'ils restent apparents en toutes circonstances.

#### **Article 2**

Le port de la tenue n'est pas obligatoire pour les personnels exerçant une activité de protection de personnes ou une activité de surveillance contre le vol à l'étalage de locaux commerciaux.

#### **Article 3**

Les véhicules affectés aux activités mentionnées aux alinéas 2 et 3 de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1983 sont équipés d'un ensemble émetteur récepteur radioélectrique, en bon état de fonctionnement, aux fins d'établissement

---

de liaisons de sécurité.

La raison sociale de l'entreprise figure de façon apparente sur chacun de ces véhicules.

#### **Article 4**

L'utilisation de chiens dans l'exercice des activités mentionnées au premier alinéa de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1983 est interdite en tous lieux sans la présence immédiate et continue d'un conducteur. Les chiens utilisés dans des lieux publics ou ouverts au public sont tenus en laisse.

#### **Article 5**

Toute personne exerçant des activités de surveillance, gardiennage, transport de fonds ou protection de personnes doit, dans l'exercice de ses fonctions, être en possession d'une carte professionnelle, délivrée par son employeur.

Cette carte mentionne les nom, prénoms et qualité de son détenteur, le nom, la raison sociale et l'adresse de son employeur. Elle comporte une photographie du détenteur, ainsi que l'identification de l'autorisation administrative prévue à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1983.

Elle doit être présentée à toute réquisition d'un agent de l'autorité publique et restituée à l'employeur à l'expiration du contrat de travail.

#### **Article 6**

La surveillance des biens par un ou plusieurs gardiens postés ou circulant sur la voie publique est soumise à autorisation préalable du commissaire de la République. Dans le département de Paris, cette autorisation est délivrée par le préfet de police.

La demande en est faite, sur requête écrite de son client, par l'entreprise chargée de cette surveillance.

Cette autorisation doit indiquer si le ou les agents affectés à la garde des biens peuvent ou non être armés. Elle pourra, le cas échéant, prévoir que cette surveillance devra être exercée par des personnels armés.

#### **Article 7**

(Modifié par D. n° 2000-376 du 28 avril 2000, JO 30 avril 2000)

Les personnels des entreprises de surveillance, gardiennage et transport de fonds ainsi que ceux des services internes de sécurité mentionnés à l'article 11 de la loi du 12 juillet 1983 ne peuvent utiliser que les armes de 1<sup>re</sup> et de 4<sup>e</sup> catégorie définies, d'une part, par le décret n° 73-364 du 12 mars 1973 susvisé et, d'autre part, par le décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds ainsi que les armes d'alarme.

#### **Article 8**

Seront punis des peines prévues pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les dirigeants et les employés des entreprises mentionnées aux articles 1er, 2 et 11 de la loi du 12 juillet 1983 qui auront contrevenu aux dispositions des articles 1, 3, 4, 5, 6 et 7 du présent décret.

En cas de récidive, les peines prévues pour la récidive des contraventions de la 5<sup>e</sup> classe seront applicables.

#### **Article 9**

Le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de la défense, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'industrie, des P. et T. et du tourisme et le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur, chargé de la sécurité, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Décret n° 87-897 du 30 octobre 1987**

*Relatif à l'application du cycle dans les entreprises privées de gardiennage, de surveillance et de sécurité*

*(Journal officiel du 6 novembre 1987)*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires sociales et de l'emploi,

Vu le code du travail, et notamment l'article L. 212-5,

Décrète :

#### **Article 1**

Les dispositions du présent décret sont applicables aux entreprises privées de gardiennage, de surveillance et de sécurité.

## **Article 2**

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail effectuée au-delà de trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail d'une durée maximale de huit semaines.

Dans ce cas, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6, celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculées sur la durée du cycle de travail.

## **Article 3**

La répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle doit se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre.

Toutefois, les entreprises ou établissements qui auront réparti la durée du travail sur une période de quatre semaines constituée de trois semaines de trente-six heures et d'une semaine de quarante-huit heures pourront, au sein de chaque cycle, déplacer la semaine de quarante-huit heures.

## **Article 4**

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, le personnel de sécurité pourra être occupé dans le cadre d'un cycle sur la base d'un horaire nominatif et individuel.

