

Accord professionnel

**TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS
(La Réunion)**

Accord du 23 décembre 2024

relatif au développement de l'emploi
et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession

NOR : ASET2550349M

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

FNTVR ;

FT2R,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UR 974 ;

FO/UNCP ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord témoigne de la ferme volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession.

Les parties signataires souhaitent également préserver la compétitivité indispensable à la pérennité des emplois dans un marché ouvert à une forte concurrence. Elles entendent intégrer, dans leur démarche, les conséquences des évolutions institutionnelles sur les activités de service public.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que le présent accord constitue une opportunité pour une optimisation et une clarification des règles régissant l'organisation du travail. Ces dernières permettent un contrôle des conditions d'emploi des conducteurs de transport de voyageurs et la transparence indispensable à la sécurité et à la qualité du service.

Cette démarche globale nécessite aujourd'hui d'appliquer les nouvelles règles légales relatives à la durée du travail, au temps partiel, dans un souci constant de simplicité, d'homogénéité, de transparence, et de contrôle, en contribuant ainsi à l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises.

Enfin, compte tenu des conditions particulières d'exercice de l'activité des entreprises, les parties signataires conviennent de mener auprès des autorités organisatrices, les actions qui

s'imposent afin de les amener, au nom de l'intérêt collectif, à mieux prendre en compte dans les appels d'offre la dimension sociale.

Titre I^{er} Champ d'application et portée juridique de l'accord

Article 1^{er} | *Champ d'application*

1.1. Les entreprises

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de l'une des activités du transport énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activité française (NAF), adaptée de la nomenclature d'activité européenne (NACE) et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, sur le territoire de l'île de La Réunion :

4931Z : transports urbains et suburbains de voyageurs

Cette sous-classe comprend le transport par voie terrestre de passagers par des systèmes de transport urbain et suburbain utilisant divers modes de transport, tels que bus, chemins de fer, tramway, trolleybus, métro souterrain ou aérien... ainsi que l'exploitation de funiculaires, de téléphériques et autres, s'inscrivant dans le cadre de systèmes de transport urbain et suburbain.

4939A : transports routiers réguliers de voyageurs

Cette sous-classe comprend les autres transports routiers réguliers de passagers :

- exploitation de lignes régulières d'autocars sur de longues distances, selon des horaires déterminés, même à caractère saisonnier ;
- navettes d'aéroports régulières ;
- autres transports routiers réguliers de passagers ;
- exploitation d'autobus scolaires et de bus de transport de personnels.

4939B : autres transports routiers de voyageurs

Cette sous-classe comprend les autres transports routiers de passagers :

- organisation d'excursions en autocars ;
- location d'autocars avec conducteur à la demande ;
- circuits touristiques urbains par car ;
- autres services occasionnels de transport routiers à la demande ;
- transport de voyageurs par véhicules à traction humaine ou animale.

1.2. Les salariés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1.1.

Article 2 | *Portée juridique*

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés avant son entrée en vigueur.

Titre II Temps de travail. Amplitude. Coupure et repos hebdomadaire

Article 3 | Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif des personnels concernés par le présent accord, à l'exception des conducteurs pour lesquels les dispositions particulières sont précisées à l'article 4, est défini par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4 | 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 de voyageurs et le respect du principe d'égalité qui anime les partenaires sociaux, 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.

4.1. Les temps de conduite

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

4.2. Les temps de travaux annexes

Les temps de travaux annexes comprennent, notamment, les temps de prise et de fin de service consacrés à la manipulation du chronotachygraphe électronique, à la vérification du plomage du bypass de l'éthylotest anti-démarrage (EAD), à la préparation du véhicule, à la feuille de route, 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 sont décomptés pour chaque entreprise au regard des temps réellement constatés, sans que leur durée puisse être inférieure à 1 heure par semaine entière de travail.

S'agissant d'un minimum conventionnel, il ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise plus favorable.

4.3. Les temps à disposition

Les temps à disposition sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées au lieu de travail ou dans le véhicule, sous réserve d'être définies par l'entreprise et pendant lesquelles, sur demande de celle-ci, le personnel de conduite peut être amené à reprendre le travail ou doit rester proche du véhicule, 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...).

Les temps pendant lesquels le conducteur-receveur est simplement dépositaire de la recette ne sont ni des temps à disposition, ni des temps de travaux annexes.

4.4. Cas particulier du double équipage

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite par le conducteur pendant la marche du véhicule est rémunéré pour 100 % de sa durée dont 50 % pris en compte au titre du temps de travail effectif.

Article 5 | Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail. L'exécution d'heures supplémentaires justifiées par des contraintes de service est prise en compte par l'entreprise.

5.1. Décompte des heures supplémentaires

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

- soit à la semaine ;
- soit à la quatorzaine ;
- soit sur toute autre période dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail, dans le respect des dispositions de l'article 11.6 du présent accord.

5.2. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à bonification (sous forme de majoration de salaire ou de repos équivalent) ou à majoration de salaire.

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 l'accord écrit du salarié.

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

5.3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est de 220 heures par année civile pour le personnel roulant.

5.4. Cas particulier de l'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

5.4.1. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine tel que décrit, dans le présent accord est de 220 heures.

5.4.2. Valorisation des heures supplémentaires au-delà du plafond de l'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

Les heures effectuées au-delà du plafond de l'aménagement, sont des heures supplémentaires compensées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de la période de l'aménagement, sont déduites des heures supplémentaires décomptées en fin de période, de façon à ne pas prendre en compte deux fois la même heure supplémentaire.

Article 6 | Durées maximales du temps de travail

Les durées maximales du travail sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 | 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.

7.1. Amplitude

7.1.1. Définition

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.

7.1.2. Durée

Dans les activités de services réguliers :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de transports en services réguliers est limitée à 13 heures ;
- dans les cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, l'amplitude de la journée de travail peut être prolongée jusqu'à 14 heures après avis du comité social économique (CSE) et autorisation de l'inspecteur du travail accordée après vérification de l'organisation du service selon les dispositions de l'article R. 3312-11 du code des transports.

Dans les activités de tourisme :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de tourisme est limitée à 14 heures en simple équipage ;
- en cas de double équipage, l'amplitude maximale et le régime des repos sont déterminés par la réglementation en vigueur.

7.2. Coupures

Les temps non considérés dans les paragraphes 4.1., 4.2, 4.3 et 4.4 de l'article 4, inclus dans l'amplitude de la journée de travail constituent des coupures qui n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ces coupures, inhérentes aux contraintes de l'exercice du métier de conducteur, sont indemnisées en fonction du lieu et selon les modalités définies ci-dessous.

7.3. Indemnisation des coupures et de l'amplitude

7.3.1. Indemnisation des coupures

Les coupures comprises entre 2 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 :

- coupures 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.

Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est parvenu en bout de ligne, peut rejoindre son domicile avec l'autocar pendant une interruption de son service. Dans ce cas, le temps consacré au trajet 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.

7.3.2. Indemnisation de l'amplitude

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisée au taux de 65 % de la durée du dépassement d'amplitude.

7.3.3. Cas particulier

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 et, sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les sommes versées au titre de l'indemnisation de l'amplitude visées ci-dessus jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à cet horaire théorique de référence.

Pour ce qui concerne l'indemnisation des coupures et de l'amplitude, la période de référence pour le calcul de l'imputation sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire est la semaine ou la quatorzaine.

Une autre période de référence pour cette imputation peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 8 | Définition de la vacation

La vacation est définie par une continuité de temps rémunéré au titre du temps de travail effectif ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

Article 9 | Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures peut être substituée, par accord d'entreprise, à la période ci-dessus mentionnée.

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

Les heures de temps de travail effectif donnent lieu à contrepartie pécuniaire ou sous forme de repos lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure, à raison de 20 % de leur durée, sauf dispositions plus favorables.

Article 10 | Repos hebdomadaire

Compte tenu des modalités particulières d'organisation de la durée du travail issues de l'application de l'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (variation des rythmes d'activité, délais de prévenance pouvant être réduits à 3 jours) et des enjeux économiques et sociaux (adaptation aux besoins des clients, création d'emplois à temps complets), la profession a souhaité accompagner cette modalité en attribuant aux salariés concernés, une garantie de 2 jours de repos hebdomadaire sur l'année. Une de ces journées peut être fractionnée en 2 demi-journées. Pour les conducteurs, l'attribution de demi-journées suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques. Cette garantie s'impose quel que soit le mode d'organisation d'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine retenu dans l'entreprise.

Chaque conducteur bénéficie d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés, hors 1^{er} mai, par an, fixé à :

- 18 pour le conducteur de tourisme classé 145 V ;
- 25 pour les autres conducteurs, ce nombre pouvant être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque le seuil de 25 est réduit à 21, la majoration de la prime conventionnelle pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés du fait de cette réduction est de 25 %.

En deçà du seuil de 21, pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés, la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

Titre III Organisation du temps de travail

Article 11 | Aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

Les entreprises sont libres d'appliquer la modulation du temps de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du code du travail.

