

Transports routiers : Guadeloupe

IDCC 3028

Convention collective régionale du 30 mai 2011

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

C.R.T.G (Chambre régionale des transporteurs de la Guadeloupe) ;

U.T.R.M (Union des transporteurs routiers de marchandises) ;

U.S.T.R (Union syndicale des transports routiers de la Guadeloupe).

Syndicat(s) de salarié(s) :

U.G.T.G (Union générale des travailleurs guadeloupéens) ;

C.G.T.G (Confédération générale du travail de la Guadeloupe) ;

C.G.T/FO (Confédération générale du travail / Force ouvrière).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

La présente convention et les accords qui y sont et/ou y seront annexés règlent sur l'ensemble du département de la Guadeloupe et de ses dépendances, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de l'une des activités du transport énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activité française - NAF -

L'objet de la présente convention vise à s'adapter aux nécessités ou usages locaux des transporteurs de la Guadeloupe.

Activités entrant dans le champ d'application de la convention

4939 A : Transports routiers réguliers de voyageurs

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

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

4939 B : Autres transports routiers de voyageurs

Cette classe comprend :

- l'organisation d'excursions en autocars ;

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

4941 A : Transports routiers de marchandises interurbains

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

4941 B : Transports routiers de fret de proximité

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

Cette classe comprend aussi :

- la livraison de béton prêt à l'emploi

4942 Z : Déménagement

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

Cette classe comprend aussi :

- le garde-meubles ;

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

4941 C : Locations de camions avec conducteur

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

5229 A : Messagerie, fret express

Cette classe comprend :

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

- le fret express de marchandises

5229 B : Affrètement et organisation des transports

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

Cette classe comprend :

- l'organisation logistique des transports de marchandises en provenance ou à destination du territoire national ou international, par tous les modes de transport appropriés ;

- le transit terrestre, maritime ou aérien ; les activités de commissionnaire en douane.

5320 Z : Autres activités de poste et de courrier

Cette classe comprend :

- les activités postales autres que celles exercées par la Poste ;

- l'acheminement du courrier (lettres et colis), généralement en express.

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

7712 Z : Location et location bail de camions

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

Dans le cas d'entreprises à activités multiples, la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

8690 A : Ambulances

Cette classe comprend le transport des malades par ambulance.

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

Dans le cas d'entreprises à activités multiples, la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Article 2

Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Article 3

Révision

Les parties conviennent d'une possibilité de révision annuelle de la convention collective.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations signataires contractantes, au moins trois mois avant la date anniversaire de la date de signature.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception au siège de chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois au plus tard, après la demande de révision opérée dans les formes indiquées ci-dessus.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date de mise en application de celle qui lui sera substituée par suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels, qui peuvent intervenir à tout moment sur demande d'une des organisations.

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention dans le délai qu'elles se sont fixées pour aboutir.

Article 4

Désignation

La présente convention collective peut être dénoncée partiellement ou totalement à tout moment par l'une

des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 6 mois à compter de la date de réception du pli recommandé dénonçant totalement ou partiellement la convention collective.

À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chaque partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, envoyée au siège des organisations signataires telles que mentionnées ci-dessus.

Lorsque la dénonciation a pour objet la modification d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant le ou les articles, faisant l'objet de la dénonciation partielle.

Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur.

Les parties conviennent d'un délai d'un mois pour engager les nouvelles négociations à la demande de l'une des parties intéressées et d'un délai de dix mois pour mener à bien les négociations consécutives à la dénonciation partielle ou totale.

Si, avant la date d'expiration du délai de 10 mois ci-dessus mentionné, un accord est réalisé au sein de la commission, la convention collective demeurera en vigueur ou sera révisée dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dénoncés cessent de produire leur effet à la fin d'un délai de prorogation de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis (de 10 mois) (article L. 2261.11 alinéa 2 du code du travail)

Article 5

Avantages acquis

La présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de cette convention.

En termes d'avantages acquis, il convient de préciser qu'il s'agit d'éléments dont le salarié a d'ores et déjà bénéficiés, à titre personnel préalablement à la date de la mise en application de la présente convention collective.

Les droits dont aurait pu bénéficier le salarié si la nouvelle convention n'était pas entrée en vigueur ne peuvent avoir aucun effet et/ou être retenus en terme de droits acquis.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou établissements par suite de conventions, d'accords ou d'usages.

Article 6

Droits et libertés dans l'entreprise

6.1

Principes constants en matière de non discrimination

Article L. 1121-1 du Code du Travail : «Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés indi-

viduelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché».

Article L. 1132-1 : «Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte «telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,» notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualiste, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap».

Article L. 1132-2 : «Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève».

Article L. 1132-3 : «Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés».

Article L. 1132-4 : «Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.»

Les parties à la présente convention collective s'engagent à respecter scrupuleusement les principes ci-dessus précisés.

6.2

Principes en matière de harcèlements

Article L. 1152-1 : «Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel».

Article L. 1152-2 : «Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour

avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés».

Article L. 1152-3 : «Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition en tout acte contraire est nulle».

Article L. 1152-4 : «L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements et harcèlement moral»

Article L. 1152-5 : «Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire»

Article L. 1153-1 : «Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits».

Article L. 1153-2 : «Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel».

Article L. 1153-3 : «Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlements sexuel ou pour les avoir relatés».

Article L. 1153-4 : «Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul».

Article L. 1153-5 : «L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel».

Article L. 1153-6 : «Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire».

6.3

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les employeurs s'engagent à respecter le principe qui interdit les discriminations fondées sur le sexe ou la situation de famille, et notamment les discriminations en matière de salaire.

Les textes relatifs à l'égalité professionnelle doivent être affichés sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les employeurs se conformeront aux dispositions particulières légales et réglementaires en vigueur concernant le travail des femmes et notamment les dispositions des articles L. 1141-1 et suivants.

Article 7 ***Commission paritaire de conciliation et d'interprétation***

Les parties signataires instituent une commission régionale paritaire de conciliation et d'interprétation.

Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, et qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la Commission régionale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente.

Si la commission se déclare compétente elle assure sa mission en qualité de formation en charge de la résolution du conflit.

Si la commission régionale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

7.1

Composition de la commission

La commission régionale est composée de deux collèges :

- un collège «salariés» comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;*
- un collège «employeurs» comprenant le même nombre total de représentants (titulaire et suppléant) que le collège «salariés»*

Un membre de cette commission, salarié ou employeur, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission régionale sera tenu par un membre de la Commission choisi parmi ses membres en début d'instruction du dossier.

La durée des mandats est fixée à quatre années.

7.2

Mise en œuvre de la procédure

La commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la Commission se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera utile. Elle peut, le cas

échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épousée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

Article 8

Formalités de dépôt et publicité

La présente convention collective sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Basse-Terre et au secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Basse Terre et à celui du Conseil de Prud'hommes de Pointe à Pitre.

Article 9

Dispositions finales

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 10

Adhésions ultérieures

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation (article L. 2261-3 du code du travail) toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-1 ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est le transport.

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à l'agrément des parties signataires de la convention (article L. 2261-6 du code du travail).

Article 11

Extension

Les parties contractantes entendent solliciter l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 2261-15 du code du Travail, sur l'ensemble du département de la Guadeloupe et ses dépendances.

Titre II

Droit syndical et représentation du personnel

Article 12

Principes du droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise conformément aux règles légales en vigueur, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 13

Notions communes

13.1 Effectif

En matière de représentation salariale et de droit syndical, les modalités d'exercice des droits collectifs sont liées à l'effectif salarié de l'entreprise.

Calcul des effectifs :

Salariés pris en compte intégralement :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein.

- Les travailleurs à domicile.

Salariés pris en compte partiellement :

- Les salariés à temps partiel

- Les salariés sous contrat à durée déterminée, travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins un an, salariés sous contrat de travail temporaire : ils sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

(Articles : L. 2314-1 et suivants du code du travail).

13.2 Crédit d'heures

L'employeur est tenu de laisser aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'un nombre d'heures variable selon les instances et l'effectif de l'entreprise.

Le crédit d'heure est attribué aux représentants Titulaires et aux Suppléants lorsque ces derniers remplacent un titulaire.

Le temps passé à l'exercice des fonctions représentatives est de plein droit considéré comme temps de travail.

Le crédit d'heures est une durée maximale et non forfaitaire qui se calcule par mois civil.

Le crédit d'heures est individuel.

Cumul des crédits d'heures :

Le cumul des mandats étant possible celui des crédits d'heures l'est également sauf en cas de cumul des fonctions suivantes :

- Délégué syndical (ou représentant de section syndicale) et délégué du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- Délégué du personnel et membre du comité d'entreprise dans les entreprises où s'est constituée une délégation unique du personnel.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués syndicaux peuvent durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Bons de délégation :

L'employeur ne peut exiger une autorisation préalable à l'utilisation des heures de délégation ou contrôler a priori l'emploi du temps des représentants du personnel.

Toutefois, pour des questions touchant à la sécurité et à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur est en droit d'être tenu au courant des déplacements envisagés par les représentants du personnel et de leur durée probable.

Dans ces conditions, l'employeur mettra en place un mécanisme de bons de délégation en concertation avec les représentants du personnel.

Rémunération :

Le temps passé par les représentants du personnel à l'exercice de leurs fonctions est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

13.3 Protection des représentants du personnel

En terme de licenciement, il est précisé, que les délégués syndicaux, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise bénéficient d'une protection spécifique.

Le licenciement doit expressément être autorisé par l'inspecteur du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 14

Exercice du droit syndical dans l'entreprise

14.1 Représentativité syndicale

Sont considérés comme organisations syndicales représentatives dans l'entreprise les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

En application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 Août 2008, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1. Le respect des valeurs républicaines.
2. L'indépendance.
3. La transparence financière.
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts.
5. L'audience établie selon les niveaux de négociation
6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience.
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

14.2 Section syndicale

La section syndicale a pour rôle de représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres.

L'existence d'une section syndicale est une des conditions de la désignation de délégué syndical.

Sous réserve d'avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise, un syndicat peut constituer une section syndicale dès lors :

- qu'il est représentatif
- ou qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel
- ou à défaut, qu'il satisfait aux critères des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins deux ans et a un champ d'application géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée.

Moyens d'action :

Pour exercer sa mission, la section syndicale dispose des moyens d'action suivants :

- collecte des cotisations
- affichage de communication syndicale. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distinct de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. L'affichage des communications syndicales, ne devront prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire. Les panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Effectif	Nombre de délégués
11 à 25	1
26 à 49	2
50 à 74	$2 + 1 = 3$ en l'absence de comité d'entreprise
75 à 99	$3 + 1 = 4$ en l'absence de comité d'entreprise

- Diffusion des publications et des tracts
- Organisation de réunion en dehors du temps de travail

Locaux et matériel :

- Dans les entreprises employant plus de 200 mais moins de 1000 salariés, l'employeur est tenu de mettre à la disposition des sections syndicales un local commun à toutes les sections syndicales et convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.
- Dans les entreprises ne dépassant pas 200 salariés, la loi ne met à la charge de l'employeur aucune obligation en matière de locaux syndicaux.

14.3 Délégué syndical

Les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales peuvent procéder à la désignation de délégué syndical exclusivement en la personne d'un délégué du personnel.

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi (Article L. 2143-13 et suivants du code du travail).

Le délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de cinquante à cent cinquante salariés.
- 15 heures par mois dans les entreprises de cent cinquante et un à cinq cents salariés.
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Titre III Délégués du personnel

Article 15 Élection

Le personnel élit des délégués du personnel dans les établissements de onze salariés et plus dans les conditions prévues par la loi (article L. 2312-1 et suivants du code du travail).

Le nombre de délégués est fixé en fonction de l'effectif des salariés :

<i>Effectif</i>	<i>Nombre de délégués</i>
100 à 124	$4 + 1 = 5$ en l'absence de comité d'entreprise
125 à 149	$5 + 1 = 6$ en l'absence de comité d'entreprise
150 à 174	$5 + 2 = 7$ en l'absence de comité d'entreprise
175 à 199	$6 + 2 = 8$ en l'absence de comité d'entreprise
200 à 249	6
250 à 499	7

Article 16

Mandat des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans et rééligibles.

Leur élection intervient à la même date que celle du comité d'entreprise.

Au plan de l'entreprise, il est possible de prévoir par la conclusion d'un accord d'entreprise une durée de mandat plus courte que 4 ans.

Article 17

Attribution des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail, des dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Article 18

Exercice des fonctions des délégués du personnel

Crédit d'heures :

Le crédit d'heures réservé aux délégués du personnel titulaires est limité à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à
- 15 heures par mois dans les autres entreprises.