Un accord de branche étendu définit les conditions dans lesquelles cet horaire peut être modifié.

Un document indique pour chaque salarié l'horaire initial de travail. Toute modification de cet horaire doit être notifiée sur celui-ci et émargée par le salarié. Ce document est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

## **Article 5**

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# **Décret n° 2000-376 du 28 avril 2000**

*Relatif à la protection des transports de fonds  
(Journal officiel du 30 avril 2000)*

[Modifié par D. n° 2000-1330 du 26 décembre 2000, JO 30 décembre 2000, par D. n° 2001-183 du 22 février 2001, JO 25 février 2001 et par D. n° 2003-437 du 15 mai 2003, JO 17 mai 2003]

## **Article 1er**

*(Modifié par D. n° 2001-183 du 22 février 2001, JO 25 février 2001 et par D. n° 2003-437 du 15 mai 2003, JO 17 mai 2003)*

Sont soumis aux dispositions du présent décret tous les transports sur la voie publique de fonds ou de métaux précieux représentant une valeur d'au moins 30 000 € et tous les transports sur la voie publique de bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 €, sauf s'il y est procédé par une personne physique pour son propre compte ou par l'autorité militaire ou si la protection est assurée par une escorte de la gendarmerie nationale ou de la police nationale.

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent décret :

- le transport des timbres-poste non oblitérés ;
- le transport des lettres et des paquets chargés dans les conditions prévues aux articles D. 51 et D. 52 du code des postes et télécommunications.

## **Article 2**

Les fonds doivent être transportés soit dans des véhicules blindés conformes aux dispositions de l'article 4, soit, à titre exceptionnel et dans les conditions prévues aux articles 7 et 8, dans des véhicules banalisés, dès lors que les fonds sont placés dans des dispositifs garantissant qu'ils pourront être détruits ou rendus improches à leur destination. Toutefois, la monnaie divisionnaire ne peut être transportée que dans des véhicules blindés.

Les bijoux et les métaux précieux doivent être transportés dans des véhicules blindés.

## **Article 3**

Tout véhicule blindé servant au transport de fonds, de bijoux ou de métaux précieux doit avoir un équipage d'au moins trois personnes, y compris le conducteur. Chacune porte une arme de 1<sup>re</sup> catégorie mentionnée au paragraphe

---

1 du A de l'article 2 du décret du 6 mai 1995 susvisé ou une arme de 4<sup>e</sup> catégorie mentionnée au paragraphe 1 du I du B de cet article, ainsi que les munitions correspondantes.

Tout véhicule blindé est en outre équipé d'une arme complémentaire de la 4<sup>e</sup> catégorie mentionnée au paragraphe 8 du I du B du même article, ainsi que des munitions correspondantes.

#### **Article 4**

I. - Le véhicule blindé est aménagé de manière à assurer la sécurité du personnel ainsi que celle des fonds transportés.

Il est équipé au moins :

**1<sup>o</sup>** D'un système de communication et d'un système d'alarme, reliés au centre d'alerte de l'entreprise chargée du transport de fonds ;

**2<sup>o</sup>** D'un système de repérage à distance permettant à l'entreprise d'en déterminer à tout moment l'emplacement ;

**3<sup>o</sup>** De gilets pare-balles et de masques à gaz, en nombre au moins égal à celui des membres de l'équipage et, éventuellement, des personnes ayant une raison légitime de se trouver dans le véhicule.

II. - Les types de véhicule, les modèles de blindage des parois et de vitrage, ainsi que les caractéristiques des autres éléments concourant à la sécurité des véhicules blindés, sont soumis à l'agrément préalable du ministre de l'intérieur, sur la base des normes minimales, notamment de résistance, que celui-ci définit par un arrêté qui fixe également la composition du dossier de demande d'agrément.

Toute modification substantielle des conditions de fabrication des véhicules ou des conditions de fabrication ou d'installation des blindages, vitrages et autres éléments mentionnés à l'alinéa précédent donne lieu à un nouvel agrément.

L'agrément peut être retiré si les matériels mentionnés au II du présent article ne permettent plus d'assurer la sécurité du personnel ou celle des fonds transportés.