11.1. Données économiques et sociales

Afin de tenir compte des variations d'activité inhérentes à la profession (saisonnalité, adaptations à la demande...) variations plus ou moins fortes selon les périodes de l'année, l'entreprise peut mettre en œuvre un dispositif d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année permettant, en respectant les conditions de vie des salariés, d'adapter l'activité des entreprises à ces variations.

11.2. Durée du travail dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail

Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, quelle que soit la période retenue de modulation, la durée annuelle contractuelle du travail ne doit pas excéder 1 600 heures de temps de travail effectif.

11.3. Variations hebdomadaires de l'aménagement de la durée du travail

L'entreprise devra établir sur la période de l'aménagement, un calendrier prévisionnel qui définira les limites de modulation :

- des périodes dites « basses » où toute semaine intégralement travaillée doit être programmée pour au moins 22 heures. En cas de semaine incomplète, la garantie de 22 heures est proratisée ;
- des périodes dites « hautes » où le plafond de la durée hebdomadaire de la modulation est de 42 heures.

Les parties signataires précisent qu'il s'agit d'un cadre conventionnel que les entreprises peuvent adapter compte tenu de leurs contraintes spécifiques.

11.4. Spécificités du décompte dans la profession

La période de référence du décompte de la durée du travail est la semaine.

Toutefois, l'entreprise peut adapter, par accord d'entreprise, le dispositif de modulation aux règles spécifiques de décompte de la durée hebdomadaire pratiquées par la profession et telles que définies par l'article L. 3121-44 du code du travail.

En conséquence, l'accord d'entreprise peut opter pour une référence à la semaine ou à la quatorzaine.

11.5. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

11.6. Programme de l'aménagement de la durée du travail

En fonction du rythme de chaque entreprise, l'employeur fixe, après avis des institutions représentatives du personnel, le calendrier prévisionnel de l'aménagement sur une période limitée à 12 mois en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut d'accord d'entreprise, sur une ou plusieurs périodes ne pouvant dépasser chacune 13 semaines.

Le programme indicatif de l'aménagement est communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période.

En cas de modification du programme, compte tenu des contraintes liées à l'exécution du service public ou aux aléas de l'activité occasionnelle, le délai de prévenance des salariés concernés peut être réduit jusqu'à un minimum de 24 heures, sous réserve du versement d'une prime égale à l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Si, en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, le recours à l'activité partielle peut être déclenché selon les modalités de droit commun.

11.7. Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur de l'entreprise.

En fin de période d'aménagement, il est procédé à une régularisation au prorata de la période de travail effectuée au sein de l'entreprise.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

De même, en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées.

Ainsi, et sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération déjà versée ne correspondant pas à du temps de travail effectué est prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées avec toutes les bonifications et majorations applicables aux heures supplémentaires.

L'incidence des absences sera valorisée dans un document annexe.

11.8. Dispositions applicables aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En cas de remplacement de salariés absents, les salariés recrutés dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, s'inscrivent dans l'organisation du travail du salarié remplacé.

Titre IV Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires

Article 12 | Préambule

Les parties signataires sont soucieuses de construire, en commun, relayées par les personnels des entreprises de la profession, un nouveau mode de fonctionnement organisationnel davantage tourné vers le client. Cette démarche vers une véritable culture de service, qui est la seule réponse à la forte concurrence des autres modes de transport et à l'exigence de qualité de la clientèle, implique davantage d'innovation dans le fonctionnement des entreprises.

Cette voie ne doit cependant pas faire oublier les indispensables contreparties pour le personnel, contreparties qui doivent s'inscrire dans des registres fondamentaux tels que le choix du développement du travail salarié à temps plein et l'égalité des droits qui participent au respect et à la reconnaissance du professionnalisme de chacun.

Les parties signataires sont parfaitement conscientes de la forte évolution du contrat de travail à temps partiel au sein de la profession et souhaitent aujourd'hui encadrer cette forme de travail afin d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés.

Elles souhaitent que le présent accord participe à l'émergence de choix stratégiques permettant de :

- favoriser le passage du temps partiel au temps complet ;
- définir les règles de recours au temps partiel lorsque celui-ci s'avère indispensable ;
- prendre en compte les demandes de temps choisi en favorisant le passage du temps complet au temps partiel ;
- prendre en compte la spécificité de l'activité en période scolaire.

Article 13 | Définition

Conformément aux dispositions législatives en vigueur (art. L. 3123-1 du code du travail), tout salarié dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à l'horaire collectif fixé dans l'entreprise, est considéré à temps partiel.

Toutefois, dans l'esprit du présent accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail.

Les dispositions du présent paragraphe ne sauraient être considérées comme un dispositif de modulation d'application directe.

Article 14 | Égalité des droits

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet conformément aux dispositions légales.

Article 15 | Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (art. L. 3123-6 du code du travail).

Il doit comporter, notamment, les mentions relatives à la durée du travail et à la répartition des horaires ainsi que les éventuelles modalités de ces derniers.

Article 16 | Périodes d'interruption au cours d'une même journée

Compte tenu de la nature de l'activité, notamment du personnel roulant et afin de définir une meilleure adaptation à la variation de la charge de travail, les parties signataires conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum, trois vacations, séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à deux heures.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant à un temps de travail effectif de :

- 2 heures en cas de service à 1 vacation ;
- 3 heures en cas de service à 2 vacations ;
- 4 h 30 en cas de service à 3 vacations.

Article 17 | Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires, sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail et dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

En cas de recours à des heures complémentaires, l'employeur doit informer le salarié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

Article 18 | Modification de la répartition des horaires

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail, une clause précisant dans quelle mesure l'horaire de travail du salarié peut varier, mais également les cas dans lesquels il entend utiliser cette possibilité de modification.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, sous réserve d'attribuer au salarié concerné une contrepartie correspondant à une majoration de 10 % au titre des heures de travail de la journée concernée, prioritairement en argent ou, le cas échéant, en temps.

Article 19 | Temps partiel aménagé

Le temps partiel modulé s'inscrit dans les mêmes ambitions affichées par les parties signataires en préambule du présent titre. En effet, le temps partiel aménagé permet de lutter contre la précarité de certains contrats en optimisant l'emploi à durée indéterminée et aide l'entreprise à faire face aux variations de l'activité en limitant le recours aux contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire.

Le temps partiel aménagé peut s'appliquer à tous les salariés concernés par la variation de la charge du travail.

À défaut d'accord d'entreprise définissant d'autres stipulations, il est applicable dans les conditions qui suivent.

19.1. Conditions de mise en œuvre

L'employeur peut faire varier, sur tout ou partie de l'année, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel.

Les modalités de décompte du temps de travail sont fixées à l'article 23 du présent accord.

Le nombre et la durée des coupures ainsi que la durée journalière minimale sont fixés à l'article 16 du présent accord.

La limite hebdomadaire ou mensuelle du temps partiel aménagé est fixée en fonction de la durée déterminée au contrat de travail et peut être minorée ou majorée du tiers de cette durée, sans pouvoir atteindre l'horaire d'un temps complet.

Les horaires de travail effectif sont communiqués par affichage, au plus tard, le dernier jour ouvré précédant la semaine concernée. Ils peuvent être modifiés moyennant un délai de prévenance de 3 jours.

19.2. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

Article 20 | *Priorité du passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel*

Cette priorité est considérée par les parties signataires comme un outil indispensable pour lutter contre la précarité et favoriser le temps choisi.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit informer, par écrit, les salariés qui en ont fait la demande, de la disponibilité du poste à pourvoir. Le salarié dispose d'un délai de 7 jours franc pour répondre à son employeur. Les institutions représentatives du personnel sont destinataires de ces informations.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération lors de son choix, le niveau de compétence du salarié demeurant le critère essentiel.

Article 21 | *Conducteurs en périodes scolaires*

Compte tenu de la part prépondérante prise par le transport scolaire dans l'ensemble des activités régulières assurées par les entreprises de transport de voyageurs, il convient d'adapter, pour les conducteurs embauchés pour travailler les jours d'ouverture des établissements scolaires, des garanties et modalités spécifiques.

Les conducteurs concernés par ces dispositions sont dénommés ci-dessous « conducteurs scolaires ».

Ces conducteurs bénéficient d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment :

- leur qualification ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en période scolaire qui ne peut être inférieure à 550 heures pour 1 année pleine comptant au moins 180 jours de travail ;
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail ;
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées.

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrables, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacations prévues à l'article 20 ci-dessus ainsi que des dispositions de l'article 7.3 relatives à l'indemnisation des coupures et de l'amplitude.

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.

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 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Concernant le complément de salaire dû en cas de maladie ou accident, il est précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;
- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;
- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, est décomptée en jours calendaires, que cette période compte des jours travaillés ou non.

La formation professionnelle des conducteurs scolaires peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés au cours de cette formation, un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année notamment au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés).

Cette formation est réputée être effectuée l'année au cours de laquelle les formations obligatoires initiale et continue de sécurité sont programmées.