Réunion mensuelle :

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent à l'employeur, deux jours ouvrables avant la date qu'ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

Ces demandes sont transcris sur le registre spécial. L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Titre IV

Comité d'entreprise

Article 19

Champ d'application

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention employant au moins 50 salariés.

Article 20

Composition du comité

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires (article L. 2325-1 et suivants du code du travail).

- *Le chef d'entreprise préside le comité d'entreprise*
- *La délégation du personnel au comité d'entreprise est composée de représentant élus pour 4 ans ;*

Leur nombre est fonction de l'effectif de l'entreprise :

<i>Effectif</i>	<i>Nombre de représentants au Comité d'entreprise</i>
50 à 74	3
75 à 99	4
100 à 399	5

- *Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut nommer au Comité d'Entreprise un représentant syndical.*

Article 21

Durée du mandat et crédit d'heures

Durée du mandat :

Les membres de comité d'entreprise sont élus pour quatre ans et rééligibles

Leur élection intervient à la même date que celle des délégués du personnel.

Crédit d'heures :

Le crédit d'heures réservé aux représentants du personnel au comité d'entreprise, titulaires est limité à 20 heures par mois.

Article 22 **Attributions et pouvoirs**

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires (Article L. 2323-1 et suivants du code du travail).

Les modalités de mise en œuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail,*
- période et amplitude effective de modulation,*
- organisation des roulements et horaires décalés,*
- périodes et modalités des congés payés,*
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.*

Article 23 **Fonctionnement**

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres, 4 jours ouvrables au moins, avant la séance.

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Les procès-verbaux consignant les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du Comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance.

Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

Article 24

Règles applicables aux élections

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi (articles L. 2314-21 à L 2314-24 du code du travail).

24.1

Déclenchement des élections

L'initiative des élections incombe à l'employeur ; celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections suite à une demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale lorsque l'institution n'existe pas.

L'élection des délégués du personnel et celles des représentants du personnel au Comité d'entreprise ont lieu, en principe, à la même date.

Procès-verbal de carence :

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée (par l'absence de candidature ou de quorum au premier tour et l'absence de candidature au second tour), l'employeur établit un procès-verbal de carence. Ce procès-verbal est affiché dans l'entreprise et transmis dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

24.2

Électorat

Sont électeurs les salariés de l'entreprise qui répondent aux conditions suivantes :

- avoir 16 ans révolus*
- Travailler depuis trois mois au moins dans l'entreprise*
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.*

Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour de scrutin.

24.3

Éligibilité

Sont éligibles les salariés réunissant les conditions suivantes :

- être électeur*
- avoir 18 ans révolus*
- avoir travaillé dans l'entreprise depuis au moins un an.*

Ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, descendant, ascendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur.

24.4

Établissement des listes de candidats

Au premier tour de scrutin, le droit de présenter des candidats est réservé aux organisations syndicales.

Au second tour, les candidatures sont libres.

24.5

Organisation des élections

L'employeur doit inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral, par courrier et par voie d'affichage.

Le protocole d'accord préélectoral porte sur les modalités d'organisation des scrutins et de déroulement des opérations électorales. Ce protocole doit respecter les principes généraux du droit électoral.

En principe, les collègues électoraux sont au nombre de deux constitués :

- Pour le premier, par les ouvriers et employés ;
- Pour le second, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Un seul collègue est constitué dans les entreprises ne dépassant pas 25 salariés.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

L'employeur doit mettre à disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et pour garantir la liberté et la sincérité de ce vote.

24.6

Panneaux d'affichage

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), et pour l'affichage des communications.

Article 25

Modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Mode de scrutin

On ne peut tenir compte du premier tour que si le quorum est atteint, c'est à dire si le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Le nombre de votants s'entend du nombre de suffrages valablement exprimés, non compris les bulletins blancs ou nuls.

Le quorum est apprécié séparément pour les titulaires et pour les suppléants.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ces candidats.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Article 26

Négociation collective

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi (Article L. 2242-1 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales la négociation annuelle est obligatoire. Elle porte sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Titre V

Contrat de Travail

Article 27

Conditions d'embauche

Les employeurs feront connaître leur besoin en personnel aux services du Pôle emploi. Ils se réservent la faculté de recourir à l'embauchage direct.

Tout salarié doit fournir :

- un justificatif d'identité (fiche d'état civil, carte d'identité,...)
- son extrait de casier judiciaire de moins d'un mois (bulletin n° 3)
- son permis de conduire avec un relevé des points
- une attestation de formation obligatoire des chauffeurs et autres
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et règlements en vigueur
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs
- ses cartes d'assurances sociales

Pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale est obligatoire ainsi qu'une autorisation écrite leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.

Dès l'embauche, une lettre d'embauche ou un contrat de travail sera établi par écrit et fera référence à la présente convention collective, et le cas échéant à l'existence du règlement intérieur de l'entreprise. Il est à rappeler autant que de besoin que l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant plus de 20 salariés. Celui-ci étant porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Le contrat de travail doit comporter au minimum les mentions suivantes :

- l'emploi occupé et la classification correspondante
- le salaire et autres gratifications
- le lieu de travail
- la durée du travail
- la durée de la période d'essai et éventuellement son renouvellement
- Protection sociale

Article 28 Visite médicale

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Par ailleurs, il passera une visite médicale annuelle.

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

Article 29 Contrat à durée indéterminée

29.1 Période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Exceptionnellement, et à condition de l'avoir prévu dans le contrat de travail, la période d'essai pourra être prolongée de la même durée et soumis à l'accord express du salarié et ce avant l'expiration de la période d'essai initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, un délai de préavis sera observé, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Si la rupture du contrat de travail émane du salarié, la durée du préavis est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours

- 48 heures au-delà de 8 jours de présence

Si la rupture du contrat de travail émane de l'employeur, la durée du préavis est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence

- 2 semaines après 1 mois de présence,

- 1 mois après trois mois de présence,

Toute période de suspension de la période d'essai (congés, fermeture annuelle de l'établissement, maladie ou accident...) a pour effet de prolonger cette dernière d'une durée équivalente.

29.2 Préavis

En dehors de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, lourde ou de force majeure, est fixée comme suit :

- pour les ouvriers :

- moins de six mois d'ancienneté : 2 semaines
- entre six mois et deux ans d'ancienneté : 1 mois
- plus de deux ans d'ancienneté : 2 mois

- pour les employés :

- moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois
- plus de deux ans d'ancienneté : 2 mois

- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois

- pour les cadres : 3 mois

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir totalement ou partiellement son préavis. Dans ce cas, le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Le salarié qui refuse d'exécuter le préavis, sera redevable d'une indemnité compensatrice équivalente à la période de préavis non exécutée.

Pendant le préavis, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter deux heures par jour, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent, d'un commun accord écrit, être groupées en une ou plusieurs fois.

Toutefois, les heures d'absence seront rémunérées seulement dans le cadre d'un licenciement.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé prorata temporis.

29.3 Licenciement

En cas de licenciement, les dispositions légales et réglementaires concernant la mise en œuvre de la procédure préalable doivent être observées par l'employeur.

Licenciement pour motif personnel : Procédure

L'employeur qui envisage de licencier un salarié, le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables (tous les jours de la semaine moins le dimanche et les jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en mains propres de la lettre de convocation. Le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense.

La lettre de convocation à un entretien préalable doit mentionner que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le Préfet, liste qui peut être consultée à la Mairie ou à l'inspection du travail.

Lors de l'entretien préalable, l'employeur exposera l'ensemble des griefs reprochés au salarié et recueillera ses explications.

Si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception à l'issue d'un délai minimum de deux jours ouvrables après l'entretien préalable.

La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis, dont la durée est déterminée à l'article 29.2 ci-dessus.

Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue à la date de rupture de son contrat de travail au service du même employeur, à droit, sauf faute grave, faute lourde ou force majeure, à une indemnité calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat :

- de 1 an à moins de 10 ans d'ancienneté, 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise au-delà de la 10^{ème} année.

Les années de service incomplètes comptent aussi pour le calcul de l'indemnité. Elles doivent donc être retenues proportionnellement à raison de 1/12 pour chaque mois de service.

L'indemnité se calcule :

- soit sur le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois ;
- soit sur le tiers de la rémunération brute des trois derniers mois (dans ce cas les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que prorata temporis), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Droit individuel à la formation

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise acquiert chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures (Prorata temporis en cas de travail à temps partiel)

29.4

Licenciement pour faute grave

Le salarié licencié pour faute grave n'a pas le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité compensatrice de préavis. Il percevra l'indemnité compensatrice de congés payés.

29.5

Licenciement pour faute lourde

Le salarié licencié pour faute lourde n'a pas le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité compensatrice de préavis, pas plus qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.

29.6

Licenciement économique collectif et priorité de réembauchage

Article L. 1233-3 du Code du Travail : «Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.».

En cas de licenciement pour motif économique, l'ordre des départs sera établi, après avis, le cas échéant, du Comité d'Entreprise ou des délégués du personnel, s'il n'y a pas de Comité d'Entreprise, en tenant compte à qualification égale :

- des qualités professionnelles
- des charges de famille
- de l'ancienneté de service

La liste des critères ci-dessus précisées n'impose pas un ordre déterminé. L'ordre retenu par l'employeur au moment du licenciement collectif devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Les salariés licenciés dans ces conditions, bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification, pendant une durée de douze mois, à compter de la

date de rupture du contrat de travail, s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

29.7 Départ volontaire à la retraite

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Le départ en retraite doit résulter d'une volonté claire et non équivoque. Le salarié en informera son employeur par lettre remise en mains propres ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le salarié doit en informer l'employeur et respecter le préavis prévu en cas de licenciement.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ en retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

- 1/2 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté.

29.8 Mise à la retraite

L'employeur peut mettre d'office à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans.

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans, doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant la date de son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas de refus signifié par le salarié dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Le salarié âgé d'au moins 70 ans ou ayant donné son accord peut être mis à la retraite. Cette décision non motivée sera notifiée par écrit au salarié.

L'employeur est tenu de respecter un préavis correspondant à celui prévu en cas de licenciement.

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois ;
- soit le tiers de la rémunération brute des trois derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte

que prorata temporis), selon la formule la plus avantageuse pour le salariée.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

29.9 Retraite complémentaire

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition.

Article 30 Rupture conventionnelle

Conditions de la rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et résulte d'une convention signée par les parties au contrat, stipulant les conditions de la rupture.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La convention définit le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement. Elle fixe également la date de la rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative compétente.

Chacune des parties peut se rétracter dans les 15 jours calendaires de la date de signature de la convention de rupture.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse, un exemplaire de la convention au directeur départemental du travail et de l'emploi.

Celui-ci dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande. En l'absence de décision explicite dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

En cas de refus d'homologation, il n'y a pas rupture du contrat et celui-ci se poursuit.

Une fois l'homologation acquise, le contrat de travail peut être rompu.

Suites de la rupture conventionnelle

Le salarié a droit à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture

du contrat de travail, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle a le même régime fiscal et social que celle versée en cas de licenciement.

L'employeur doit remettre au salarié au moment de son départ de l'entreprise, l'ensemble des documents liés à la rupture du contrat de travail à savoir : un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et un reçu pour solde de tout compte.

Les limites de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrat de travail résultant d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

La rupture conventionnelle ne doit pas servir à contourner des procédures et garanties légales, et notamment la procédure de rupture pour inaptitude et protection des victimes d'un accident ou maladie professionnelle.

Article 31

Clause d'exclusivité

La clause d'exclusivité vise à interdire au salarié, pendant l'exécution de son contrat de travail, l'exercice d'une activité concurrente, pour son compte ou pour un autre employeur et concerne exclusivement les salariés sous contrat de travail à temps plein.

La clause devra respecter deux conditions puisqu'elle doit être à la fois indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Article 32

Clause de non-concurrence

Pour certains postes au sein de l'entreprise, notamment commercial, technicien et/ou cadre, il pourra être insitué une clause de non-concurrence dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à ce dernier.

L'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de deux années en cas de démission et un an en cas de licenciement, ou en cas de fin du contrat à durée déterminée non renouvelable et sur le département de la Guadeloupe et ses dépendances.

Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera à son ancien salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à deux tiers de mois si la durée en est supérieure à un an et à un tiers de mois si la durée en est inférieure ou égale à un an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture de contrat de travail consécutive à une démission.

Cette contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des

douze derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à douze mois.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le salarié de la clause de non-concurrence, sans préjudice des dommages & intérêts pouvant lui être réclamés.

