

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16** | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Accord du 2 octobre 2023**  
relatif aux dispositions conventionnelles

NOR : ASET2351094M

IDCC : 16

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC,**

d'autre part,

Les partenaires sociaux ont décidé de moderniser les dispositions de la convention collective relatives au maintien de salaire en cas de maladie, d'accident ainsi qu'en cas de congé maternité.

Les dispositions de la convention collective sont donc modifiées comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Dispositions relatives au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident**

Les dispositions conventionnelles du point 2.a « Dispositions générales » des articles 10 *ter* CCNA1, 17 *bis* CCNA2, 21 *bis* CCNA3 et 21 *bis* CCNA4 sont modifiées et rédigées comme suit :

**« 2.a. Dispositions générales**

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

Dans le respect des dispositions prévues au dernier paragraphe du point 3 du présent article, l'employeur doit inclure dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé la part variable de la rémunération, à savoir l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie du travail mais excluant, d'une part, les remboursements forfaitaires.

taires de frais puisque le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, certaines primes en raison des modalités de versement prévues dans l'accord, le contrat ou l'usage, les instituant (exemple d'une prime conditionnée à la présence, ou d'une prime non impactée par l'absence du salarié). »

Les éléments de rémunération à verser ne doivent en effet pas se cumuler avec une indemnité déjà versée au titre du même objet (exemple d'une prime non impactée par l'absence du salarié).

Pour rappel, conformément au point 3 « Calcul des indemnités » des articles 10 *ter* CCNA1, 17 *bis* CCNA2, 21 *bis* CCNA3 et 21 *bis* CCNA4, en tout état de cause, l'application des dispositions susvisées ne peut conduire à verser à un salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

### **Article 2 | Dispositions relatives au congé maternité des salariées dont le salaire dépasse un PMSS**

Les dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire des salariées en congé maternité sont modifiées par l'intégration de l'avancée sociale suivante :

Il est inséré après le 4<sup>e</sup> alinéa des articles 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 la phrase suivante :

« La salariée dont le salaire dépasse un PMSS bénéficie, pendant la période légale de son congé maternité, d'une indemnisation complémentaire lui assurant son salaire habituel, après déduction des indemnités journalières. »

Les autres conditions des articles 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 restent inchangées.

### **Article 3 | Périmètre**

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant de la CCNTR.

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

### **Article 4 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension.

Les salariés dont le congé maladie, accident ou maternité serait déjà entamé au moment de cette entrée en application bénéficient de plein droit de ces nouvelles dispositions pour la durée restant à courir de leur congé.

### **Article 5 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 2 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)