En dehors des périodes d'activités scolaires, les fonctions de conducteur scolaire sont par nature suspendues. Ces conducteurs sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois distincts de leur activité principale ; dans cette hypothèse les conducteurs concernés bénéficient du coefficient de l'emploi distinct qu'ils sont amenés à occuper. En tout état de cause, le cumul de ces différentes activités doit leur garantir 5 semaines de congés payés annuels non travaillées.

Titre V Rémunération

Article 22 | Taux horaire et 13^e mois pour les personnels de l'annexe II.1, II.2, et II.3 (hors personnel ingénieur et cadres) de l'accord cadre régional

Dans les entreprises de transport routier de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article, un taux horaire conventionnel.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un 13^e mois conventionnel.

Ce 13^e mois est calculé au *pro rata temporis* pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète de travail effectif, tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et au *pro rata temporis* dans les autres cas. Le taux horaire minimal hiérarchique pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

Toutes les primes à caractère annuel versées (hors 13^e mois lui-même) dans les entreprises à la date d'entrée en application de l'accord, s'imputent sur ce 13^e mois.

En revanche, ne sont pas intégrés dans ce 13^e mois, les primes et les compléments de salaire ayant un caractère soit permanent, soit occasionnel, lorsqu'ils sont liés à la production ou à l'assiduité.

Il est institué de la manière suivante :

- 25 % au 31 décembre pour la 1^{re} année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord ;
- augmenté de 25 % au 31 décembre de l'année suivante, soit 50 % ;
- augmenté de 25 % au 31 décembre de l'année suivante, soit 75 % ;
- augmenté de 25 % au 31 décembre de l'année suivante, soit 100 %.

Les taux horaires minima hiérarchiques et salaires mensuels garantis des personnels de l'accord figurent en annexe du présent accord.

Titre VI Dispositions diverses

Article 23 | Modalités de décompte du temps de travail effectif et information des salariés

Dans un souci de transparence et de contrôle de la durée du travail du personnel des entreprises de transport de voyageurs, l'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, garantissant au salarié la réalité des horaires effectués.

Le décompte des heures de travail effectuées par le salarié devra être assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié devra être informé, mensuellement, de la situation de son compteur «durée du travail» au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie.

Sans préjudice des dispositions des articles D. 3312-20 et suivants du code du travail, pour les personnels roulants, ce document devra également faire apparaître, au moins, les décomptes journaliers du temps de travail effectif, de l'amplitude et des coupures, conformément à la réglementation et à la législation en vigueur.

Par ailleurs, un décompte particulier est remis au salarié afin de permettre le contrôle effectif de l'obtention des 2 jours de repos hebdomadaire sur l'année, visée à l'article 10.

Article 24 | Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

Les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical, peuvent recourir aux modes de négociations, dans les conditions législatives et réglementaires afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, qui prévoient la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus ne remettent pas en cause les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord pour lesquelles il n'est pas prévu d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 25 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord modifient profondément les conditions de rémunération et de décompte des temps dans la profession et supposent des modifications réglementaires, ainsi qu'un financement public adapté.

Son entrée en vigueur suppose donc un examen, dans chaque entreprise, de la situation des salariés au regard de ces nouvelles règles.

En outre, les parties signataires affirment leur engagement à mettre tout en œuvre afin que le présent accord de branche soit respecté et mis en application pour toute la filière transport routiers de voyageurs, et par l'ensemble des autorités organisatrices de la mobilité de l'île de La Réunion.

Par conséquent, les parties signataires conviennent que l'accord entrera en vigueur dans toutes les entreprises, douze mois à compter de la publication de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2027.

Article 26 | Mise en place de la commission paritaire permanente négociation interprétation régionale (CPPNIR)

Les parties signataires conviennent que ladite commission sera constituée dans le mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* (JORF).

Article 27 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail (DGT) et, sous réserve des dispositions de l'article 24, d'une demande d'extension.

Fait à Saint-Denis, le 23 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Transport routier de voyageurs La Réunion

Classification et définition des emplois

1. Personnel ouvrier sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

Conducteur de voitures particulières	03	115V
Conducteur de véhicules 9 places	04	120V
Conducteur de car scolaire et/ou occasionnels	07	131V
Conducteur en périodes scolaires	07 bis	137V
Conducteur receveur de car et/ou bus	09	140V
Conducteur plurifonctionnel affecté à tous types d'activités et/ou de services de transport routier de voyageurs	10	150V
Conducteur de tourisme	09 bis	145V
Conducteur accompagnateur tourisme	10	155V
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (permis B)	07	136V
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite pendant les périodes scolaires (permis B)	07 bis	137V
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (permis D)	09	140V
Conducteur SLO	09	142V
Ouvrier coefficient 110V – Groupe 2	02	110V
Ouvrier coefficient 128V – Groupe 6	06	128V
Ouvrier coefficient 138V – Groupe 8	08	138V

2. Personnel employé sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

Manœuvre	02	110V
Laveur de voiture, laveur de pièces	02	110V
Graisser	03	115V
Aide mécanicien – 1 ^{er} degré	03	115V
Aide ouvrier carrossier	03	115V
Aide mécanicien – 2 ^e degré	04	120V
Ouvrier carrossier – 1 ^{er} degré	04	120V
Ouvrier d'entretien auto – 1 ^{er} degré	06	128V
Mécanicien metteur au point – Monteur mécanicien	06	128V
Électricien auto 1 ^{er} degré	06	128V

Ouvrier carrossier 2 ^e degré	06	128V
Peintre en carrosserie	06	128V
Ouvrier d'entretien auto 2 ^e degré	08	138V
Mécanicien réparateur en organes	08	138V
Monteur motoriste, électricien auto 2 ^e degré	08	138V
Sellier garnisseur	08	138V
Mécanicien motoriste	10	150V

3. Personnel technicien et agent de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs

Comptable 1 ^{er} degré	01	150
Interprète	01	150
Agent déclarant en douane adjoint	01	150
Secrétaire de direction	02	157,5
Interprète 2 langues	02	157,5
Chef de bureau	02	157,5
Chef de secteur mouvement	02	157,5
Chef de quai de gare routière	02	157,5
Chef d'équipe bagages et messageries	02	157,5
Chef contrôleur de trafic	02	157,5
Agent de service commercial 1 ^{er} degré (trafic intérieur)	02	157,5
Chef d'équipe d'atelier 1 ^{er} degré	02	157,5
Chef de bureau	03	165
Comptable 2 ^e degré	03	165
Interprète 3 langues	03	165
Chef de secteur mouvement	03	165
Chef d'équipages et messageries	03	165
Chef de garage	03	165
Chef d'agence 1 ^{er} degré	03	165
Commis de débarquement	03	165
Chef de bureau (services internationaux)	03	165
Chef d'équipe d'atelier 2 ^e degré	03	165
Chef de bureau	04	175
Chef de garage	04	175
Chef de gare routière	04	175
Chef de secteur trafic et entretien	04	175
Chef de trafic ou de mouvement	04	175
Chef d'agence 2 ^e degré	04	175
Agent de service commercial 2 ^e degré	04	175

Chef de groupe de transit	04	175
Chef de groupe magasin	04	175
Chef d'équipe d'atelier 2 ^e degré	04	175
Contremaître d'atelier	04	175
Chef magasinier d'atelier	04	175
Comptable principal	05	185
Technicien sur matériel électronique	05	185
Programmeur sur matériel électronique	05	185
Chef de garage	05	185
Chef de secteur (trafic et entretien)	05	185
Chef d'agence 3 ^e degré	05	185
Tarifeur 3 ^e degré	05	185
Contremaître d'atelier	05	185
Chef de bureau principal	06	200
Chef opérateur	06	200
Chef de bureau de comptabilité	06	200
Chef de garage	06	200
Chef de trafic ou de mouvement	06	200
Sous-chef de service transit	06	200
Agent déclarant en douane	06	200
Contremaître d'atelier	06	200
Chef d'atelier	06	200
Chef de bureau de comptabilité	07	215
Chef de trafic ou de mouvement	07	215
Chef de service 1 ^{er} degré (trafic intérieur)	07	215
Chef d'atelier	07	215
Chef de service 2 ^e degré (trafic intérieur)	08	225
Chef de trafic ou de mouvement	08	225
Chef de service de transport et de débarquement	08	225
Agent de service commercial 3 ^e degré	08	225

4. Personnel ingénieur et cadres

Sous-directeur d'un réseau de transport de voyageurs	01	100
Chef de service commercial des transport publics	01	100
Chef de service de comptabilité 1 ^{er} degré	02	106,5
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs	02	106,5
Directeur de succursale 1 ^{er} degré	02	106,5
Chef de service de transit, d'importation ou d'exportation	03	113
Agent déclarant en douane hautement qualifié	03	113

Chef de service de comptabilité 2° degré	04	119
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs	04	119
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs	05	132
Directeur de succursale 2° degré	05	132
Agent d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important	06	145
Cadres supérieurs	07	

Définition des emplois

1. Personnel ouvrier sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

Description : ensemble du personnel affecté à la conduite et à l'accompagnement des voyageurs dans les transports publics ou privés.

Responsabilités : assurer le transport sûr et confortable des voyageurs, gérer les incidents et entretenir une communication efficace avec les voyageurs.