L'interdiction de concurrence ne pourra avoir d'effet si le salarié est licencié durant ses trois premiers mois d'emploi ou s'il démissionne pendant ses quarante-cinq premiers jours d'emploi.

Sous condition de prévenir, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le mois suivant la notification, par l'une ou l'autre des parties, de la rupture ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée et/ou la portée.

Article 33

Contrat à durée déterminée

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans des cas limitativement prévus par la loi :

- exécution d'une tâche précise et temporaire*
- contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou pour une formation professionnelle.*

Quel qu'en soit le motif, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

33.1

Remplacement

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel ou de suspension de son contrat de travail ne résultant pas d'un conflit collectif.

La pratique du remplacement «en cascade» consistant à affecter le salarié précaire à un poste autre que celui occupé par le salarié absent, le poste de ce dernier étant occupé provisoirement par un autre salarié de l'entreprise est admise.

33.2

Départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés préalablement :

- Sur la mesure de réorganisation devant aboutir à la suppression du poste au titre de l'article L. 2323-15 du Code du travail ;*
- Sur la décision de recourir à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.*

33.3

Attente de l'entrée en service du nouveau titulaire du poste

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu pour le remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

- *Ce cas vise celui de l'attente, dans la limite d'une durée de 9 mois, de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée lorsque le candidat pressenti pour occuper le poste à pouvoir n'est pas immédiatement disponible. Il s'ensuit que la durée du contrat ne peut excéder 9 mois, que celui-ci soit conclu de date à date ou sans terme précis.*
- *La vacance du poste à pouvoir peut résulter soit du départ définitif du salarié de l'entreprise, soit de sa mutation définitive dans un autre poste. Il peut s'agir d'un nouveau poste.*
- *Ce cas de recours suppose que le poste considéré soit attribué à un salarié déjà recruté, mais momentanément indisponible, ce qui exclut de l'invoquer pour pouvoir un emploi dans l'attente du recrutement de celui qui l'occupera.*
- *Le nouveau titulaire du poste peut être un salarié de l'entreprise sous contrat à durée indéterminée ayant fait l'objet d'une mutation interne.*

33.4

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ce cas de recours vise :

- *L'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise ;*
- *L'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise : informatisation d'un service, action de formation, audit... (pour les tâches occasionnelles relevant de l'activité normale de l'entreprise, il est possible de recourir au contrat à durée déterminée à objet défini) ;*
- *La survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Ce cas de recours est subordonné par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sur l'étendue de cette obligation ;*
- *Les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments*

de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

33.5

Emplois Saisonniers

Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs en ce qui concerne la GUADELOUPE, il est précisé que la saison liée à la récolte de la canne à sucre commence début février jusque début juillet.

33.6

Emploi d'usage

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

- a) *Il s'agit, pour les contrats à durée déterminée, des secteurs suivants :*

Le législateur a visé plusieurs secteurs d'activité. En ce qui concerne le champ d'application de la présente convention le secteur visé est celui du déménagement.

- b) *Le fait qu'un secteur d'activité soit mentionné sur la liste ne fonde pas à lui seul le droit de recourir à contrat à durée déterminée ou au travail temporaire pour tous les emplois de ce secteur. La conclusion de tels contrats doit en effet être réservée aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.*

33.7

Limites et interdictions

Même dans les cas de recours autorisés par la loi, il est interdit de conclure un contrat à durée déterminée pour :

- *Remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail ;*
- *Effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf dérogation accordée par le directeur départemental du travail et de l'emploi.*

33.8

Terme, durée et renouvellement

Certains contrats doivent obligatoirement être conclus de date à date, alors que d'autres peuvent ne pas comporter de terme précis au moment de leur conclusion.

Les contrats à durée déterminée conclus en méconnaissance des dispositions légales concernant le terme, la durée et le renouvellement sont réputés à durée indéterminée et donnent lieu à l'application de sanctions pénales.

33.9

Contrat de date à date : Terme précis

Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme précis dès sa conclusion.

a) *Cette condition n'est pas remplie et le contrat doit être considéré à durée indéterminée lorsqu'il ne permet pas de déterminer avec précision son terme dès la conclusion.*

b) *L'insertion d'une clause de résiliation réciproque donne au contrat un terme incertain lui conférant un caractère indéterminé.*

33.10

Durée maximale

Pour les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, la durée maximale, renouvellement compris, est, en principe, fixée à 18 mois. Elle est portée à 24 mois :

- Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, quel que soit le motif pour lequel il est conclu. Selon l'administration, le contrat, en principe exécuté en totalité à l'étranger, peut comprendre une phase de préparation en France ;*
- En cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste ;*
- En cas de commande exceptionnelle à l'exportation. Dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 6 mois et l'employeur doit procéder, préalablement, au recrutement envisagé, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.*

La durée est ramenée à 9 mois dans les cas suivants :

- Attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée ;*
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.*

Elle est réduite à 3 mois pour les contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique.

Les articles L. 1251-11, L. 1251-12 et L. 1251-35 du Code du travail prévoient des dispositions identiques pour les contrats de travail temporaire.

Les contrats à durée déterminée conclus pour les emplois d'usage ou des emplois saisonniers ne sont soumis à aucune durée maximale.

La durée des contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi est fixée par les textes propres à chacun de ces contrats.

Pour les contrats destinés à assurer un complément de formation professionnelle, la durée maximale est fixée à 24 mois.

a) *Une durée différente de celle de 24 mois visée ci-dessus s'applique dans les hypothèses suivantes :*

- Elève ou ancien élève d'un établissement d'enseignement effectuant un stage dont la durée est fixée*

par voie réglementaire : le contrat est alors conclu pour cette durée ;

- Étranger soumis au régime de l'autorisation de travail : le contrat est conclu pour la durée de l'autorisation ou, le cas échéant, de son renouvellement ;

- Embauche d'un bénéficiaire d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche période donnant lieu à l'octroi de l'aide ;

- Salarié lié par un contrat de rééducation professionnelle pour lequel aucune durée maximale n'est prévue.

b) *La durée maximale de 18 mois ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée successifs conclus avec le même salarié pour remplacer un salarié absent, même si ces contrats successifs comportent un terme précis.*

33.11

Renouvellement

Le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'Article 33-10 précédent. Sous cette réserve, la durée du renouvellement peut dépasser celle du contrat initial.

Si les conditions de renouvellement n'ont pas été stipulées dans le contrat, elles doivent faire l'objet d'un avenant soumis au salarié au salarié avant le terme initialement prévu.

33.12

Contrat sans terme précis

Le contrat à durée déterminée peut ne pas comporter un terme précis lorsqu'il est conclu :

- Pour le remplacement d'un salarié absent, ou de l'une des personnes non salariées mentionnées ;*
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée ;*
- Pour des emplois saisonniers et des emplois d'usage. Le contrat doit alors être conclu pour une durée minimale.*

33.13

Remplacement d'un salarié absent

La détermination du terme du contrat conclu pour le remplacement d'une personne absente, de date à date ou sans terme précis, fait l'objet de précisions particulières. Celles-ci sont communes au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire.

a) *Qu'il soit conclu de date à date ou sans terme précis, le terme du contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent, ou dont le contrat de travail est suspendu, ou de l'une des personnes non salariées visées peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi. Le rem-*

plaçant peut ainsi transmettre au titulaire du poste les instructions et consignes utiles.

b) Le terme du contrat conclu de date à date pour le remplacement d'un salarié absent peut être fixé antérieurement à la date de reprise de son emploi par le salarié remplacé.

Si le contrat conclu sans terme précis stipule qu'il prendra fin au retour effectif du salarié remplacé, la prolongation de l'absence entraîne celle de la durée du contrat, par exemple jusqu'à la fin de l'absence pour maladie ayant suivi la fin de congé Maternité.

De même, le contrat conclu sans terme précis «en raison du remplacement d'une salariée absente pour congé de maternité» a pour terme la fin de l'absence de cette salariée lorsqu'il se poursuit pendant le congé parental sollicité par cette dernière, ce qui fait obstacle à toute demande de requalification formée par la salariée.

À l'inverse, si le contrat indique expressément le motif initial de l'absence comme objet du contrat, il prendra fin à l'issue de cette absence, même en cas de prolongation de l'absence pour un autre motif. Ainsi, lorsqu'un contrat est conclu pour assurer le remplacement, pendant son congé de maternité, d'une salariée qui prend ensuite ses congés payés, l'employeur n'est pas tenu de prolonger le contrat de la durée des congés. Du moment qu'un contrat stipule qu'il cessera à la reprise d'activité du salarié remplacé, il a pour terme cette reprise d'activité, y compris lorsque le motif d'absence qui y est mentionné est suivi d'un autre : en l'espèce congé de maternité suivi d'un congé sans soldé.

Le retour anticipé d'un salarié en congé parental ne constitue pas un cas de force majeure permettant de rompre par anticipation le contrat conclu à terme avec son remplaçant.

La suppression du poste du salarié remplacé ne constitue pas un cas de force majeure de nature à justifier la rupture anticipée du contrat à durée déterminée conclu pour le remplacer, en sorte que ce contrat doit se poursuivre, s'il a été conclu sans terme précis, jusqu'au retour ou au licenciement du salarié remplacé.

Le contrat à durée déterminée conclu sans terme précis pour la durée de l'absence d'un salarié de l'entreprise doit se poursuivre tant que le contrat de travail du salarié remplacé, devenu définitivement indisponible, n'est pas rompu. C'est à l'employeur de prouver la cessation définitive du contrat du salarié remplacé par exemple en justifiant de son départ à la retraite ou de son licenciement économique. Si la durée minimale n'est pas expirée, le contrat doit se poursuivre jusqu'à la fin de celle-ci.

33.14

Contrats précaires successifs sur un même poste

À l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il ne peut être recouru, pour pouvoir le poste du salarié dont le contrat a pris

fin, ni à un contrat à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale :

- Au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est au moins égale à 14 jours ;
 - À la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est inférieure à 14 jours ;
- Le délai devant séparer deux contrats précaires successifs est calculé en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout contrat à durée déterminée conclu en méconnaissance de cette règle est réputé à durée indéterminée et donne lieu à l'application de sanctions pénales.

Le délai d'attente n'est toutefois pas imposé dans les cas suivants :

- Nouvelle absence du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer ou nouvelle absence de la personne remplacée lorsque le contrat est conclu pour remplacer l'une des personnes visées ;
- Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Travail saisonnier ou emploi d'usage ;
- Rupture anticipée du fait du salarié ;
- Refus du salarié du renouvellement de son contrat. Dans ce cas, un nouveau contrat à durée déterminée peut être conclu pour la durée du contrat non renouvelé ;
- Contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi.

La conclusion de contrats successifs sur un même poste sans observation du délai d'attente n'est licite qu'à la condition que chacun des contrats en cause soit conclu pour l'un des motifs énoncés ci-dessus.

33.15

Conclusion de contrats successifs avec le même salarié

La règle suivant laquelle le contrat à durée déterminée devient à durée indéterminée si la relation contractuelle se poursuit à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à la conclusion, avec le même salarié, de contrats à durée déterminée successifs lorsque ceux-ci sont conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou une des personnes mentionnées, pour des emplois à caractère saisonnier ou d'usage.

33.16

Remise d'un contrat écrit

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

33.17

Mentions obligatoires

Le contrat doit comporter :

- a) La définition précise de son motif ;

b) Les mentions suivantes :

- Nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement ;
- Date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le renouvellement du contrat, s'il comporte un terme précis ;
- Durée minimale lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- Désignation du poste de travail, en précisant si ce poste figure sur la liste des emplois présentant des risques particuliers.
- Durée de la période d'essai éventuellement prévue
- Intitulé de la convention collective applicable ;
- Montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris les primes et accessoires) ;
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

33.18

Omission d'une mention obligatoire

Selon l'article L. 1242-12 du Code du travail, à défaut de définition précise du motif du contrat, celui-ci est réputé conclu pour une durée indéterminée, ce qui interdit à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a été conclu à durée déterminée.

La loi est en revanche muette sur la sanction de l'absence ou de l'inexactitude d'une des autres mentions obligatoires visées.

La Cour de Cassation semble opérer une distinction entre :

- Les mentions essentielles du contrat, dont l'omission entraîne une requalification automatique du contrat, telles que le nom ou la qualification du salarié remplacé ou l'indication d'une durée minimale dans un contrat sans terme précis ;
- Et les mentions destinées à l'information du salarié, dont l'absence ne suffit pas à requalifier le contrat, comme la mention de la convention collective applicable ou de la caisse de retraite complémentaire ou de prévoyance.