#### **Article 5**

En aucun cas, un véhicule blindé ne peut circuler sans l'équipage prévu à l'article 3.

Lorsqu'il n'est pas en service, y compris en raison de travaux d'entretien ou de réparation, le véhicule est garé dans un local auquel ne peuvent avoir accès que le conducteur et le personnel chargé de l'entretien ou des réparations.

Le propriétaire d'un véhicule blindé utilisé pour le transport de fonds, de bijoux ou de métaux précieux doit informer le préfet de la cession de ce véhicule ou de son utilisation pour un usage autre que celui qui est prévu par le présent décret.

#### **Article 6**

Durant l'exécution de la mission en véhicule blindé, chaque convoyeur est revêtu d'une tenue qui ne doit pas prêter à confusion avec les uniformes définis par des textes législatifs ou réglementaires.

Le port du gilet pare-balles, dont le modèle est fixé par un arrêté du ministre de l'intérieur et du ministre chargé des transports, est obligatoire pour tout convoyeur que l'exécution de la mission conduit à sortir du véhicule blindé.

Durant l'exécution de la mission, les armes de poing sont portées dans leur étui ; l'arme complémentaire mentionnée au deuxième alinéa de l'article 3 ne doit pas quitter le véhicule. Suivant leur type, les armes sont en position de sécurité ou non armées.

Les armes ne peuvent être utilisées qu'en cas de légitime défense, dans les conditions prévues à l'article 122-5 du code pénal.

#### **Article 7**

L'équipage d'un véhicule banalisé servant au transport de fonds comprend une seule personne, qui n'est pas armée et qui n'est pas soumise aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 10 octobre 1986 susvisé.

#### **Article 8**

Tout véhicule banalisé servant au transport de fonds placés dans les dispositifs mentionnés au premier alinéa de l'article 2 est équipé au moins :

**1<sup>o</sup>** D'un système de communication et d'un système d'alarme, reliés au centre d'alerte de l'entreprise chargée du transport de fonds ;

**2<sup>o</sup>** D'un système de repérage à distance permettant à l'entreprise d'en déterminer à tout moment l'emplacement.

Les dispositifs mentionnés au premier alinéa de l'article 2 font l'objet d'un agrément préalable du ministre de l'intérieur après avis de la commission technique prévue à l'article 9.

Un arrêté du ministre de l'intérieur fixe les conditions techniques auxquelles doivent satisfaire ces dispositifs, ainsi

---

que la composition du dossier de demande d'agrément.

L'agrément peut préciser les conditions techniques d'utilisation des dispositifs qui en font l'objet. Il peut être retiré si ceux-ci ne garantissent plus que les fonds transportés pourront être détruits ou rendus impropre à leur destination.

### **Article 9**

La commission technique consultée sur les demandes d'agrément des dispositifs mentionnés au premier alinéa de l'article 2 comprend :

- un membre désigné par le ministre de l'intérieur, président ;
  - un membre désigné par le ministre de la défense ;
  - un membre désigné par le ministre chargé des transports ;
  - un représentant de la Banque de France, désigné par le caissier général ;
  - une personne qualifiée en matière de sécurité des transports de fonds, désignée par le ministre de l'intérieur.
- Les membres de la commission technique sont nommés par arrêté du ministre de l'intérieur.

### **Article 10**

Toute personne employée comme convoyeur de fonds, de bijoux ou de métaux précieux doit être agréée par le préfet, qui s'assure notamment qu'elle ne tombe pas sous le coup des dispositions de l'article 6 de la loi du 12 juillet 1983 susvisée et qu'elle n'a pas commis d'actes de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes et des biens. L'agrément est retiré si ces conditions cessent d'être remplies.

Lorsque le transport est effectué au moyen d'un véhicule blindé, chaque convoyeur doit être autorisé à porter l'une des armes définies au premier alinéa de l'article 3. L'autorisation de port d'arme est délivrée pour une durée de cinq ans.

L'agrément et l'autorisation de port d'arme peuvent faire l'objet d'une seule décision.

Les demandes d'agrément et d'autorisation de port d'arme sont présentées par l'entreprise qui emploie le convoyeur. L'agrément et l'autorisation de port d'arme sont délivrés par le préfet du département où l'entreprise a son principal établissement ou, le cas échéant, son établissement secondaire.