Compétences requises :

- permis de conduire valide, adéquat ;
- maîtrise des règles de sécurité routière ;
- communication avec les voyageurs.

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences Requises
Conducteur d'un véhicule léger (VL)	03	115V	Conducteur de VL affecté à des services privés	Transport de voyageurs, souvent des missions de courte durée	Permis B Bonne présentation Connaissance des itinéraires
Conducteur d'un véhicule 9 places	04	120V	Conducteur de VL affecté à des services de transport de personnes	Transport de voyageurs	Permis B Bonne présentation Connaissance des itinéraires
Conducteur de car scolaire et/ou occasionnels	07	131V	Conducteur affecté au transport d'élèves, principalement en périodes scolaires et/ou occasionnelles (périscolaire, extra-scolaire...)	Transport de voyageurs selon un parcours et un circuit prédéterminé	Permis D Bonne présentation Connaissances des itinéraires Patience et attention
Conducteur en périodes scolaires	07 bis	137V	Conducteur affecté au transport d'élèves, dans des cars de transport scolaire	Transport d'enfants et d'adolescents entre leur domicile et leur établissement scolaire	Permis D Patience et attention particulière aux enfants
Conducteur receveur de car et/ou bus	09	140V	Conducteur affecté aux services réguliers urbains, suburbains et interurbains	Réception des voyageurs Perception et gestion des titres de transport	Permis D Connaissances des itinéraires Patience et attention

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences Requises
Conducteur plurifonctionnel affecté à tous types d'activités et/ou de services de transport routier de voyageurs	10	150V	Conducteur de car scolaire et/ou occasionnels Conducteur de car et/ou bus affecté aux services réguliers urbains, suburbains et interurbains Conducteur de tourisme Permanence atelier	Transport de passagers selon un parcours et un circuit pré défini Réception des voyageurs Perception et gestion des titres de transport Transport de groupes de touristes Conduite sur des circuits prédéterminés ou personnalisés Maintenance et continuité du service public	Permis D Ancienneté de trois années dans l'entreprise Validation des acquis sur toutes les activités et/ou de services de transports routiers de voyageurs Capacité à changer de mission et d'environnement rapidement Réactivité opérationnelle
Conducteur de tourisme	09 bis	145V	Conducteur de véhicule de tourisme Responsable de circuits ou de trajets pour excursions	Transport de groupes de touristes Conduite sur des circuits prédéterminés ou personnalisés	Permis D Connaissance des itinéraires touristiques Sens du service Accueil des touristes
Conducteur accompagnateur tourisme	10	155V	Conducteur de car ou bus touristiques pour des circuits	Assurer le transport confortable et sûr de groupes de touristes	Permis D Connaissance langue étrangère Expérience dans le transport touristique
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite	07	136V	Conducteur spécialisé dans le transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (PMR)	Accompagner et sécuriser les voyageurs en situation de handicap Assurer le transport et la sécurité	Permis B Connaissance spécifiques liées au transport PMR Sensibilité aux besoins des voyageurs

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences Requises
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite pendant les périodes scolaires	07 bis	137V	Conducteur spécialisé dans le transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (PMR) et affecté au transport scolaire	Accompagner et sécuriser les voyageurs en situation de handicap Assurer le transport et la sécurité	Permis B Connaissance spécifiques liées au transport PMR Sensibilité aux besoins des voyageurs
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite	09	140V	Conducteur spécialisé dans le transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (PMR)	Accompagner et sécuriser les voyageurs en situation de handicap Assurer le transport et la sécurité	Permis D Connaissance spécifiques liées au transport PMR Sensibilité aux besoins des voyageurs
Conducteur SLO	09	142V	Conducteur dans le cadre du service local d'ordre (SLO) pour des événements ou des missions de transports sécurisées	Transport de groupes de personnes Responsabilités particulières de sécurité et d'ordre	Permis D Connaissance des protocoles de sécurité Habitations pour le transport sécurisé
Ouvrier	02	110V	Ouvrier qualifié dans les travaux simples de maintenance des véhicules	Entretien et petites réparations sur les véhicules de l'entreprise	Connaissances en mécanique de base
Ouvrier	06	128V	Ouvrier spécialisé dans la réparation mécanique de niveau intermédiaire	Effectuer des réparations sur des pièces spécifiques des véhicules	Expertise en mécanique automobile
Ouvrier	08	138V	Ouvrier hautement qualifié, chargé de réparations complexes et de diagnostics mécaniques	Réalisation de réparations avancées sur les véhicules	Connaissances approfondies en mécanique et diagnostics

2. Personnel employé sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

Description : personnel en charge de l'entretien préventif et curatif des véhicules, incluant la réparation mécanique, électrique et des systèmes de carrosserie.

Responsabilités : assurer le transport sûr et confortable des voyageurs, gérer les incidents et entretenir une communication efficace avec les voyageurs.

Compétences requises :

- permis de conduire valide, adéquat ;
- maîtrise des règles de sécurité routière ;
- communication avec les voyageurs.

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Manœuvre	02	110V	Ouvrier non qualifié ou peu qualifié, exécutant des tâches manuelles simples, sous la direction d'un responsable	Effectuer des tâches physiques, comme le chargement, le déchargement, le rangement du matériel ou des véhicules	Endurance physique Capacité à suivre des instructions
Laveur de voiture – Laveur de pièces	02	110V	Employé chargé de l'entretien esthétique des véhicules et des pièces mécaniques	Nettoyage des véhicules et des pièces mécaniques à la main ou à l'aide d'équipements spécialisés	Connaissance des techniques de nettoyage Minutie
Graisser	03	115V	Ouvrier spécialisé dans la lubrification et l'entretien des parties mobiles des véhicules	Appliquer des lubrifiants pour réduire l'usure des pièces mobiles et prévenir la corrosion	Connaissance des produits lubrifiants et des techniques de graissage
Aide-mécanicien 1 ^{er} degré	03	115V	Assistant de mécanicien, effectuant des tâches simples de mécanique, sous supervision	Aide aux opérations de réparation et de maintenance des véhicules	Connaissance de base en mécanique automobile
Aide ouvrier carrossier	03	115V	Assistant dans les tâches de réparation de la carrosserie des véhicules	Aide au montage, au démontage et à la réparation des éléments de carrosserie endommagés	Connaissance de base en tôlerie et peinture automobile
Aide-mécanicien 2 ^e degré	04	120V	Assistant plus expérimenté dans l'entretien et la réparation mécanique des véhicules	Soutenir le mécanicien dans des tâches plus complexes et réaliser des réparations de niveau intermédiaire	Connaissances approfondies en mécanique Capacité à réaliser certaines réparations en autonomie

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Ouvrier carrossier 1 ^{er} degré	04	120V	Ouvrier qualifié en carrosserie effectuant des réparations de base sur les véhicules accidentés ou endommagés	Redresser les tôles Réparer les dommages mineurs sur la carrosserie	Connaissance en tôlerie et réparation de carrosserie
Ouvrier d'entretien auto 1 ^{er} degré	06	128V	Ouvrier chargé des opérations simples d'entretien des véhicules, telles que vidange et le remplacement de pièces d'usure	Réaliser des opérations d'entretien courant sur les véhicules (changement d'huile, filtres, plaquettes de frein)	Connaissances de base en entretien automobile
Mécanicien metteur au point Monteur mécanicien	06	128V	Technicien spécialisé dans le montage et la mise au point des moteurs et autres systèmes mécaniques	Diagnostiquer, assembler et régler les moteurs et les systèmes mécaniques des véhicules	Expertise en mécanique automobile, capacité à effectuer des diagnostics précis
Électricien auto 1 ^{er} degré	06	128V	Technicien spécialisé dans l'entretien et la réparation des systèmes électriques des véhicules	Réparer et entretenir les circuits électriques, les batteries, les systèmes d'allumage et les équipements électriques embarqués	Connaissance en électricité automobile et diagnostic des pannes électriques
Ouvrier carrossier 2 ^e degré	06	128V	Ouvrier expérimenté en carrosserie, capable de réaliser des opérations plus complexes	Réparer les carrosseries gravement endommagées, ajuster et remplacer des parties importantes de la carrosserie	Expertise en tôlerie, soudure Ajustement de pièces de carrosserie
Peintre en carrosserie	06	128V	Ouvrier spécialisé dans la peinture des véhicules, après réparation ou fabrication	Préparer les surfaces à peindre Appliquer des couches de peinture Réaliser des finitions esthétiques	Connaissance des techniques de peinture automobile et des produits spécifiques
Ouvrier d'entretien auto 2 ^e degré	08	138V	Ouvrier chargé d'opérations de maintenance plus complexes, telles que la réparation de systèmes mécaniques intermédiaires	Entretien avancé des véhicules, incluant des diagnostics et des réparations plus approfondies	Connaissances approfondies en entretien et réparation automobile

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Mécanicien réparateur en organes	08	138V	Technicien spécialisé dans la réparation des organes mécaniques des véhicules (moteur, boîte de vitesses...)	Réparer ou remplacer les organes mécaniques défectueux et assurer leur bon fonctionnement	Expertise en mécanique, notamment sur les organes principaux du véhicule
Monteur motoriste Électricien auto 2 ^e degré	08	138V	Technicien spécialisé dans l'assemblage des moteurs et des systèmes électriques des véhicules	Assembler et réparer des moteurs et des composants électriques, avec une expertise accrue par rapport au 1 ^{er} degré	Expertise en montage et diagnostic moteur, électricité automobile
Sellier garnisseur	08	138V	Ouvrier spécialisé dans la conception, la fabrication et la réparation des garnitures intérieures des véhicules (sièges, panneaux)	Réparer ou remplacer les éléments de garniture des véhicules, y compris les sièges et les revêtements	Compétences en sellerie et garnissage Travail du cuir ou d'autres matériaux
Mécanicien motoriste	10	150V	Spécialiste des moteurs, chargé de l'entretien, de la réparation et de la mise au point des moteurs des véhicules	Réparer, ajuster et assurer la maintenance des moteurs, aussi bien sur des véhicules légers que lourds	Expertise en mécanique des moteurs Capacité à effectuer des diagnostics précis

3. Personnel technicien et agent de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs

Responsabilités : assurer la gestion des flottes de véhicules, la sécurité des passagers et le respect de la réglementation liées au transport.