En tout état de cause, le salarié peut se prévaloir de l'absence d'une mention obligatoire pour demander la requalification du contrat, mais pas l'employeur.

33.19

Période d'essai

a)

Durée et décompte

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai. À défaut d'usages ou de stipulations conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période ne peut excéder une durée calculée à raison :

- D'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;

- D'un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Pour les contrats sans terme précis, cette durée se calcule par rapport à la durée minimale du contrat.

b)

Rupture pendant l'essai

L'employeur qui rompt un contrat à durée déterminée d'une durée initiale supérieure à 7 semaines pendant la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Pour les contrats d'une durée inférieure à 7 semaines, aucun préavis n'est requis. La rupture pendant l'essai ne donne lieu à aucune indemnité, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés qui, sauf faute lourde du salarié, est due au prorata du travail effectivement accompli. En revanche, ni l'indemnité de fin de contrat, ni les dommages & intérêts pour rupture anticipée ne sont dus.

c)

Dépassement de la durée maximale

La fixation d'une période d'essai excédant la durée autorisée n'a pas pour conséquence de transformer le contrat en contrat à durée indéterminée, mais la rupture intervenue au-delà du terme maximal de la période d'essai constitue une rupture anticipée du contrat.

33.20

Indemnité de fin de contrat

Conditions d'attribution.

À l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat sauf dans les cas suivants :

- Emploi saisonnier ou emploi d'usage,
- Contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assureur un complément de formation.
- Le contrat conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- Refus du salarié d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- Poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

33.21

Montant et versement

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

La même règle est prévue pour les travailleurs temporaires.

a) La rémunération brute servant de base de calcul de l'indemnité est celle versée pendant toute la durée du contrat, primes et accessoires divers compris, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels, comme par exemple les frais de grand déplacement à l'étranger.

b) L'indemnité, qui s'ajoute à la rémunération brute du salarié, ne peut être prise en compte pour comparer le montant de sa rémunération avec celle des salariés sous contrat à durée indéterminée.

c) En cas de suspension du contrat de travail, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération effectivement perçue par le salarié à l'exclusion des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Il en va toutefois autrement en cas de suspension consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

33.22 Cas de rupture

Une fois la période d'essai achevée, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'arrivée du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Aucune autre situation n'autorise la rupture anticipée. Ainsi, l'employeur ne saurait rompre avant terme le contrat pour refus par le salarié d'une modification du contrat ou maternité. De même, le salarié n'est pas en droit de rompre unilatéralement le contrat causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle n'autorise pas sa rupture anticipée par l'employeur, mais celui-ci peut demander sa résiliation judiciaire en cas d'inaptitude d'origine professionnelle sans possibilité de reclassement.

33.23 Accord des parties

La rupture par accord des parties doit faire l'objet d'un écrit et résulter d'une volonté claire et non équivoque, que ne suffit pas à caractériser la signature d'un reçu pour solde de tout compte ou l'acceptation du certificat de travail. Elle ne constitue pas une transaction et ne saurait priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat.

33.24 Faute grave

La faute grave du salarié ou de l'employeur permet à l'autre partie de mettre fin au contrat de sa propre initiative.

La faute grave du salarié est celle d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise. L'employeur doit alors respecter la procédure disciplinaire dans ses dispositions applicables aux sanctions autres que le licenciement et, s'il s'agit d'un

représentant du personnel, la procédure protectrice spécifique.

La voie de la résiliation judiciaire du contrat pour faute grave est ouverte au salarié, mais pas à l'employeur.

33.25 Force majeure

La force majeure est appréciée de la même façon qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

33.26 Rupture par le salarié

En cas de rupture justifiée par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis calculé à raison d'un jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, pour les contrats à terme précis, ou de la durée effectuée pour les contrats à terme imprécis ; dans les deux cas, le préavis n'excédera pas deux semaines.

Une disposition identique est prévue dans le cadre du travail temporaire. Dans ce cas, le préavis ne peut être inférieur à un jour.

33.27 Maternité ou adoption

La protection spéciale des salariées enceintes ou en congé de maternité ou d'adoption s'applique aux salariées sous contrat à durée déterminée sans pour autant pourvoir faire obstacle à l'échéance du terme.

33.28 Conséquences financières

La rupture anticipée prononcée par l'une des parties, sans l'accord de l'autre, et en dehors du cas de la faute grave, de la force majeure ou de l'embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée, ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts.

La rupture du fait de l'employeur ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Il s'agit d'un minimum qui ne peut subir aucune réduction.

Le salarié a droit également à l'indemnisation de fin de contrat, sauf dans les cas prévus ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Certaines situations obéissent à des règles particulières : force majeure due à un sinistre ; salarié dont le contrat est rompu en raison de son inaptitude physique d'origine non professionnelle. En cas de rupture à la suite d'un accident du travail ou de maladie professionnelle.

Si la rupture anticipée du contrat est le fait du salarié, celui-ci peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi. Leur montant est fixé souverainement par les juges du fond.

Par exception, le salarié n'est pas redevable de dommages-intérêts s'il justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée et s'il respecte le préavis.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, y compris lorsqu'il justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée, ou à sa faute grave.

L'indemnité compensatrice de congés payés, calculée comme il est dit ci-dessus, reste due en revanche, sauf faute lourde du salarié.

33.29

Poursuite des relations à l'échéance du terme

Si les relations de travail se poursuivent après l'échéance du terme, le contrat devient à durée indéterminée. Toutefois, dans certains cas, le prolongement des relations au-delà du terme est autorisé :

- Renouvellement d'un contrat à terme précis dans les conditions définies ci-dessus ou report du terme ;
- Conclusion de contrats successifs dans les cas autorisés.

Il est toujours possible de conclure un contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée.

Lorsque la relation contractuelle se poursuit, le salarié conserve l'ancienneté qu'il a acquise au terme du contrat à durée déterminée. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

33.30

Sanctions

Requalification :

Tout contrat conclu en violation de la loi est réputé à durée indéterminée.

Entraînant la requalification :

- La conclusion d'un contrat à durée déterminée, pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer des travaux dangereux ;
- L'absence d'écrit ou de signature du contrat, ou l'omission d'une mention essentielle du contrat ;
- L'inobservation des règles relatives au terme, à la durée et au renouvellement du contrat ainsi que le non-respect du délai de carence devant s'écouler entre deux contrats précaires.

Article 34

Contrat à temps partiel - Champs et définition

Le salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein. L'horaire de travail à temps partiel est défini par rapport à la durée du travail fixée par la loi pour les salariés à temps plein ;

La durée du travail de référence peut être appréciée dans le cadre de la semaine, du mois, ou encore de l'année. Dans le cadre annuel, la durée légale à retenir pour le temps plein est fixée à 1607 heures, journée de solidarité comprise.

34.1

Introduction dans l'entreprise

a)

Mise en place à l'initiative de l'employeur

La mise en œuvre du temps partiel s'opère :

- Sur la base d'un accord collectif : convention collective de branche ou accord de branche étendu, convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ;

b)

Rôle des représentants du personnel

La consultation du comité d'entreprises ou à défaut des délégués du personnel, porte sur le principe de la pratique d'horaires de travail à temps partiel. Elle n'a pas à être réitérée lors de chaque embauche d'un salarié à temps partiel ou transformation d'emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Le comité d'entreprise est, en outre, informé périodiquement de l'évolution, mois par mois, du nombre de salariés à temps partiel et du motif de recours à cette catégorie de personnel à l'occasion de la réunion d'information sur la situation de l'emploi.

Par ailleurs, le chef d'entreprise communique au moins une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise.

c)

Mise en place de la demande des salariés (Temps partiel choisi)

La demande du salarié, doit préciser la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire et être adressée trois mois au moins avant cette date au chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le chef d'entreprise doit informer préalablement l'inspecteur du travail. Il est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date demandée par le salarié.

34.2

Organisation du temps de travail

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un horaire individualisé. Leur durée du travail peut être répartie sur la semaine, le mois ou tout ou partie de l'année. Ils peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer des heures complémentaires.

a)

Horaires de travail

Les salariés à temps partiel ne sont pas soumis à l'horaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Ils doivent être informés par écrit (remise de plannings par exemple) de leurs horaires de travail pour chaque journée travaillée.

Leur contrat de travail doit préciser les modalités de cette information.

b)**Régime des coupures**

Les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus de deux interruptions d'activité, ou une interruption supérieure à quatre heures,

c)**Répartition hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail**

Cette répartition doit être précisée dans le contrat de travail, sauf pour les salariés relevant d'un accord d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année.

Si le cadre hebdomadaire a été retenu, le contrat doit comporter la mention du temps de travail hebdomadaire et de la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine.

En cas de temps partiel dans le cadre mensuel, doivent figurer dans le contrat la durée mensuelle de travail et la répartition des heures de travail entre les semaines.

Cette formule autorise une répartition inégale de la durée du travail entre les différentes semaines du mois. Elle permet une organisation du travail comportant des semaines à temps complet et des semaines non travaillées, à condition qu'une telle organisation se répète d'un mois sur l'autre.

d)**Temps réduit pour raisons familiales**

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie familiale.

Ce dispositif ne peut donc être mis en place qu'à l'initiative du salarié. Il ne nécessite pas d'accord collectif et peut être organisé dans le seul cadre contractuel.

L'employeur peut opposer un refus à la demande du salarié. Ce refus doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail doit être conclu afin de préciser la ou les périodes non travaillées.

La durée du travail des salariés concernés doit être fixée dans la limite de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement, ce qui exclut qu'il puisse être occupé à temps partiel pendant ces périodes.

34.3**Heures complémentaires**

L'employeur a la possibilité de faire exécuter au salarié à temps partiel, au moyen d'heures complémentaires, un horaire supérieur à l'horaire contractuel. Mais cette possibilité est strictement encadrée par la loi.

Sous réserve du respect de ces limites, ces heures ouvrent droit aux allégements fiscaux et sociaux.

S'agissant des heures complémentaires accomplies dans le cadre du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année et du temps partiel annualisé.

a)**Plafonds autorisés**

Les heures complémentaires sont soumises à une double limite :

- Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou du même mois ne peut être supérieur à 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Dans le cadre de la présente convention collective, la limite ci-dessus mentionnée est portée au tiers de la durée contractuelle fixée par le contrat à temps partiel.

- Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Exécution des heures complémentaires

Le salarié doit être informé des heures complémentaires, au moins la veille du jour où ces heures complémentaires seront effectuées. À défaut, son refus de les exécuter ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les heures complémentaires sont rémunérées en principe au taux normal. Elles ne donnent pas lieu au payement des majorations pour heures supplémentaires,

Néanmoins, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, chacune des heures effectuées au-delà du dixième par le salarié donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Ainsi, si le contrat fixe une durée hebdomadaire de 20 heures, les heures complémentaires seront majorées à partir de la 23^e heure jusqu'à la 26^e heure.

b)**Utilisation régulière des heures complémentaires**

En cas d'utilisation régulière d'heures complémentaires sur une période d'au moins 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines consécutives, ou sur la période prévue par l'aménagement du temps partiel sur tout ou partie de l'année si elle est supérieure, l'employeur a l'obligation de modifier le contrat de travail à temps partiel en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence

entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification du contrat suppose que :

- L'horaire moyen réellement effectué par le salarié ait été supérieur d'au moins 2 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) à l'horaire prévu au contrat ;
- Qu'un préavis de 7 jours soit respecté et que le salarié ne refuse pas la modification.

La sanction de l'inexécution de cette obligation est la perte des exonérations pratiquées sur les heures complémentaires.

c)
Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Il doit être écrit et contenir les mentions obligatoires suivantes :

- La qualification,
- les éléments de la rémunération,
- la durée du travail
- sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour certains salariés),
- les conditions de la modification de cette répartition,
- les modalités d'application des horaires de travail pour chaque journée travaillée, sont communiquées au salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet.

La rémunération de l'employé à temps partiel sera établie sur la base du salaire de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet.

d)
Passage temps partiel vers un temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ont priorité pour l'attribution.

L'inverse est également vrai.

e)
Sanction au non-respect des règles du temps partiel

À défaut d'écrit ou si le contrat écrit ne comporte pas la mention de la durée du travail de référence, de sa répartition et du volume d'heures complémentaires, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} catégorie.

En outre l'absence d'écrit fait présumer que le contrat est conclu à temps complet ; il s'agit d'une présomption simple que l'employeur peut combattre en apportant la preuve contraire. Cette présomption peut également jouer lorsque le contrat est écrit mais ne comporte pas tout ou partie des clauses obligatoires.