L'autorisation de port d'arme devient caduque en cas de retrait de l'agrément ou si son titulaire cesse d'être employé comme convoyeur par l'entreprise qui a présenté la demande d'autorisation.

### **Article 11**

Les autorisations de détention d'armes sont délivrées à l'entreprise par le préfet du département dans lequel se trouve son siège social.

En dehors de l'exécution des missions, les armes, éléments d'armes et munitions doivent être conservés dans les conditions prévues à l'article 53 du décret du 6 mai 1995 susvisé.

### **Article 12**

(Modifié par D. n° 2000-1330 du 26 décembre 2000, JO 30 décembre 2000)

Il est créé dans chaque département une commission départementale de la sécurité des transports de fonds.

La commission peut être consultée sur toute question relative à la sécurité des collectes et transports de fonds dans le département, ainsi qu'à la sécurité du traitement des moyens de paiement par les entreprises.

Elle est présidée par le préfet ou son représentant.

Elle comprend :

- le chef du service régional de police judiciaire ou son représentant ;
- le directeur départemental de la sécurité publique ou son représentant ;
- le commandant du groupement de gendarmerie départementale ou son représentant ;
- le directeur régional de l'équipement ou son représentant ;
- le directeur départemental de l'équipement ou son représentant ;
- le directeur régional du travail des transports ou son représentant ;
- le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant ;
- le directeur départemental de la Banque de France ou son représentant ;
- deux maires désignés par l'association départementale des maires ;
- deux représentants locaux des établissements de crédit, désignés par le préfet sur proposition de l'Association

---

française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement ;

— deux représentants des établissements commerciaux de grande surface, désignés par le préfet sur proposition des organisations professionnelles représentatives ;

— deux représentants des entreprises de transport de fonds, désignés par le préfet sur proposition des organisations professionnelles représentatives ;

— deux convoyeurs de fonds, désignés par le préfet sur proposition des organisations syndicales représentatives des salariés sur le plan départemental.

(tiret ajouté par D. n° 2000-1330 du 26 décembre 2000, JO 30 décembre 2000)

— le trésorier-payeur général ou son représentant ou, à Paris, le receveur général des finances ou son représentant ;».

La commission départementale se réunit au moins une fois par an. Elle peut entendre toute personne dont l'audition lui paraît utile.

Les procureurs de la République près les tribunaux de grande instance ayant leur siège dans le département sont informés des réunions de la commission, ainsi que des avis émis par celle-ci. Ils participent, sur leur demande, à ses réunions.

### **Article 13**

Le fait de contrevir aux dispositions des articles 2 à 8, 10 et 14 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe.

Le fait de faciliter sciemment, par aide ou assistance, la préparation ou la commission des infractions prévues à l'alinéa précédent est puni de la même peine.

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues à l'article 121-2 du code pénal, des infractions définies au présent article. La peine encourue par les personnes morales est l'amende, suivant les modalités de l'article 131-41 du code pénal.

La récidive des infractions prévues au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

### **Article 14**

(Modifié par D. n° 2000-1330 du 26 décembre 2000, JO 30 décembre 2000)

Pour les véhicules blindés mentionnés à l'article 2 mis en service après la publication du présent décret, la date d'entrée en vigueur des dispositions du II de l'article 4 est fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2000.

(Alinéa modifié par D. n° 2000-1330 du 26 décembre 2000, JO 30 décembre 2000)

«Les véhicules blindés mentionnés à l'article 2 en service à la date de publication du présent décret doivent être rendus conformes aux dispositions du I de l'article 4 au plus tard le 30 juin 2001. Ils doivent être rendus conformes aux normes fixées en application du II du même article 4 avant le 31 décembre 2002 selon un échéancier fixé par arrêté du ministre de l'intérieur.»

Les véhicules blindés mentionnés à l'article 2 en service à la date de publication du présent décret doivent être rendus conformes aux dispositions de l'article 4 au plus tard le 30 juin 2001.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 6 entreront en vigueur à une date fixée par l'arrêté prévu à cet alinéa et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> juillet 2001.