Compétences requises : gestion de flotte, respect des normes de sécurité, capacité de management.

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Comptable 1 ^{er} degré	01	150V	Agent comptable chargé des écritures comptables simples et des opérations de base	Saisie des factures, rapprochements bancaires et assistance dans la préparation des états financiers	Connaissance des principes de comptabilité de base Rigueur Organisation

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Interprète	01	150V	Traducteur oral pour faciliter la communication entre les personnes parlant différentes langues	Traduire oralement des échanges entre personnes de langues différentes, notamment lors de réunions ou d'événements	Maîtrise des langues concernées Aisance à l'oral Capacité d'interprétation rapide
Agent déclarant en douane adjoint	01	150V	Assistant chargé de préparer et de vérifier les documents pour les formalités douanières	Vérification des documents douaniers Préparation des déclarations d'importation/exportation	Connaissance des règles douanières Attention aux détails Maîtrise des outils informatiques douaniers
Secrétaire de direction	02	157,5V	Secrétaire travaillant directement pour un cadre dirigeant ou un directeur	Gestion de l'agenda Préparation des réunions Gestion des communications	Organisation Gestion du temps Compétences en communication et en bureautique
Interprète 2 langues	02	157,5V	Interprète capable de traduire des discussions dans 2 langues différentes	Traduction simultanée ou consécutive entre deux langues lors de réunions ou d'événements	Maîtrise parfaite de deux langues Rapidité de compréhension et traduction
Chef de bureau	02	157,5V	Responsable d'un bureau ou d'un service administratif dans une entreprise de transport	Supervision de l'équipe Gestion des processus administratifs Suivi des opérations de bureau	Capacité de gestion Maître des outils administratifs Leadership
Chef de secteur mouvement	02	157,5V	Responsable de la gestion des mouvements des véhicules et de la planification des trajets	Optimisation des trajets Gestion des horaires Supervision des conducteurs	Connaissance des opérations de transports Gestion des plannings
Chef de quai de gare routière	02	157,5V	Responsable des opérations sur le quai dans une gare routière	Organisation des départs et des arrivées des bus, gestion des passagers et des bagages	Connaissance de la logistique, gestion des flux de passagers et de véhicules

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef d'équipe bagages et messageries	02	157,5V	Responsable d'une équipe chargée de la gestion des bagages et des colis	Supervision des opérations de chargement et déchargement des bagages et des messageries	Compétences en logistique Gestion d'équipe
Chef contrôleur de trafic	02	157,5V	Superviseur de la régulation et du contrôle du trafic des véhicules de transport	Contrôle des horaires Régulation des mouvements des véhicules Gestion des incidents	Connaissance du trafic routier Gestion des imprévus
Agent de service commercial 1 ^{er} degré (trafic intérieur)	02	157,5V	Employé en charge des activités commerciales et des relations avec les clients pour le trafic intérieur	Vente de billets Gestion des réservations Accueil des clients	Compétences en vente et service client Bonne communication
Chef d'équipe Atelier 1 ^{er} degré	02	157,5V	Responsable d'une équipe d'ouvriers dans un atelier de maintenance	Supervision des opérations de réparation et d'entretien des véhicules	Connaissances techniques Gestion d'équipe
Comptable 2 ^e degré	03	165V	Comptable en charge de tâches plus complexes, telles que la préparation des bilans et des comptes de résultat	Réalisation des clôtures mensuelles Analyse des comptes Déclaration fiscale	Maîtrise avancée des techniques comptables Rigueur et autonomie
Interprète 3 langues	03	165V	Interprète capable de traduire entre 3 langues différentes	Traduction simultanée ou consécutive dans 3 langues lors de conférences ou d'événements	Maîtrise des 3 langues Rapidité d'exécution
Chef de secteur mouvement	03	165V	Responsable de la gestion des mouvements des véhicules, comme mentionné précédemment		
Chef d'équipages et messageries	03	165V	Superviseur des équipes de gestion des messageries et des services logistiques	Gestion des opérations de messageries Suivi des flux de marchandises Supervision du personnel	Expertise en logistique Leadership

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de gare	03	165V	Responsable de l'atelier de maintenance des véhicules	Supervision des réparations et de l'entretien des véhicules Gestion des équipes techniques	Connaissance approfondie des véhicules Compétences en gestion d'atelier
Chef d'agence 1 ^{er} degré	03	165V	Responsable d'une agence locale de transport	Supervision des activités commerciales et opérationnelles de l'agence	Capacité de gestion Compétences commerciales
Commis de débarquement	03	165V	Employé chargé de superviser le débarquement des passagers et des marchandises	Organisation du débarquement, gestion des flux de passagers et de marchandises	Connaissances des procédures de débarquement Gestion des équipes
Chef de bureau (services internationaux)	03	165V	Responsable d'un bureau ou service gérant les opérations internationales de transport	Coordination des opérations de transport international Gestion des équipes Respect des réglementations internationales	Connaissances des réglementations internationales Compétences en gestion
Chef d'équipe d'atelier 2 ^e degré	03	165V	Superviseur expérimenté d'une équipe d'ouvriers dans un atelier de maintenance	Supervision des réparations complexes Maintenance préventive des véhicules	Expertise technique Gestion d'équipe
Chef de gare routière	04	175V	Responsable de la gestion et du bon fonctionnement d'une gare routière	Organisation des départs et des arrivées des véhicules Gestion des passagers Gestion du personnel	Connaissance des opérations de transport Gestion de l'espace public
Chef de secteur trafic et entretien	04	175V	Responsable de la gestion du trafic et de l'entretien des véhicules d'une entreprise de transport	Optimisation des flux du trafic Supervision de l'entretien et des réparations des véhicules	Expertise en gestion de trafic Compétences techniques en entretien

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de trafic ou de mouvement	04	175V	Superviseur en charge de la gestion des mouvements des véhicules de transport	Planification des trajets Gestion des conducteurs et des horaires Régulation des flux	Organisation Gestion des plannings Connaissance du réseau routier
Chef d'agence 2 ^e degré	04	175V	Responsable d'une agence régionale ou d'une grande agence de transport	Supervision des activités de l'agence Gestion des équipes et du budget Développement commercial	Compétences managériales Expertise commerciale
Chef de groupe de transit	04	175V	Responsable d'un groupe en charge des opérations de transit et de logistique	Organisation des flux de marchandises Gestion des équipes logistiques	Expertise en logistique et transport Gestion d'équipe
Chef de groupe magasin	04	175V	Responsable de la gestion d'un entrepôt ou d'un magasin de stockage pour les marchandises	Supervision du stockage Inventaire Flux entrants et sortants de marchandises	Connaissances en logistique et gestion d'entrepôt Compétences organisationnelles
Chef d'équipe d'atelier 2 ^e degré	04	175V	Chef d'équipe expérimenté supervisant les activités d'un atelier, comme mentionné précédemment		
Contremaître d'atelier	04	175V	Responsable de la gestion opérationnelle d'un atelier de maintenance et de réparation	Supervision des travaux de maintenance Gestion des équipes et du matériel	Expertise technique en mécanique Gestion du personnel
Chef magasinier d'atelier	04	175V	Responsable de la gestion des stocks de pièces détachées dans un atelier de maintenance	Réception, gestion et distribution des pièces nécessaires aux opérations de maintenance	Compétences en gestion des stocks Connaissance des pièces automobiles