Article 35
Permis de conduire

Les partenaires sociaux rappellent que la validité du permis de conduire constitue pour la majeure partie des salariés un élément particulièrement déterminant quant à l'exécution du contrat de travail.

S'agissant d'un élément lié à leur attitude et comportement personnel, le maintien du nombre de points doit être assuré par les salariés eux-mêmes.

L'employeur ne pouvant dans ce domaine que rappeler au salarié les conditions pour récupérer ses points, et les inviter à être particulièrement vigilant dans la gestion des points de son permis de conduire.

La suppression du permis de conduire, en tant que tel, ne peut être considérée comme une faute justifiant la rupture du contrat de travail.

Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise par cette suspension notamment sa durée, ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

Les salariés chauffeurs devront produire chaque début d'année (dans les vingt premiers jours de Janvier) un relevé de leurs points de permis de conduire.

Faute de satisfaire à cette obligation, l'employeur mettra en demeure le salarié de produire le relevé.

Si cette mise en demeure reste sans effet, l'employeur procédera à la notification d'une mise à pied à titre conservatoire et initiera une procédure de licenciement.

Au cours de l'année, le salarié signalera sans délai à son employeur tout incident ou événement ayant une incidence sur le maintien de ses points de permis de conduire, dès lors que la perte de ces points aurait pour effet de porter le décompte personnel de l'intéressé, à moins de 6 points.

Titre VI
Conditions de travail

Article 36
Dispositions générales

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

Article 37
Remplacement - Mutation temporaire

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés en raison des nécessités de service par l'employeur.

La Direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce

salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant un mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

Dans l'hypothèse où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale lui sera allouée.

Après trois mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

Article 38

38.1 Maladie

Toute maladie professionnelle ou non ou tout accident professionnel ou non, constaté par certificat médical, ouvre droit à indemnisation complémentaire dès lors que :

- l'incapacité temporaire de travail est constaté ;
- le certificat médical a été transmis dans les 48 heures ;
- l'arrêt est pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- les soins ont lieu sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

38.2

Salariés bénéficiaires du maintien de salaire

Tout salarié qui a un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement a droit à l'indemnisation complémentaire, à l'exception des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence. Les conventions collectives peuvent prévoir une condition d'ancienneté plus avantageuse pour le salarié.

Antérieurement à la loi du 25 juin 2008 la condition d'ancienneté était de 3 ans.

38.3 Franchise

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation complémentaire intervient dès le premier jour d'absence.

En cas de maladie ordinaire, d'accident non professionnel ou d'accident de trajet, elle débute à compter du 8^e jour.

38.4 Montant de la rémunération maintenue

Le montant de la rémunération maintenue est exprimé en pourcentage du salaire brut (y compris les indemnités journalières de la Sécurité Sociale) que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler. Toutefois, cette indemnisation ne peut avoir pour effet que le salarié absent gagne plus au titre de l'indemnisation (Sécurité Sociale + employeur) que s'il avait travaillé.

Le maintien du salaire est divisé en deux périodes successives :

- Une de maintien à hauteur de 90 % du salaire.
- Une autre de maintien à hauteur de 66,66 % du salaire.

La durée de ces périodes varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce maintien s'effectue dans les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	1 ^{ère} période d'indemnisation à 90 % du salaire	2 ^{ème} période d'indemnisation à 66,66 % du salaire
1 à 6 ans	30 jours	30 jours
6 à 11 ans	40 jours	40 jours
11 à 16 ans	50 jours	50 jours
16 à 21 ans	60 jours	60 jours
21 à 26 ans	70 jours	70 jours
26 à 31 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

En cas d'arrêt successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

38.5 La contre visite patronale

La contrepartie de cette obligation de maintien de salaire est le droit pour l'employeur de recourir à la contre-visite patronale. L'employeur peut, en effet, faire

contrôler le salarié par un médecin qu'il choisit. Si le salarié n'accepte pas ce contrôle, l'employeur peut refuser de verser les indemnités complémentaires. Le salarié doit se soumettre à la décision du médecin qui a effectué la contre-visite.

Les employeurs sont également informés de la décision de suspendre le versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale prononcée par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) à l'encontre des salariés qui ne respectent pas les obligations mises à leur charge pour les percevoir, notamment celle de se soumettre à tout contrôle organisé par le service du contrôle médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

38.6 Prévenance et justification

Le salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou toutes autres causes imprévues préviendra son employeur, sans délai de son absence et de sa durée prévisible par tous moyens son employeur pour qu'il puisse s'organiser, puis justifiera de son état de santé ou du motif de son absence dans les quarante-huit heures par la remise d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt ou de toute autre justification de l'absence.

Si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de six mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Article 39

Accident du travail et maladie professionnelle

À partir de six mois d'ancienneté, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue comme tels par la sécurité sociale, le montant des indemnités sera le même que celui prévu pour la maladie à l'article 38.

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence à l'exclusion des accidents du trajet dont la franchise sera la même que celle prévue à l'article 38.

Article 40

40.1

Durée du travail - Dispositions générales

La durée du travail effectif dans les entreprises visées par la présente convention est régie par la législation en vigueur.

40.1.1

Notion de travail effectif

40.1.1-A

Généralités sur la notion de travail effectif

Il convient de préciser que le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives

sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif :

- Le temps de repas et de pauses (dès lors que le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur)
- Le temps d'habillage et de déshabillage
- Le temps de déplacement
- Trajet domicile - lieu de travail

40.1.1-B

Dispositions particulières concernant la notion de travail effectif des chauffeurs

Définition du temps de travail effectif des conducteurs

Les dispositions du présent article concernent le personnel conducteur, à temps complet ou à temps partiel. Il s'applique également au personnel sédentaire lors de journées entièrement consacrées à la conduite.

En effet, les conditions particulières d'exercice du métier du personnel de conduite de transport routier obligent à préciser la définition légale du temps de travail effectif au regard des différentes catégories de temps spécifiques aux métiers de la conduite.

Le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes et les temps à disposition.

a) Les temps de conduite

Les temps de conduite sont des périodes consacrées à la conduite de véhicules professionnels.

b) Les temps de travaux annexes

Les temps de travaux annexes comprennent, notamment, les temps de prise et de fin de service consacrés à la mise en place du disque, à la préparation du véhicule, à la feuille de route, à la montée et au débarquement des passagers, à la vente des titres de transport, au chargement, déchargement et livraison des marchandises transportées, au nettoyage du véhicule, à l'entretien mécanique de premier niveau compatible avec celui du personnel de conduite, ainsi que, pour le conducteur receveur, les temps consacrés à la remise de la recette.

La durée et le détail de ces travaux annexes seront déterminés au niveau de l'entreprise avec consultation des représentants du personnel.

c) Les temps à disposition

Les temps à disposition sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées aux différents lieux de travail ou dans le véhicule où qu'il se trouve, et pendant lesquelles, sur demande de l'entreprise, le personnel de conduite peut être amené à reprendre le travail ou doit rester proche du véhicule soit pour le surveiller soit pour être à disposition des clients.

Ces périodes doivent figurer sur le document de travail en vigueur dans l'entreprise (feuille journalière hebdomadaire, trimestrielle, billet collectif).

40.1.2

Amplitude et coupures

Les dispositions du présent article sont applicables au seul personnel de conduite, qu'il exerce son activité à temps complet comme à temps partiel. Elles s'appliquent également au personnel sédentaire lors de journées entières consacrées à la conduite.

40.1.2-A

Amplitude

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

b) L'amplitude de la journée de travail du personnel roulant ne doit pas excéder douze heures en matière de transport de personnes, sauf dérogations légales à savoir :

- 13 heures en matière de transport de service régulier
- 14 heures en matière de transport occasionnel

Dans l'hypothèse du dépassement de l'amplitude de 12 heures et si les conditions d'exploitation le rendent nécessaire et après avis des délégués du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, l'amplitude peut être prolongée jusqu'à quatorze heures sous réserve de conditions suivantes :

- La durée quotidienne du temps passé au service de l'employeur ne doit pas excéder neuf heures.

- Le service doit comporter :

- Une interruption d'au moins deux heures et demie continue ou deux interruptions d'au moins une heure et demie continue chacune, lorsque l'amplitude est prolongée au-delà de douze heures et jusqu'à treize heures.
- Une interruption d'au moins trois heures continue ou deux interruptions d'au moins deux heures continue chacune, lorsque l'amplitude est prolongée au-delà de treize heures.

Au cours de ces interruptions, le salarié n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps.

Les dépassements d'amplitude, considérés isolément, résultant de l'application des dispositions ci-dessus donnent lieu à compensation dans les conditions ci-après :

- 75 % de la durée des dépassements entre la douzième et la treizième heure.

- 100 % de la durée des dépassements au-delà de la treizième heure.

Lorsque cette compensation est accordée sous forme de repos, le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis sur son bulletin de paye ou sur un relevé annexé au bulletin.

Le repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à sept heures de repos compensateur, et dans un délai fixé d'un commun

accord entre l'employeur et le salarié, qui ne peut excéder deux mois.

c) Pour les autres types de transport, il est fait application des dispositions du droit commun

Il est rappelé que l'amplitude du travail doit permettre, pour ces autres transports et pour les autres postes dans les entreprises, au salarié de bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

40.1.2-B

Coupures

Les temps non considérés dans les paragraphes a) (temps de conduite), b) (temps de travaux annexes), c) (temps à disposition) inclus dans l'amplitude de la journée de travail constituent des coupures qui n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Indemnisation des coupures

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

- Coupure dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs de l'entreprise : indemnisation à 25 % du temps correspondant. Par dépôt aménagé, on entend un local disposant au minimum d'une salle de repos avec table et chaises et de sanitaires à proximité.

- Coupures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et touristiques : indemnisation à 50 % du temps correspondant. Dans le cas particulier où le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures visées ci-dessus jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à cet horaire théorique de référence. Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est parvenu au bout de la ligne, peut rejoindre son domicile avec l'autocar pendant un interruption de son service. Dans ce cas, le temps consacré pour rejoindre son domicile est naturellement décompté en temps de travail effectif; le temps de la coupure au domicile ne fait l'objet d'aucune indemnisation.

40.2

Durée légale et heures supplémentaires et contingent

40.2.1

Durée Légale

Conformément à la législation, la durée légale du travail effectif du personnel est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail peut-être calculée sur 2 semaines consécutives (la quatorzaine).

Dans ce cas, la durée hebdomadaire du travail est le résultat de la division par 2 des heures accomplies pendant les 2 semaines.

Cette durée peut toutefois être augmentée par le recours aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

40.2.2

Règlement majoré des heures supplémentaires

Les heures de travail ainsi effectuées au-delà de la durée légale sont majorées de :

- 25 % de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse
- 50 % à partir de la 44^{ème} heure

40.2.3

Contingent d'heures supplémentaires

En application de l'article L. 3121-11 et suivants du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'il en existe est fixé à :

- 220 heures pour le personnel roulant «voyageurs», «marchandises» et «déménagement» et autres conducteurs.
- 130 heures pour les autres catégories de personnel.

40.2.4

Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées selon le dispositif mis en œuvre au sein de l'entreprise :

- Soit à la semaine

Ou après consultation des représentants du personnel (s'il en existe)

- À la quatorzaine

40.2.5

Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à bonification sous forme de majoration de salaire ou de repos équivalent. Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement, dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, avec accord du salarié.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

40.3

Travail de nuit

Définition :

Le travail de nuit est celui qui s'exécute entre 20 heures et 5 heures du lendemain matin.

40.3.1

Compensation pécuniaire

Une prime horaire est versée pour le temps de travail compris entre 20 heures et 5 heures, le montant de

cette prime horaire est égal à 20 % du taux horaire du salarié travaillant la nuit.

40.3.2

Compensation sous forme de repos

Cette prime peut être versée sous forme de repos équivalent. Ce temps de repos équivalent est égal à 20 % du temps de travail de nuit.

40.3.4

Mentions sur le bulletin de paie

Le nombre d'heures de repos «compensateur» acquis 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.

En cas de remplacement du versement de la prime horaire compensatrice au travail de nuit par du repos, les informations relatives à son attribution doivent figurer sur un document annexé au bulletin de paie.

40.4

Dispositions spécifiques à certaines catégories de personnel

40.4.1

Transports de conteneurs

Renvoi aux dispositions actuellement en place dans ce domaine conformément à l'accord de branche du secteur de transport routier de conteneurs de Guadeloupe.