Les véhicules banalisés mentionnés à l'article 2 en service à la date de publication du présent décret doivent être dotés des équipements mentionnés au premier alinéa de l'article 8 au plus tard le 30 juin 2001.

Les dispositifs de protection autorisés avant la publication du présent décret doivent être présentés à l'agrément du ministre de l'intérieur, prévu à l'article 8, au plus tard le 31 août 2000.

### **Article 15**

Les convoyeurs de fonds titulaires d'un agrément à la date de publication du présent décret conservent le bénéfice de cet agrément. Leur autorisation de port d'arme reste valable jusqu'à la date de son expiration.

### **Article 16**

(Modifié par D. n° 2000-1330 du 26 décembre 2000, JO 30 décembre 2000)

Le présent décret est applicable à la collectivité territoriale de Mayotte, sous réserve des adaptations suivantes :

1<sup>o</sup> À l'article 1<sup>er</sup>, les mots : «aux articles D. 51 et D. 52 du code des postes et télécommunications» sont remplacés par les mots : «par les dispositions applicables localement» ;

2<sup>o</sup> La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 3 est remplacée par la phrase suivante :

---

«Chacune porte une arme dont la catégorie est définie par le représentant du Gouvernement, ainsi que les munitions correspondantes.»

Le second alinéa du même article est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

«Tout véhicule blindé est en outre équipé d'une arme dont la catégorie est définie par le représentant du Gouvernement, ainsi que des munitions correspondantes.» ;

**3<sup>o</sup>** Au troisième alinéa de l'article 5 et au premier alinéa de l'article 10, le mot : «préfet» est remplacé par le mot : «représentant du Gouvernement» ;

**4<sup>o</sup>** Le cinquième alinéa de l'article 10 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

«L'agrément et l'autorisation de port d'arme sont délivrés par le représentant du Gouvernement.» ;

**5<sup>o</sup>** Le premier alinéa de l'article 11 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

«Les autorisations de port d'arme sont délivrées à l'entreprise par le représentant du Gouvernement.» ;

**6<sup>o</sup>** L'article 12 est remplacé par les dispositions suivantes :

«Il est créé à Mayotte une commission de la sécurité des transports de fonds.

La commission peut être consultée sur toute question relative à la sécurité des collectes et transports de fonds à Mayotte, ainsi qu'à la sécurité du traitement des moyens de paiement par les entreprises.

Elle est présidée par le représentant du gouvernement.

Elle comprend :

- le chef des services de sécurité publique ou son représentant ;
- le commandant de la compagnie de gendarmerie ou son représentant ;
- le directeur de l'équipement ou son représentant ;
- le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant ;
- le directeur du service des transports maritimes ou son représentant ;
- le directeur de l'agence de Mayotte de l'institut d'émission des départements d'outre-mer ou son représentant ;
- deux maires désignés par l'association des maires de Mayotte ;
- deux représentants des établissements de crédit, désignés par le représentant du Gouvernement ;
- deux représentants des entreprises de transport de fonds, désignés par le représentant du Gouvernement ;
- deux convoyeurs de fonds, désignés par le représentant du Gouvernement.

(Tiret ajouté par D. n° 2000-1330 du 26 décembre 2000, JO 30 décembre 2000)

— le trésorier-payeur général ou son représentant ;

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle peut entendre toute personne dont l'audition lui paraît utile.

Le procureur de la République près le tribunal de première instance est informé des réunions de la commission, ainsi que des avis émis par celle-ci. Il participe, sur sa demande, à ses réunions.»

## Article 17

À l'article 7 du décret du 10 octobre 1986 susvisé, les mots : «par le décret n° 79-618 du 13 juillet 1979 également susvisé» sont remplacés par les mots : «par le décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds».

À l'article 26 du décret du 6 mai 1995 susvisé, les mots : «décret du 13 juillet 1979 susvisé» sont remplacés par les mots : «décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds».

## Article 18

Le décret n° 79-618 du 13 juillet 1979 relatif à la protection des transports de fonds est abrogé.

## Article 19

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'intérieur, le ministre de la défense, le ministre de l'équipement, des transports et du logement et le secrétaire d'État à l'outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