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Comptable principal	05	185V	Responsable de la comptabilité générale d'une entreprise ou d'une division	Supervision de la comptabilité Préparation des bilans Gestion des déclarations fiscales	Expertise comptable Rigueur et organisation
Technicien sur matériel électronique	05	185V	Technicien en charge de la maintenance et des réparations des systèmes électroniques des véhicules	Diagnostic et réparation des équipements électroniques des véhicules (systèmes de gestion, capteurs...)	Expertise en électronique Capacité de diagnostic
Programmateurs sur matériel électronique	05	185V	Technicien spécialisé dans la programmation et dans l'installation des systèmes électroniques des véhicules	Installation et programmation des systèmes électroniques embarqués dans les véhicules	Maîtrise des systèmes électroniques et des outils de programmation
Chef de secteur (trafic et entretien)	05	185V	Responsable de la gestion du trafic et de l'entretien des véhicules, comme mentionné précédemment		
Chef d'agence 3 ^e degré	05	185V	Responsable d'une grande agence ou d'un réseau d'agences, avec une autonomie et des responsabilités accrues	Supervision des agences sous sa responsabilité Développement stratégique Gestion des ressources humaines	Expertise managériale Compétences stratégiques
TarifEUR 3 ^e degré	05	185V	Responsable de la gestion des tarifs appliqués aux services de transports	Calcul et ajustement des tarifs en fonction des coûts Suivi des recettes	Connaissances en gestion des coûts Capacité d'analyse

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de bureau principal	06	200V	Responsable d'un grand bureau ou d'un service avec des fonctions de coordination et de gestion avancée	Supervision de plusieurs équipes administratives, coordination des tâches et gestion des ressources	Compétences managériales Expertise administrative
Chef opérateur	09	200V	Responsable de la supervision des opérations de transport sur le terrain	Gestion des équipes Suivi des opérations de transport Gestion des incidents	Expertise en gestion des opérations Leadership

4. Personnel ingénieur et cadres

Description : ensemble des professionnels ayant des responsabilités importantes dans la gestion d’une entreprise ou d’un service.

Responsabilités : assurer la gestion des flottes de véhicules, la sécurité des passagers et le respect de la réglementation liées au transport.

Compétences requises : gestion de flotte, respect des normes de sécurité, capacité de management.

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Sous-directeur d'un réseau de transport de voyageurs	01	100V	Adjoint au directeur Responsable de la gestion d'un réseau de transport de voyageurs	Supervision des opérations quotidiennes Gestion des équipes Optimisation des services de transport	Connaissance approfondie du secteur du transport Leadership Gestion des opérations
Chef de service commercial des transports publics	01	100V	Responsable du développement commercial et des relations clients dans les services de transports publics	Stratégie commerciale Négociation des contrats Développement des offres de service	Compétences commerciales Gestion des relations clients Connaissance du marché du transport public

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de service de comptabilité 1 ^{er} degré	02	106,5V	Responsable de la gestion comptable au sein de l'entreprise	Gestion des opérations comptables Préparation des bilans Supervision des équipes comptables	Expertise comptable Gestion d'équipe Rigueur et organisation
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs	02	106,5V	Directeur en charge de l'ensemble des opérations et de la gestion d'un réseau de transport de voyageurs	Supervision de l'exploitation Gestion financière Prise de décisions stratégiques	Connaissance approfondie du transport Gestion de projets complexes Leadership
Directeur de succursale 1 ^{er} degré	02	106,5V	Responsable d'une succursale de transport, supervisant les opérations locales	Gestion des équipes locales Développement commercial Optimisation des services offerts par la succursale	Management Gestion des opérations Compétences commerciales
Chef de service de transit, d'importation ou d'exportation	03	113V	Responsable des opérations de transit et de gestion des marchandises importées ou exportées	Coordination des flux de marchandises Gestion des documents de transit Respect des réglementations douanières	Connaissances des procédures douanières Logistique internationale Gestion d'équipe
Agent déclarant en douane hautement qualifié	03	113V	Spécialiste en douane chargé de préparer et vérifier les documents de déclaration en douane pour les marchandises	Assurer la conformité aux règles douanières Préparer les déclarations d'importation/exportation Représenter l'entreprise auprès des autorités douanières	Expertise en douane Rigueur Connaissances des réglementations internationales

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de service de comptabilité 2 ^e degré	04	119V	Responsable comptable d'un niveau plus élevé, avec des responsabilités accrues en termes de gestion financière	Supervision des opérations comptables complexes Gestion des clôtures annuelles Élaboration des rapports financiers	Expertise comptable Gestion d'équipe Capacités analytiques avancées
Directeur de succursale 2 ^e degré	05	132V	Responsable d'une grande succursale ou d'un réseau de succursales	Supervision des activités commerciales Développement des affaires Gestion des opérations et des budgets à plus grande échelle	Leadership Gestion des grandes structures Compétences en matière de développement commercial
Agent d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important	06	145V	Cadre chargé de la gestion d'un service majeur au sein de l'entreprise	Coordination des équipes Gestion des projets stratégiques Prise de décision pour améliorer la performance du service	Gestion de projet Leadership Capacité à prendre des décisions stratégiques
Cadres supérieurs	07		Dirigeants ayant des responsabilités stratégiques dans l'entreprise, au-dessus du niveau de management opérationnel	Définition et mise en œuvre des stratégies de l'entreprise Gestion des ressources humaines et financières Prise de décision de haut niveau	Expertise en gestion stratégique Leadership Vision globale de l'entreprise

Annexe II Grille des salaires

Annexe II.1 Grilles de salaires du personnel ouvrier sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
3	115 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
4	120 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
5	123 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
6	128 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
7	131 V	12,2098	1 851,86	1 888,90	1 962,97	2 000,01	2 037,05	2 111,12	2 166,68	2 222,23
	136 V	12,3145	1 867,74	1 905,09	1 979,80	2 017,16	2 054,51	2 129,22	2 185,26	2 241,29
7 bis	137 V	12,3538	1 873,70	1 911,17	1 986,12	2 023,60	2 061,07	2 136,02	2 192,23	2 248,44
8	138 V	12,6974	1 925,81	1 964,33	2 041,36	2 079,87	2 118,39	2 195,42	2 253,20	2 310,97
9	140 V	12,7902	1 939,89	1 978,69	2 056,28	2 095,08	2 133,88	2 211,47	2 269,67	2 327,87
	142 V	12,9181	1 959,29	1 998,48	2 076,85	2 116,03	2 155,22	2 233,59	2 292,37	2 351,15
9 bis	145 V	13,0548	1 980,02	2 019,62	2 098,82	2 138,42	2 178,02	2 257,22	2 316,62	2 376,02

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
10	150 V	13,3720	2 028,13	2 068,69	2 149,82	2 190,38	2 230,94	2 312,07	2 372,91	2 433,76
	155 V	14,0421	2 129,77	2 172,37	2 257,56	2 300,15	2 342,75	2 427,94	2 491,83	2 555,72
NB : les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré : – de 48,00 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ; – de 48,00 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures.										

Annexe II.2 Grilles de salaires du personnel employé sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
3	110	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
4	115	12,2581	1 859,19	1 914,97	1 970,74	2 026,52	2 082,29	2 138,07	2 175,25	2 203,14	2 231,03
5	120	12,2598	1 859,44	1 915,22	1 971,01	2 026,79	2 082,57	2 138,36	2 175,54	2 203,44	2 231,33
6	125	12,2611	1 859,64	1 915,43	1 971,22	2 027,01	2 082,80	2 138,59	2 175,78	2 203,67	2 231,57
7	132,5	12,3786	1 877,46	1 933,78	1 990,11	2 046,43	2 102,76	2 159,08	2 196,63	2 224,79	2 252,95
8	140	12,4901	1 894,37	1 951,20	2 008,03	2 064,86	2 121,69	2 178,53	2 216,41	2 244,83	2 273,24
9	148,5	13,2516	2 009,87	2 070,17	2 130,46	2 190,76	2 251,05	2 311,35	2 351,55	2 381,70	2 411,84
NB : le tableau ci-dessus est majoré : - de 48,00 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ; - de 48,00 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures.											

Annexe II.3 Grilles de salaires du personnel technicien et agent de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	13,3885	2 030,63	2 091,55	2 152,47	2 213,39	2 274,31	2 335,22	2 375,84	2 406,30	2 436,76
2	157,5	14,0544	2 131,63	2 195,58	2 259,53	2 323,48	2 387,43	2 451,37	2 494,01	2 525,98	2 557,96
3	165	14,7287	2 233,90	2 300,92	2 367,93	2 434,95	2 501,97	2 568,99	2 613,66	2 647,17	2 680,68
4	175	15,6272	2 370,18	2 441,29	2 512,39	2 583,50	2 654,60	2 725,71	2 773,11	2 808,66	2 844,22
5	185	16,5060	2 503,47	2 578,57	2 653,68	2 728,78	2 803,89	2 878,99	2 929,06	2 966,61	3 004,16
6	200	17,8432	2 706,28	2 787,47	2 868,66	2 949,85	3 031,03	3 112,22	3 166,35	3 206,94	3 247,54
7	215	19,1804	2 909,09	2 996,36	3 083,64	3 170,91	3 258,18	3 345,45	3 403,64	3 447,27	3 490,91
8	225	20,0785	3 045,31	3 136,67	3 228,03	3 319,39	3 410,75	3 502,11	3 563,01	3 608,69	3 654,37
NB : les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré : - de 48,00 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ; - de 48,00 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures.											