40.4.2

Ramassage scolaire

Accord spécifique concernant l'activité de Ramassage scolaire Article L. 3123-31 du code du travail

Le présent accord spécifique à la présente convention collective et relatif au contrat de travail intermittent, s'applique exclusivement aux conducteurs engagés pour effectuer des transports liés à l'activité scolaire : ramassage et desserte des établissements scolaires, cantines, piscines, centres aérés, classes vertes, tiers temps pédagogique. Art. L. 3123-31 du code du travail.

a)

Contrat de travail

Les entreprises s'efforceront de proposer à leurs conducteurs scolaires des contrats pour une durée de travail tenant compte de la situation particulière des personnes concernées au regard des règles de prise en charge par les régimes de sécurité sociale.

Le contrat de travail intermittent des salariés intéressés doit être écrit. Il doit obligatoirement mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération dont le taux horaire ;
- les périodes définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ;

- la durée annuelle minimale de travail du salarié, hors heures complémentaires ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

b)
Qualification

Compte tenu de la spécificité de l'emploi de conducteur scolaire, les conducteurs concernés sont classés ouvriers (conducteurs de car niveau 2 et 3).

c)
Durée de travail

La durée annuelle contractuelle du travail, hors heures complémentaires, est fonction de la desserte programmée et du calendrier scolaire.

Elle s'apprécie à partir du premier jour de la rentrée scolaire (sauf entrée ou départ de l'entreprise en cours d'année) ; chaque année elle est précisée dans une annexe au contrat de travail.

En tout état de cause la durée annuelle minimale contractuelle de travail ne peut être inférieure à 400 heures.

d)
Horaire de travail

Dispositions générales

Au cours d'une semaine type de travail sans congé scolaire, l'horaire contractuel des conducteurs concernés est le plus souvent à temps partiel.

À chaque rentrée scolaire il est annexé au contrat de travail du salarié concerné, la liste des jours scolaires et l'horaire type d'une semaine de travail sans congé scolaire.

Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de un tiers de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail visée à l'article 2^o/ 3.

Ces heures complémentaires seront effectuées dans le cadre de l'activité scolaire sous réserve que le conducteur concerné en soit averti au plus tard la veille, sauf nécessité impérieuse d'exploitation.

e)
Modifications aux horaires de travail

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués sera communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de sept jours, sous réserve que l'entreprise elle-même en ait eu connaissance dans ce délai et sauf circonstances exceptionnelles.

Dans le cas où l'entreprise n'assurerait pas la desserte d'un établissement scolaire en raison de la fermeture de celui-ci pour circonstances exceptionnelles, l'employeur examinerait avec les intéressés les possibilités de récupération sur des services disponibles dans

le cadre de la période scolaire, au cours d'un délai qui ne saurait être supérieur à trois mois.

f)
Exercice d'une activité à temps complet

En fonction des postes disponibles, les salariés qui le désirent sont prioritaires pour occuper un emploi à temps plein et à durée indéterminée ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

g)
Exercice d'une activité hors période d'activité scolaire

En dehors des périodes d'activités scolaires, les fonctions de conducteur scolaire sont par nature suspendues.

Les conducteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois distincts de ceux visés par le présent protocole dans un cadre juridique autre que celui du contrat de travail intermittent.

h)
Rémunération

Le montant de la rémunération mensuelle est calculé sur la base du douzième de la rémunération annuelle correspondant à la durée annuelle du travail fixée dans l'annexe au contrat de travail. La rémunération des heures complémentaires effectuées au titre de l'article B. 3^o/4 du présent accord est, en tout état de cause, versée à la fin de chaque mois.

Le conducteur travaillant dans le cadre d'un contrat intermittent bénéficie des primes et indemnités conventionnelles et contractuelles en vigueur dans l'entreprise, sous réserve des conditions d'attribution de ces primes et indemnités ; dans l'hypothèse où les conditions d'attribution des primes contractuelles seraient liées à un temps de travail effectif dans l'entreprise, elles seraient calculées au prorata de celui-ci.

i)
Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes de suspension du contrat de travail pour fermeture des établissements scolaires sont prises en compte en totalité.

j)
Jours fériés

Les conducteurs scolaires bénéficient d'une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire.

L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel

k)
Congés payés

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire.

Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit un dixième de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

1)

Congés pour événements familiaux

Le conducteur travaillant dans le cadre d'un contrat de travail intermittent bénéficia des dispositions la convention collective en matière de congés exceptionnels payés.

40.5

Repos hebdomadaire

La durée du repos hebdomadaire doit être au minimum de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoute les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de 35 heures consécutives.

En principe, ce jour de repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, toutefois l'activité de «transports» entre dans un cas de dérogation prévue par l'article R. 3132-5 du Code du Travail.

40.6

Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail effectif considérée isolément ne peut excéder dix heures. Toutefois, en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-1 du Code du travail, cette durée pourra être portée à douze heures, une fois par semaine pour le personnel roulant.

Cette durée pourra être portée à douze heures une seconde fois par semaine, dans la limite de six fois par période de douze semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur cinq jours au moins. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, émettent un avis sur les dépassements à la durée quotidienne de dix heures susvisées. Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de déroger à celles du règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route.

Article 41

Congés payés

L'ouverture du droit à congés payés nécessite de justifier d'une période d'activité équivalente à un mois de travail effectif (de date à date) pendant la période de référence : du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Tous congés non pris dans la période de référence suivant la période les ayant générés, sont perdus.

41.1

Calcul de la durée des congés

Durée minimale, la durée du congé annuel est de 2,5 jours par mois de travail sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables : le salarié qui a travaillé 12 mois a donc droit au maximum de 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

41.2

Détermination du travail effectif en matière de calcul de la durée des congés payés

La jurisprudence considère comme journée de travail effectif toute journée durant laquelle le travail convenu a été fourni.

Les périodes d'absence au cours desquelles le contrat de travail est suspendu n'ont pas à être retenues. Tel est le cas des journées de maladie, de grève, de chômage. En revanche, les jours fériés chômés sont considérés comme du travail effectif. Les périodes d'absence ne peuvent toutefois pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.

Période d'absence assimilées par la loi à du travail effectif.

L'article L. 3141-5 du Code du travail prévoit, lorsque le droit à congés est ouvert, la prise en compte des périodes suivantes :

- congés payés de l'année précédente ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires ;
- jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ; la jurisprudence écarte toutefois la condition d'absence ininterrompue, appliquant ainsi l'assimilation aux absences pour rechute ; elle n'assimile pas en revanche les accidents de trajet ; le fait que le salarié ait cessé d'envoyer les certificats médicaux justifiant de la prolongation de l'arrêt de travail ne fait obstacle à l'assimilation ;
- journée d'appel de préparation à la défense.

Sont également assimilés à du travail effectif les congés pour événement familial, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ainsi que les congés de formation ou autorisations d'absences.

41.3 Prise des congés

a)

Modalités de prise des congés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Ainsi, sauf exceptions légales, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante.

Toutefois, un tel report est possible par accord entre les parties. Cet accord peut résulter de la mention du solde des congés en question sur le bulletin de paye, mais pas du silence de l'employeur à la suite de la demande de report du salarié.

Les congés payés ne peuvent pas, en principe, être donnés par anticipation, c'est-à-dire avant leur acquisition par un travail effectif. Ils peuvent, en revanche, être pris dès l'ouverture des droits, sans pour autant remettre en cause le pouvoir de l'employeur en matière de détermination de l'ordre des départs en congés et les règles relatives à la période de prise des congés payés.

b)

Périodes de congés

La période de prise des congés est fixée, par l'employeur conformément aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Sur sa détermination en cas d'annualisation du temps de travail. La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

c)

Fractionnement des congés

Sauf dérogation concernant les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, notamment les étrangers, la durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il en résulte qu'en principe la 5^e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ne peuvent être accolés au congé principal.

Sauf dérogation par accord individuel du salarié, 12 jours ouvrables de congé au moins doivent être pris en continu et pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Si les droits à congés dépassent 12 jours ouvrables, les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois. Un congé inférieur ou égal à 12 jours doit toujours être pris en continu.

Jours supplémentaires

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires. Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

Les jours visés ci-dessus pris en dehors de la période légale de congés payés sont ceux pris en plus de la 5^{ème} semaine

Si ce fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut, pour accepter, demander à l'intéressé de renoncer expressément à ces jours supplémentaires de fractionnement.

Jours ouvrables

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf :

- *le jour consacré au repos hebdomadaire*
- *les jours reconnus fériés par la loi habituellement chômés dans l'entreprise.*

41.4

Rémunération des congés

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Il en découle que l'employeur doit procéder à une comparaison entre le salaire moyen et le salaire «théorique», afin d'appliquer à chaque salarié la méthode de calcul qui lui est plus favorable.

Règle du dixième de la rémunération

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ayant déterminé le droit et la durée des congés.

Le dixième de la rémunération correspond au droit à congés légal.

En revanche, en cas d'application du droit à congé légal, pour les salariés n'ayant pas un droit à congé complet, il y a application normale de la règle du 1/10, puisque le salaire de référence, correspondant à leur seule période de travail, est moins élevé que s'ils avaient été présents toute la période.

41.5

Règle de maintien de salaire

L'indemnité de congé ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant sa période de congés, calculée en fonction du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

41.6

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice de congé.

De même, lorsque, par suite de l'ordre des départs, un salarié a pris un congé supérieur à celui auquel il

aurait pu prétendre au moment de son départ, il doit rembourser le trop perçu à l'employeur, sauf faute lourde de ce dernier.

Article 42 **Jours fériés**

Suivant les dispositions de l'article L. 3133-1 du code du travail, les fêtes ci-après désignées sont des jours fériés :

1^{er}/ Le 1^{er} janvier,
2nd/ Le lundi de Pâques,

3rd/ Le 1^{er} Mai,

4th/ Le 8 Mai,

5th/ L'Ascension,

6th/ Le Lundi de Pentecôte,

7th/ Le 14 juillet,

8th/ L'Assomption,

9th/ La Toussaint,

10th/ Le 11 Novembre,

11th/ Le jour de Noël,

La présente convention prévoit également suivant en cela les usages locaux propres à la Guadeloupe :

12th/ Le Vendredi Saint

13th/ Le 27 mai : commémoration de l'abolition de l'esclavage,

14th/ Le 2 Novembre : le jour des morts,

15th/ Mardi gras

16th/ Mercredi des Cendres

Article 43 **Congés exceptionnels**

Les salariés ont droit, sans condition d'ancienneté, sur justificatif, à l'occasion des événements familiaux suivants aux congés exceptionnels ci-après :

- mariage du salarié : 4 jours,
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour,
- naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours,
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours,
- décès d'un enfant : 2 jours,

- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour;

Ces congés exceptionnels :

- doivent être pris au moment de l'évènement,
- n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle,
- sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 44 **Formation des salariés**

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veillent à prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes et omissions au travail. Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à cet effort de prévention.

Les entreprises organisent une information et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sur le temps de travail et rémunérée comme tel, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent, quel que soit le type de contrat, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux qui changent de postes de travail ou de technique.

Cette information ou formation doit être actualisée, au minimum, tous les 5 ans et à chaque changement de postes ou d'emploi dans l'entreprise ainsi qu'en cas de changement de matériel, d'équipements et d'ergonomie du poste de travail.

Article 45 **Les salaires et compléments de salaire**

Le salaire est fixé librement lors de la conclusion du contrat. L'employeur doit respecter les dispositions légales (SMIC, égalité de rémunération femmes et hommes...).

45.1 **Minimums Conventionnels à compter du 1^{er} Mars 2011**

Périodiquement en principe une fois par an, les partenaires sociaux établissent une grille regroupant les salaires minimums par groupe de niveau de poste.