Annexe II.4 Grilles de salaires du personnel ingénieur et cadre

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimal
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 257,20	2 269,29
		5 à 10 ans	31 770,06	2 382,75
		10 à 15 ans	33 282,92	2 496,22
		15 à 20 ans	34 795,78	2 609,68
		20 à 25 ans	35 400,92	2 655,07
		25 à 30 ans	35 854,78	2 689,11
		Après 30 ans	36 308,64	2 723,15
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 224,25	2 416,82
		5 à 10 ans	33 835,46	2 537,66
		10 à 15 ans	35 446,68	2 658,50
		15 à 20 ans	37 057,89	2 779,34
		20 à 25 ans	37 702,37	2 827,68
		25 à 30 ans	38 185,74	2 863,93
		Après 30 ans	38 669,10	2 900,18
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 190,50	2 564,29
		5 à 10 ans	35 900,03	2 692,50
		10 à 15 ans	37 609,55	2 820,72
		15 à 20 ans	39 319,08	2 948,93
		20 à 25 ans	40 002,89	3 000,22
		25 à 30 ans	40 515,74	3 038,68
		Après 30 ans	41 028,60	3 077,15
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 005,38	2 700,40
		5 à 10 ans	37 805,65	2 835,42
		10 à 15 ans	39 605,92	2 970,44
		15 à 20 ans	41 406,19	3 105,46
		20 à 25 ans	42 126,29	3 159,47
		25 à 30 ans	42 666,38	3 199,98
		Après 30 ans	43 206,46	3 240,48
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 939,04	2 995,43
		5 à 10 ans	41 935,99	3 145,20
		10 à 15 ans	43 932,94	3 294,97
		15 à 20 ans	45 929,90	3 444,74
		20 à 25 ans	46 728,68	3 504,65
		25 à 30 ans	47 327,76	3 549,58
		Après 30 ans	47 926,85	3 594,51

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimal
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 872,50	3 290,44
		5 à 10 ans	46 066,13	3 454,96
		10 à 15 ans	48 259,75	3 619,48
		15 à 20 ans	50 453,38	3 784,00
		20 à 25 ans	51 330,83	3 849,81
		25 à 30 ans	51 988,91	3 899,17
		Après 30 ans	52 647,00	3 948,53
7	Cadres supérieurs			

NB : pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Le tableau ci-dessus est majoré :

- de 48,00 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ;
- de 48,00 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures.

Annexe III Dialogue social

Commission paritaire permanente négociation interprétation régionale (CPPNIR)

Préambule

Les parties affirment, sans équivoque, que la mise en œuvre d'un tel accord engendrera des conséquences financières lourdes sur l'équilibre économique de chaque société de transport de l'île.

Elles confirment que, sans une prise en charge de ce surcoût social dans les contrats de transport conclus avec les autorités organisatrices de la mobilité de l'île de La Réunion (urbain, interurbain et scolaire), la compétitivité des entreprises sera sévèrement mise à mal avec un risque important de liquidation ou de licenciement.

Aussi, les parties s'engagent irrévocablement à conjuguer tous leurs efforts pour faciliter la prise en compte de l'impact financier du présent accord dans les contrats de transport qui lient les entreprises aux AOM.

Dans ce contexte et sous l'égide de la CPPNIR, les parties se réuniront aussi souvent que nécessaire pour examiner les conséquences de la mise en œuvre du présent accord en cas de difficulté à répercuter tout ou partie de l'impact financier aux AOM.

Enfin, les parties signataires s'engagent à étudier toutes solutions permettant aux entreprises d'absorber l'impact de cet accord de branche, notamment par la possibilité de dénoncer de certains accords d'entreprise en vigueur dont le maintien aurait pour effet de renchérir anormalement les coûts salariaux et de compromettre la survie des entreprises.

I. Rôle de la CPPNIR et organisation du dialogue social

La CPPNIR, composée par les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives dans la branche, en assure la gouvernance paritaire.

La CPPNIR se réunit en formation plénière lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions communes de l'accord de branche en date du 23 décembre 2024 relatif au transport routier des voyageurs La Réunion ou en commission créée à cet effet pour tout autre objet.

La CPPNIR a la charge du suivi de la politique sociale de la branche, elle définit les orientations stratégiques et notamment la formation professionnelle.

Les parties signataires forment la commission d'interprétation et de conciliation.

Les grilles salariales, annexées à l'accord de branche relatif au transport routier des voyageurs La Réunion, ne sauraient, en aucun cas, être inférieures aux grilles salariales de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, dont elle est inspirée.

À chaque négociation des grilles salariales par les instances nationales, ces dernières serviront de base minimale de négociation, sans s'interdire d'être supérieures. Elles feront l'objet d'une demande d'extension.

II. Compétences de la CPPNIR

La CPPNIR, par l'intermédiaire des organisations patronales et des organisations syndicales de la branche y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui permettant de négocier sur l'ensemble des thèmes sociaux envisagés par la législation du travail.

Elle dispose d'une primauté sur les thèmes suivants :

- les salaires minimaux hiérarchiques ;
- les frais de déplacement ;
- les classifications ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les dispositions spécifiques en matière de temps de travail telles que visées par l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération telles qu'énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrices, telles que visées par les dispositions législatives applicables ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail ;
- la prévention des effets aux facteurs de risques professionnels conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

La CPPNIR est réunie en formation plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au moins quatre fois par an en vue des négociations obligatoires.

Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Les partenaires sociaux établissent paritairement, de manière indicative et prévisionnelle, à la fin de chaque semestre :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations obligatoires de la branche ;
- le calendrier de ces négociations.

L'ordre du jour de chaque rencontre est ensuite fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel établi.

III. Missions d'intérêt général de la CPPNIR

La CPPNIR exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par les dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV

et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNIR peut rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;
- en cas de demande de conciliation, la CPPNIR peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;
- elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail.

IV. Rôle prospectif de la CPPNIR

Les observatoires prospectifs transports de voyageurs (OPCO Mobilité) fournissent à la gouvernance politique paritaire de la CPPNIR, les informations nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CPPNIR sera amenée à établir en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GPEC pour le compte de France compétences.

La CPPNIR assure également un travail prospectif consistant en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations susceptibles d'être travaillées par les partenaires sociaux.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

- l'avenir des métiers transports voyageur et mobilité ;
- la qualité de vie au travail ;
- le dialogue social dans la branche ;
- la protection sociale des salariés de la branche.

V. Définition et exercice des missions de négociation, d'interprétation et de conciliation de la CPPNIR

V.1. La mission de négociation

La CPPNIR, en formation plénière ou en formation sectorielle, a pour fonction de négocier la conclusion de conventions et ou d'accords de branche.

Les organisations membres de la CPPNIR recherchent, de bonne foi, à parvenir à la conclusion de conventions et ou d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

V.2. Exercice de la mission d'interprétation

La CPPNIR peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de la branche régionale présentant une difficulté sérieuse.

La commission est saisie de toutes les questions mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle seule a qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Dans sa formation d'interprétation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

V.3. Exercice de la mission de conciliation

La résolution des conflits collectifs intervenant dans la branche peut s'effectuer dans le cadre d'une procédure de conciliation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNIR, dans le cadre d'une demande de conciliation, a pour mission de proposer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties.

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conventionnel de règlement des conflits par lequel les parties, dans le cadre ou en dehors de toute instance judiciaire, tentent de rapprocher leurs points de vue respectifs afin de parvenir à une solution amiable du différend qui les oppose.

Dans sa formation de conciliation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

V.4. Fonctionnement de la commission

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation régionale est composée paritairement d'un collège « salariés » et d'un collège « patronal ».

Le temps nécessaire sera donné aux membres pour exercer leurs missions.

Le financement de la CPPNIR sera discuté lors de l'installation de ladite commission et négocié au niveau des fédérations nationales percevant les fonds du paritarisme de branche perçu par l'AGEDITRA.

La représentativité est fixée par la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le périmètre utile à la négociation des entreprises de transport de voyageurs sur l'île de La Réunion ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel, qui est valide jusqu'à la parution de nouvelles mesures de représentativité, qui feront l'objet d'un avenant et d'une réactualisation de la composition de la CPPNIR.

Chaque organisation dispose, au maximum, de 2 sièges au sein de la commission et de ses différentes formations.

Les personnes constituant les délégations syndicales sont limitées à :

- 2 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience régionale de représentativité excèdent 20 % ;
- 1 représentant pour les organisations dont les résultats d'audience régionale de représentativité sont de moins de 20 %.

Les salariés désignés par leurs organisations membre de la CPPNIR se verront dotés de 12 heures de délégation mensuelle par organisation syndicale. La mutualisation des heures au sein d'une même organisation est possible dans la limite de 24 heures mensuelles.

Ce droit est limité à un représentant par organisation syndicale dans l'entreprise, dans la limite de deux représentants par organisation syndicale au niveau de la CPPNIR.

Ces heures de délégation n'amputent pas les heures de délégation acquises au titre d'autres mandats et sont à la charge des entreprises concernées.

Toutefois, les organisations syndicales peuvent mettre en place une convention de détachement à temps plein ou temps partiel d'un chargé du dialogue social. Dans cette hypothèse, l'employeur établira, à l'attention de l'organisation syndicale mandante, une facture trimestrielle ou mensuelle, correspondant aux salaires, le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les cotisations sociales patronales.