La première grille de salaire est la suivante :

Catégorie	Niveau	Salaire Brut	Échéance
Ouvrier	1	1 450,00	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 475,00	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 500,00	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Ouvrier	2	1 479,00	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 504,50	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 530,00	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012

Transports routiers : Guadeloupe

Catégorie	Niveau	Salaire Brut	Échéance
Ouvrier	3	1 508,58	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 534,59	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 560,60	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Ouvrier	4	1 538,75	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 565,28	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 591,81	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Ouvrier	5	1 569,53	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 596,59	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 623,65	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012

Catégorie	Niveau	Salaire Brut	Échéance
Employé	1	1 450,00	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 475,00	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 500,00	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Employé	2	1 479,00	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 504,50	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 530,00	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Employé	3	1 508,58	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 534,59	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 560,60	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Employé	4	1 538,75	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 565,28	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 591,81	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Employé	5	1 569,53	Jusqu'à 31 décembre 2011
		1 596,59	Jusqu'au 31 mars 2012
		1 623,65	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012

Catégorie	Niveau	Salaire Brut	Échéance
Agent de Maîtrise	1	2 088,00	Jusqu'à 31 décembre 2011
		2 129,76	Jusqu'au 31 mars 2012
		2 172,36	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Agent de Maîtrise	2	2 129,76	Jusqu'à 31 décembre 2011
		2 172,36	Jusqu'au 31 mars 2012
		2 215,80	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012

Catégorie	Niveau	Salaire Brut	Échéance
Ingénieur et Cadre	1	2 505,60	Jusqu'à 31 décembre 2011
		2 555,71	Jusqu'au 31 mars 2012
		2 606,83	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012
Ingénieur et Cadre	2	2 555,71	Jusqu'à 31 décembre 2011
		2 606,83	Jusqu'au 31 mars 2012
		2 658,96	Au-delà du 1 ^{er} avril 2012

45.2 Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée dans les conditions suivantes :

- Après 3 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 1 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié)
- Après 6 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 2 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié)
- Après 12 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 3 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié)
- Après 15 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 4 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié)

Dispositions transitoires :

Afin d'atténuer l'impact économique de cette prime d'ancienneté, il est convenu entre les parties de mettre en place des mesures transitoires suivantes :

À partir du 1^{er} mars 2011, il sera calculé le montant théorique de la prime d'ancienneté des salariés bénéficiaires (ayant + de 3 ans d'ancienneté) et il leur sera versé 33 % de cette prime pendant 1 an.

À partir du 1^{er} mars 2012, il leur sera versé 66 % de la prime théorique d'ancienneté.

À partir du 1^{er} mars 2013, il leur sera versé 100 % de la prime théorique d'ancienneté.

Les parties signataires conviennent que les présentes dispositions de la convention collective relatives à la prime d'ancienneté ne sauraient remettre en question les avantages acquis antérieurement par les salariés bénéficiant de ladite prime avant la mise en œuvre de ces dispositions. De même, les accords d'entreprise plus favorables pour les salariés ne seront pas remis en cause par le présent accord.

45.3 Prime annuelle dite «13^{ème} mois»

Les salariés bénéficieront d'une prime annuelle dite de «13^{ème} mois» dès lors qu'ils justifieront d'une ancienneté minimale d'une année à la date de versement de cette prime.

Cette prime peut être versée en une ou deux fois par an (par semestre)

Le montant de ce 13^{ème} mois correspond au salaire de base mensuel de la catégorie à laquelle appartient le bénéficiaire.

Le montant de cette prime sera calculé au prorata - temporis dans l'hypothèse où le salarié serait absent pour cause de maladie, absence pour convenance personnelle, congé individuel de formation et/ou absences injustifiées.

Prime de fin d'année : dispositions transitoires

Les parties signataires conviennent d'étaler le versement de la prime de 13^{ème} mois selon les dispositions suivantes :

- En 2011 : 50 % du 1/10 du total des salaires de base du 1^{er} avril 2011 au 31 décembre 2011
- En 2012 : 100 % de 1/12 du total des salaires de base du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012

45.4

Prime mensuelle de transport

Les signataires du présent accord décident d'instituer une prime mensuelle de transport selon le barème ci-après, à compter du 1^{er} Mars 2011

Ces primes mensuelles correspondent au transport pour un mois de travail complet, si le travail n'a pas été effectif tout le mois, il sera procédé à un calcul de cette prime de transport au prorata-temporis.

Il est précisé autant que de besoin, que tous les salariés bénéficient de cette prime, excepté ceux qui utilisent un véhicule de l'entreprise pour se rendre sur leur lieu de travail ou au lieu où il débute son activité professionnelle.

Distance entreprise/lieu du domicile

- Moins de 5 km : Pas de prime
- De 5 kms à 15 km : 50 €
- De 15 kms à 30 km : 60 €
- Plus de 30 km : 70 €

Il est précisé autant que de besoin, que tous les salariés bénéficient de cette prime, excepté ceux qui utilisent un véhicule de l'entreprise pour se rendre sur leur lieu de travail ou au lieu où il débute son activité professionnelle.

45-5**Majoration des heures travaillées le Dimanche et jours Fériés**

Pour les services réguliers Urbains et Interurbains les parties s'entendent pour que le taux horaire du salarié soit majoré de 100 % pour le nombre d'heures travaillées.

**Article 46
Classification****46.1****Classification Synthèse**

Catégorie	Niveau	Emplois
Ouvrier	1	Manœuvre - Aide mécanicien - Laveur de voitures - Livreur - Agent d'entretien - Laveur de voiture - Aide ouvrier carrossier
	2	Manœuvre Gros travaux - Conducteur véhicules 3T5 - Conducteur VP - Manutentionnaire - Conducteur véhicule sanitaire 1 ^{er} degré - Conducteur receveur 9 places
	3	Conducteur 32T - Conducteur de car - Manutentionnaire spécialisé - Ouvrier carrossier - Conducteur véhicule sanitaire 2 ^{ème} degré - Électricien 1 ^{er} degré
	4	Conducteur receveur > 9 places - Mécanicien monteur réparateur - Électricien 2 ^{ème} degré - Ouvrier d'entretien automobile 1 ^{er} degré - Aide magasinier - Cariste 1 ^{er} degré - Aide mécanicien 1 ^{er} degré - Aide ouvrier carrossier - Aide mécanicien - Ouvrier carrossier
	5	Conducteur de tourisme - Conducteur poids lourds hautement qualifié
Employé	1	Gardien - Personnel de nettoyage de bureau - Veilleur de nuit - Coursier
	2	Concierge - Employé de comptabilité - Employé de bureau 1 ^{er} degré - Réceptionniste
	3	Contrôleur de route - Employé de bureau 2 ^{ème} degré - Employé aux expéditions
	4	Employé de bureau 3 ^{ème} degré
	5	Comptable 1 ^{er} degré - Commis en douane Employé de service commercial - Agent d'exploitation
Technicien Agent de Maîtrise	6	Assistante de direction - Comptable 2 ^{ème} degré - Chef de parc - Chef d'atelier
	7	Chef de gare routière - Chef comptable - Responsable d'exploitation
Ingénieur cadre	8	Chef d'agence - Chef de personnel
	9	Responsable ressources humaines - Responsable administratif et financier - Directeur exploitation

46.2**Classification Détaillée****Ouvrier****Niveau 1****Manœuvre**

Ouvrier exécutant un travail manuel simple qui n'exige aucune connaissance professionnelle préalable ni entraînement particulier et qui peut être exécuté par un travailleur adulte de constitution physique moyenne.

Aide-Mécanicien

Ouvrier affecté au travail de dépose et reposé d'organes sur châssis.

Agent d'entretien, Laveur de voitures et/ou de pièces
Ouvrier chargé du lavage et du nettoyage des véhicules et / ou des pièces mécaniques démontées

Livreur

Ouvrier qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule ; reconnaît les colis ou les marchandises en effectue le classement et les livre à domicile ; participe

au chargement et au déchargement, aide le conducteur à l'arrimage des marchandises.

Aide-ouvrier carrossier

Ouvrier chargé des travaux simples de tôlerie, menuiserie, peinture et sellerie, habituellement comme auxiliaire d'un ouvrier carrossier, éventuellement seul ou comme auxiliaire d'un peintre en carrosserie ou d'un sellier garnisseur.

Niveau 2**Manœuvre gros travaux**

Idem groupe 1 mais est chargé de travaux exigeant une grande force physique ou effectués dans des conditions incommodes.

Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus

Charge sa voiture ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde du véhicule (fermeture à clé des serrures, cade-

nas et autres dispositifs...), de ses agrès et de sa cargaison ; décharge les marchandises.

Doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (changement de roue, bougies etc...) ; il est responsable de son outillage.

Doit être capable de rédiger un rapport succinct en cas d'accident ou d'incidents de route

Dans le cas de service comportant des heures creuses pendant la durée normale du travail, le conducteur peut être employé, pendant ces heures creuses, à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des véhicules.

Conducteur de voitures particulières

Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes ne nécessitant pas la possession du permis de conduire «transports en commun» ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture ; doit maintenir la voiture en état de propreté, en assure l'entretien courant.

Manutentionnaire

Travaux de manutention exigeant des connaissances professionnelles élémentaires soit une initiation de courte durée.

Conducteur de véhicule sanitaire 1^{er} degré

Agent titulaire du permis de conduire «ambulance» appelé à rouler en double dans le cadre de l'application du décret n° 73-384 du 27 mars 1973

Conducteur-receveur de véhicule jusqu'à 9 places

Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveilles les colis et dépêches transportés ; veille à l'application des règlements ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus.

Niveau 3

Conducteur de véhicule poids lourd jusqu'à 32 tonnes

Idem Niveau 2

La possession du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou d'un diplôme FPA peut être exigée pour les ouvriers de ce groupe.

Conducteur de car

Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de l'accueil des voyageurs, charge les bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches transportés ; veille à l'application des règlements ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire «transports en commun».

Manutentionnaire spécialisé

Travaux nécessitant une certaine expérience et des soins particuliers.

Appelé à assurer le chargement et le déchargement des camions avec transpalettes à main ou électriques.

Ouvrier carrossier

Ouvrier qui effectue sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie automobile des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et d'un poste de soudure oxyacétylénique ou électrique.

Conducteur de véhicule sanitaire 2^{ème} degré

Agent devant assurer, en plus de la fonction de conduite, la tenue des divers documents administratifs (hôpitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette ; doit avoir le cas échéant une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise ; doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents survenus ; peut être seul à bord d'un véhicule non agréé.

Électricien 1^{er} degré

Ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter la pose et les réparations de canalisations ordinaires sur les véhicules les plus répandus ; à effectuer les opérations de démontage et remontage simples sur les organes électriques des moteurs et des carrosseries.

Niveau 4

Conducteur-receveur de car de plus de 9 places

Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveilles les colis et dépêches transportés ; veille à l'application des règlements ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire «transports en commun».

Mécanicien monteur réparateur

Ouvrier qualifié appelé à exécuter les travaux suivants :

- effectuer le rodage des soupapes et le réglage ;*
- vérifier et régler un embrayage, dépose et repose correcte de la garniture ;*
- démonter un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ;*
- démonter les pivots et les bagues, ajuster à l'alésoir ou au grattoir ;*
- extraire un moyeu arrière et les roulements Timken, changer les roulements, remonter, régler le jeu ;*
- remplacer et changer les garnitures de freins, rivetages, détalonner, remonter, régler ;*
- effectuer la remise en l'état de la direction, régler, refaire le parallélisme.*

Électricien 2^{ème} degré

Ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter toutes les réparations, montage d'appareillage électrique automobile, pose de canalisations sur tous véhicules ; à effectuer des équipements complets ; à déceler toutes pannes de caractère électrique et à y remédier, le tout sans recours à d'autres spécialistes.

Ouvrier d'entretien auto 1^{er} degré

Ouvrier sachant déceler les causes d'un fonctionnement défectueux du moteur ou d'un autre organe d'un véhicule poids lourd ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils ; peut utiliser un poste de soudure pour réparations simples de tôlerie.

Aide-magasinier

Reconnaît les colis et pièces, effectue le classement et la distribution des pièces ingrédients et matières

Cariste 1^{er} degré

Assure avec un chariot élévateur électrique ou thermique le transport des palettes de produits de gerbage et le dégerbage ; range en magasin les palettes des produits déchargés ; est appelé à faire des préparations de commandes, des chargements et déchargements ; assure la propreté et le petit entretien courant de l'appareil.

Aide-mécanicien 1^{er} degré

Ouvrier affecté au travail de dépose et repose d'organes sur châssis.

Aide-ouvrier carrossier

Ouvrier chargé des travaux simples de tôlerie, menuiserie, peinture et sellerie, habituellement comme auxiliaire d'un ouvrier carrossier, éventuellement seul ou comme auxiliaire d'un peintre en carrosserie ou d'un sellier garnisseur.

Aide-mécanicien

Ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes.

Ouvrier carrossier

Ouvrier qui effectue sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie automobile des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et d'un poste de soudure oxyacétylénique ou électrique.

Niveau 5

Conducteur de tourisme

Ouvrier ayant exercé pendant au moins deux ans la conduite d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois de conducteur de car (receveur ou non) ; exécute en outre des services de tourisme à grandes distances d'une durée d'au moins trois jours ; a en toutes circonstances une présentation particulièrement soignée ; fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction ; peut être amené à fournir

des explications succinctes sur l'intérêt du parcours ; a une excellente pratique des documents douaniers et du change des monnaies étrangères si nécessaire ; assure, le cas échéant, la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs ; doit être capable d'assurer, s'il en a les moyens, le dépannage courant de son véhicule et de fournir, éventuellement, toute précision sur la nature de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la réparation ; doit être en mesure de prendre toutes dispositions utiles pour assurer correctement la continuation du voyage dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé.

Conducteur hautement qualifié de véhicule poids lourds

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule automobile, porteur ou tracteur, et ayant la qualification professionnelle nécessaire à l'exécution correcte (c'est-à-dire avec le triple souci de la sécurité des personnes et des biens, de l'efficacité des gestes ou des méthodes et de la satisfaction de la clientèle) de l'ensemble des tâches qui lui incombent normalement (c'est-à-dire conformément à l'usage et dans le cadre des réglementations existantes) dans l'exécution des diverses phases d'un quelconque transport de marchandises.

En particulier : utilise rationnellement (c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité) et conserve en toutes circonstances la maîtrise de son véhicule ; en assure le maintien en ordre de marche ; a les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre soit de dépanner son véhicule, s'il en a les moyens, soit en cas de rupture de pièces ou d'organes de signaler à l'entreprise la cause de la panne ; peut prendre des initiatives notamment s'il est en contact avec le client ; est capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès, de sa cargaison et, lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé, de son outillage ; peut être amené en cas de nécessité à charger ou à décharger son véhicule.

Employés

Niveau 1

Gardien

Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; assure de jour et de nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité.

Personnel de nettoyage de bureau

Personnel à temps complet exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté.

Veilleur de nuit

Employé non logé dans l'établissement ; assure la nuit la garde et la surveillance de l'établissement.

Coursier

Employé qui effectue à l'extérieur des courses pour l'établissement et qui est susceptible de porter des plis ou échantillons.

Niveau 2

Concierge

Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; assure de jour et de nuit la surveillance de l'établissement, reçoit le courrier, donne des renseignements sommaires, effectue le nettoyage coutumier des accès et de certaines parties de l'établissement ainsi que divers travaux permanents compatibles avec ses fonctions.

Employé de comptabilité

Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Employé de bureau 1^{er} degré

Employé débutant sans spécialité. Employé aux écritures 1^{er} degré. Employé chargé de travaux de copie ou de transcription. Classier-archiviste. - Employé chargé de classer suivant instructions les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement. Dactylographe. Ronéo graphe, polycopier, adressographe. - Employé utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.

Réceptionnaire

Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de gare ou d'un entrepôt particulier, de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement.

Niveau 3

Contrôleur de route (voyageurs)

Employé vérifiant la régularité de la perception des recettes dans les autocars et exerçant la surveillance de l'exécution du service par le personnel d'exploitation et, le cas échéant, les correspondants. En outre surveille la façon dont le travail est exécuté, en accompagnant les conducteurs d'autocars sur les lignes, leur donnant les instructions utiles pour la meilleure utilisation du matériel ; dégage des constatations faites sur le trafic des conclusions tendant à l'amélioration de l'exploitation.

Employé de bureau 2^{ème} degré

Employé aux écritures 2^{ème} degré. - Même définition que pour l'«employé aux écritures 1^{er} degré»*. Effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue de fiches. Dactylographe 1^{er} degré. Sténodactylographe.40. Employé de service administratif, commer-*

cial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, suivant des directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une part importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relevant du service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ou d'inventaires permanents, le classement de bons de livraison dans un ordre convenable. La correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies. Facturier dactylographe. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié accomplissant toutes formalités nécessaires pour transporter toutes marchandises d'un point à un autre point sur le territoire intérieur, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenant en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondant avec elle, travaillant sous l'autorité d'un chef de service.

Employé aux expéditions

Employé qualifié accomplissant toutes formalités nécessaires pour transporter toutes marchandises d'un point à un autre point sur le territoire, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenant en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondant avec elle, travaillant sous l'autorité d'un chef de service.

Niveau 4

Employé de bureau 3^{ème} degré

Même fonctions que celle de l'employé de bureau 2^{ème} degré, mais exercées avec plus d'autonomie. Doit être susceptible de prendre certaines initiatives dans ses domaines d'activités. Peut-être chargé de missions spécifiques

Niveau 5

Comptable 1^{er} degré

Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

Comptable traduisant en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières, les compose et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

Agent d'exploitation

L'agent d'exploitation intervient de façon générale dans les domaines suivants : l'organisation, la gestion et l'optimisation de la prestation de services de transport de l'exploitation, ainsi que dans la mobilisation des moyens humains et matériels nécessaires.

Il met en place les moyens techniques, humains, et réglementaires nécessaires à l'exécution des prestations de transports.

Il veille au bon déroulement du transport tant des marchandises que des personnes, et à la satisfaction des clients, avec un soucis de respect de la réglementation et de la sécurité.

Commis en douane

Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est «libre» ou réputée «bonne à enlever».

Employé possédant des connaissances professionnelles et une certaine expérience du métier.

Il veille au bon déroulement du transport tant des marchandises que des personnes, et à la satisfaction des clients, avec un soucis de respect de la réglementation et de la sécurité.

Employé de service commercial

Technicien - Agent de maîtrise

Niveau 6

Assistante de direction

Agent chargé d'assister la direction de l'entreprise en toutes matières dans le cadre de missions précises et délimitées. Peut donc être amené à intervenir dans les différents domaines de l'entreprise. Instruit des dossiers sous les ordres de son supérieur hiérarchique. Les tâches d'une assistante de direction varient selon l'entreprise. Les domaines d'activités d'une assistante de direction peuvent concerner notamment les domaines suivants : l'organisation de réunions, l'accueil de clients, la rédaction des rapports après réunion, la liaison avec les clients, fournisseurs, représentants du personnels éventuellement, la participation à la communication interne et externe, la coordination des plannings des équipes et la participation à l'instruction de dossiers qui peuvent lui être confiés. L'idée étant de «soulager» le chef d'entreprise de toutes ou partie des questions secondaires.

Comptable 2^{ème} degré

Technicien assurant entièrement les opérations comptables de l'entreprise, un expert-comptable intervenant seulement pour l'établissement des comptes annuels ou les situations intermédiaires.

Chef de parc

Agent de maîtrise responsable du fonctionnement du parc disposant d'une certaine autonomie dans le cadre des directives générales qu'il reçoit.

Chef d'atelier

Agent de maîtrise assurant la surveillance d'un atelier ; organise suivant les directives qui lui sont données le mouvement des véhicules, veille à l'entretien courant, contrôle les carburants, pneumatiques etc.

Niveau 7

Chef de gare routière

Agent de maîtrise assurant la surveillance d'une gare routière suivant les directives qui lui sont données.

Chef comptable

Agent chargé de l'établissement des bilans et des comptes de résultats, sans le contrôle d'un expert-comptable ; centralise et contrôle les écritures tenues sous son autorité directe ; veille à la rentrée des fonds, traite des litiges intéressants son service ; peut avoir la procuration en banque ou la procuration commerciale.

Responsable d'exploitation

Agent de maîtrise assurant la surveillance et l'organisation du fonctionnement d'une unité d'exploitation suivant les directives qui lui sont données.

Ingénieur - Cadre

Niveau 8

Chef d'agence

Agent chargé d'assurer le fonctionnement d'une agence conformément aux instructions détaillées qu'il reçoit du siège social de l'entreprise.

Chef du personnel

Agent en charge d'une partie de la gestion des ressources humaines dans le cadre d'une délégation spécifique propre à chaque entreprise et donnée par la direction générale ou par le responsable des ressources humaines.

Niveau 9

Responsable des ressources humaines

Agent en charge de la gestion des ressources humaines dans le cadre d'une délégation spécifique propre à chaque entreprise et donnée par la direction générale.

Responsable administratif et financier

Agent en charge de la gestion des affaires administratives et/ou financières dans le cadre d'une délégation spécifique propre à chaque entreprise et donnée par la direction générale.

Directeur technique

Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie. Fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité.

Optimise les moyens tant humains que matériels. Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.

Article 47

Changement de prestataire

Les partenaires signataires de la présente convention ont souhaité inclure dans ladite convention les dispositions suivante en terme de :

- conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire*
- date de mise en application de ces dispositions spécifiques : les parties précisent et conviennent que les*

dispositions du présent article 47 de la convention collective, ne trouveront expressément application qu'à partir des marchés conclus après le 31 Décembre 2011.

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 la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous, en vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire.

47.1

Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat, d'un marché public ou d'une délégation de service public, plus généralement appelé « marché » ci-dessous.

47.2

Modalités entre entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché et au plus tard 45 jours avant le début du marché, si les délais de notification le permettent. Dans le cas contraire, l'entreprise entrante prendra contact avec l'entreprise sortante sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) dès qu'elle sera informée de l'attribution du marché.

Elle doit également informer sous 48 heures ses instances représentatives du personnel de l'attribution du nouveau marché.

47.3

Conditions d'un maintien dans l'emploi

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- appartenir expressément soit à une catégorie de conducteur et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail calculé sur la base de la durée contractuelle, hors heures supplémentaires et complémentaires (ou, en cas de changement d'horaire dans les 12 derniers mois, sur la base de la moyenne constatée sur la même période) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné, soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné ;*

- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois et ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat.*

Ces conditions s'apprécient à la date de fin du marché.

47.4

Modalités du maintien de l'emploi

Le maintien de l'emploi se traduira par la signature d'un avenant au contrat de travail au sein de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes :

A.

Etablissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses particulières attachées au contrat dans l'entreprise sortante, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point B «Modalités de maintien de la rémunération» ci-dessous.

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, outre le salaire et le 13^e mois, toutes les primes à caractère fixe existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise (prime de vacances par exemple quand elle existe) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et indemnités liées aux conditions d'exécution du service (indemnités de coupure, d'amplitude, frais professionnels). Ces dernières seront calculées et payées en sus.

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.

C.

Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'entreprise sortante dans les conditions fixées à l'article 47.8 «Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés» du présent accord.

D.

Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

47.5

Fourniture de la liste du personnel concerné par le transfert par l'entreprise sortante

L'entreprise sortante est tenue d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 47.3 «Conditions d'un maintien dans l'emploi» du présent article.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle. Elle sera communiquée obligatoirement à l'entreprise entrante dans les plus brefs délais et au plus tard 40 jours avant le début du marché, si le délai de 45 jours prévu à l'article 47.2 «Modalités entre entreprises» du présent accord est respecté. Dans le cas contraire, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) à compter du moment où elle sera informée de l'attribution du marché. Si l'entreprise sortante ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, et laisse sans réponse une demande formelle de l'entreprise entrante, 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 de prise de fonctions.

Les institutions représentatives du personnel de l'entreprise sortante seront également informées dans les mêmes délais.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paye ;
- l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paye (conformément aux stipulations de l'article 47.8), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- la dernière fiche médicale d'aptitude ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO ou FCOS en sa possession ;
- l'attestation d'emploi ;
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF.

L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, en accord avec les salariés concernés, devra en avertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

47.6

Informations 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 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour formaliser le nouvel avenant au 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.

Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables.

47.7

Droits des salariés affectés au marché transféré

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours, si les délais le permettent, pour formaliser son accord sur le projet d'avenant au contrat qui lui a été proposé par l'entreprise entrante.

En cas de désaccord, il lui appartient de prévenir expressément, dans les meilleurs délais, l'entreprise entrante comme l'entreprise sortante de son refus de transfert, il reste alors salarié de l'entreprise sortante.

Situation particulière des représentants du personnel transférables : le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante ou refusant son transfert reste sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

47.8

Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

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 et la quote-part de 13^e mois. À cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'entreprise sortante.

Elle fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerteront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paye au salarié.

47.9 Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

Salaires

Avenant du 23 mai 2012

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CRTG ;

UTRM ;

USTR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

CGTG ;

CGT FO UD Guadeloupe.

Article 1

Les partenaires sociaux par le présent avenant entendent préciser que lors des négociations ayant permis la conclusion de la Convention Collective

Régionale des Transports Routiers et Activités auxiliaires du Transport de la Guadeloupe, il était expressément convenu que la détermination du montant des salaires minimum tenait compte de l'Accord Bino Étendu.

Il ne peut donc y avoir cumul dudit salaire minimum avec la prime dite «Bino», sauf accord antérieur entre parties.

Dans ces conditions, les parties souhaitent que toutes informations utiles soient divulguées aux entreprises en termes de présentation des fiches de salaire.

Il convient que le montant du salaire horaire de base soit expressément mentionné.

Article 2

Le présent avenant prend effet à la date du 1^{er} Mars 2011.

Article 3

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIECCTE) ainsi qu'au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Basse-Terre, en application de l'Article D. 2231-4 du Code du Travail.