Chacun des signataires informe ses adhérents pour application.

Le collège patronal, composé des organisations professionnelles représentatives de la branche, fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants du collège « salarié » dans sa configuration maximale en tenant compte de la représentativité.

V.5. La CPPNIR peut se réunir dans diverses formations

Formation « Négociation ».

Formation « Conciliation ».

Formation « Interprétation ».

Formation « Observatoire paritaire de la négociation collective », dénommée « OPNC ».

Formation « Emploi et formation professionnelle ».

La CPPNI est chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre lesdites orientations.

VI. Administration

VI.1. Présidence

La présidence de la CPPNIR est assurée de façon paritaire par un président et un vice-président, issus de chaque collège et élus paritairement, pour une durée de 4 ans, avec alternance à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président sont nommés un président délégué ainsi qu'un vice-président délégué, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNIR peut être présidée par l'autorité administrative de tutelle. Elle prend alors l'appellation de commission mixte paritaire.

La présidence paritaire a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que chaque formation de la CPPNIR procède à l'élection d'une présidence paritaire.

À défaut, la présidence paritaire est la même que celle qui préside la CPPNIR réunie en formation plénière.

VI.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La commission se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an, en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour chaque réunion de la CPPNIR, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative ou aux membres désignés au niveau de la branche professionnelle, au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Cette convocation comprend la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par la présidence.

Les organisations syndicales et professionnelles dont les membres siègent en CPPNIR communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, dans la mesure du possible 15 jours avant la tenue de celles-ci. Le président les inscrit à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats sont transmis aux membres de la commission paritaire, au minimum 8 jours avant la réunion.

À l'issue de chaque réunion, un relevé de décision est établi et est adressé, au plus tard, en même temps que la convocation de la commission suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CPPNIR peut être saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNIR se réunit en formation plénière lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions communes de l'accord de branche.

La CPPNIR se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée d'interprétation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord répondant aux conditions de validité de droit commun des conventions et accords collectifs de branche.

À défaut de majorité dans un collège et/ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la CPPNIR rend un avis de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la commission en deux exemplaires dont l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CPPNIR peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif relevant du champ d'application de l'accord de branche en date du 19 décembre 2024 relatif au transport routier des voyageurs La Réunion :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres.

La CPPNIR se réunit formation plénière lorsque la demande de conciliation concerne un litige intéressant les dispositions communes de l'accord de branche.

La CPPNIR se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet, dont elle est saisie. Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée de conciliation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine du différend existant.

Avant toute formulation de proposition de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, entendre les explications de chaque partie.

La CPPNIR ne peut valablement formuler de proposition que si l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales sont présentes ou représentées ; à défaut, une seconde CPPNIR est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette seconde convocation pour un même litige, la commission délibère de plein droit dès lors que chaque collègue est représenté.

Un document écrit, reprenant la proposition de résolution du litige faite aux parties, est établi en trois exemplaires et adressé à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments communs à la procédure de demande d'interprétation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande d'interprétation ou conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives au niveau de la branche des transports routiers de voyageur.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNIR et sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Les procédures de conciliation ou d'interprétation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque collègue est représenté.

VII. Secrétariat

La commission devra disposer d'un secrétariat qui en assure la gestion administrative.

Les articles de l'accord pourront être révisés ou précisés par la CPPNIR.

La dénonciation de l'accord par tous les signataires ou par une partie des signataires est encadrée par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 et suivants du code du travail.

VIII. Dénonciation

Avant toute dénonciation ayant pour objet la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité, informer de leur intention la CPPNIR.

Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de 3 mois, le projet de modification du ou des articles en cause, qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'accord réalisé au sein de la commission, le texte de la convention sera modifié dans le sens fixé par l'accord intervenu et s'appliquera à compter de la date fixée par celui-ci.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur le projet de révision, les parties peuvent faire jouer la procédure de dénonciation prévue ci-dessous.

Sous peine de nullité, la dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties ainsi qu'à la DEETS de La Réunion.

Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de 6 mois, renouvelable donne lieu à un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2216-9 du code du travail.

La CPPNIR dans les meilleurs délais pour engager une nouvelle négociation pendant la durée du préavis.

Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou d'une suppression concernant ce ou ces articles.

Cette proposition sera adressée aux membres de la CPPNRI en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention demeurera en vigueur ou sera révisée dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dénoncés cessent de produire leur effet à la fin du délai de prorogation, tel qu'il est fixé par l'article L. 132-8 du code du travail.

IX. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative reconnue au niveau régional et/ou national, non signataire du présent accord, peut y adhérer.

Annexe IV Protocole relatif aux frais de déplacements du personnel roulant de voyageurs

Préambule (Urssaf)

1. Les frais professionnels correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle que l'entreprise peut ensuite rembourser sur justificatifs ou sous la forme d'une allocation forfaitaire. Ils sont exclus de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale et CSG-CRDS dans les limites d'exonération admises par l'Urssaf.

2. Un salarié est en déplacement professionnel quand :

- a) Il est hors des locaux de l'entreprise ;
- b) Et que ce déplacement l'empêche de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour prendre son repas.

Article 1^{er} | Objet

Le présent protocole fixe les conditions de remboursement des frais de déplacement au seul personnel de conduite, qu'il exerce son activité à temps complet comme à temps partiel, dans la mesure où ces frais ne sont pas remboursés intégralement par l'employeur sur justification. Ses dispositions s'appliquent également au personnel sédentaire lors de journées entières consacrées à la conduite.

Article 2 | Définitions

■ Déplacement professionnel :

Obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail habituel ou le domicile.

■ Lieu de travail :

- localité où est situé le centre d'exploitation principal pour le personnel affecté indifféremment à une ligne ou à une autre selon les jours de travail ;
- localité tête de ligne pour le personnel affecté en permanence à une ligne déterminée ;
- localité principale terminus pour le personnel prenant alternativement son service dans les deux terminus.

■ Indemnité de repas ou de repas unique : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié en déplacement, en complément de ce que celui-ci aurait dépensé s'il avait pris son repas à son domicile ou à son lieu de travail.

Article 3 | Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail

1. Le personnel de conduite qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail perçoit une indemnité de repas unique, dont le taux est fixé par le tableau ci-joint, sauf taux plus élevé résultant des usages.

2. Ne peut prétendre à l'indemnité de repas unique :

- a) Le personnel de conduite dont l'amplitude de la journée de travail ne couvre pas entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h30, soit entre 18 h30 et 22 heures ;

b) Le personnel de conduite qui dispose à son lieu de travail d'une coupure ou d'une fraction de coupure, d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure, soit entre 11 heures et 14 h30, soit entre 18h30 et 22 heures. Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure et dont une fraction au moins égale à 30 minutes est comprise soit entre 11 heures et 14 h30, soit entre 18h30 et 22 heures, une indemnité spéciale, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, lui est attribuée.

Article 4 | *Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail*

Le personnel de conduite qui se trouve, en raison de son service, obligé de prendre deux repas hors de son lieu de travail (fin de service après 22 heures) perçoit une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Article 5 | *Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile*

Le personnel de conduite qui se trouve, en raison de son service, obligé de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre 1 ou 2 repas hors de son domicile perçoit une indemnité de chambre et petit déjeuner et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole. Le petit déjeuner pris indépendamment de la chambre est alors remboursé sur une base forfaitaire fixée par le tableau joint au présent protocole.

Article 6 | *Prise de service matinal*

Le personnel de conduite qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre ce service avant 5 heures, perçoit une indemnité de service matinal (égale à l'indemnité spécial) dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Cette indemnité ne peut pas se cumuler avec l'indemnité prévue pour service de nuit (art. 7)

Article 7 | *Service de nuit*

Une indemnité de service de nuit (égale à l'indemnité de casse-croûte) est allouée au personnel assurant un service comportant au moins 4 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité.

Article 8 | *Logement ou nourriture assurés par l'entreprise*

Le montant des indemnités fixées par le présent protocole est réduit ou supprimé dans la mesure où l'employeur prend en charge sous quelque forme que ce soit tout ou partie des frais correspondant au logement ou à la nourriture.

Article 9 | *Avance sur frais*

Quelles que soient les modalités de remboursement de frais en usage dans l'entreprise, des avances en rapport avec les frais à engager sont consenties aux salariés dans des conditions à déterminer par chaque entreprise.

Article 10 | *Disposition spécifiques*

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

Article 11 | Révision des taux des indemnités

Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à l'application du tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs, joint audit protocole conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport fixant les conditions dans lesquelles devront être remboursés les frais de déplacement du personnel roulant (accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers – annexe I – convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950).

Taux des indemnités du protocole

Nature des Indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,30 €	Art. 4
Indemnité de repas unique	9,44 €	Art. 3.1
Indemnité spéciale	4,27 €	Art. 6
Indemnité de petit-déjeuner	4,27 €	Art. 5
Indemnité de casse-croûte	7,56 €	Art. 7