

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**
(18^e édition. – Février 2005)

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2005

RELATIF AUX TEMPS DE LIAISON, L'ACCOMPAGNEMENT ET À LA VALORISATION DU MÉTIER PAR L'ENCADREMENT DES CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE EN TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT

NOR : *ASET0551301M*

IDCC : 16

Entre :

L'union des fédérations de transport (UFT) mandatée par :
– la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France ;
– l'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),

D'une part, et

La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;
La fédération générale CFTEC des transports ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ;
Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les entreprises de déménagement connaissent des variations d'activité tout au long de l'année mais aussi au cours du mois ou de la semaine du fait des impératifs de la vie courante de leur clientèle de particuliers (déménagement

pendant les congés scolaires, déménagement en fin de mois lié à date de la résiliation des baux d'habitation), comme de ceux de la poursuite des exploitations de leur clientèle d'entreprises (transferts industriels pendant les périodes de congés payés ou les week-ends).

Ces fréquentes variations d'activité et leur caractère non prévisible nécessitent pour ces entreprises des adaptations permanentes par le recours soit à des dispositifs d'aménagement du temps de travail, soit à des embauches de personnels dans le cadre de contrats à durée limitée (utilisation de l'intérim ou des contrats à durée déterminée d'usage ou saisonniers).

Le recours à ces types de contrats est également rendu nécessaire par le fait qu'en déménagement, le déménageur-conducteur ne peut effectuer seul les opérations de déchargement, et ne peut non plus requérir la participation du client, et ce pour des raisons à la fois sécuritaires, réglementaires, conventionnelles et qualitatives.

La nécessité du recours à ces contrats a également été renforcée par les évolutions réglementaires en droit national sur le statut du personnel d'accompagnement qui ne conduit pas pendant la marche du véhicule.

Ces évolutions réglementaires font obstacle au dispositif de conduite en équipage, pour des raisons à la fois économiques et sociales créant les conditions d'une distorsion de concurrence entre les personnels salariés et les travailleurs indépendants en matière de décompte de leur durée du travail d'une part, et vis-à-vis de l'entreprise « extra-nationale » d'autre part.

En leur apportant les adaptations nécessaires, les entreprises de déménagement pourront concilier :

- leur logique d'organisation qui tend à la fourniture de prestations complètes de déménagement avec une même équipe, le travail d'équipe, gage de professionnalisme et partie intégrante de la « culture » de la profession ;
- leurs approches des questions de sécurité qui les amènent à privilégier l'accompagnement des personnels de conduite par d'autres personnels roulants pendant le transport ;
- en s'assurant des prestations de ces personnels d'accompagnement sur le lieu de déchargement, leur volonté de lutter plus efficacement contre la précarité de l'emploi.

Plus généralement, les partenaires sociaux ont souhaité définir conventionnellement des règles régissant l'ensemble des temps de liaison et d'accompagnement (hors temps de trajets) qui sans pouvoir être qualifiés temps de repos, ne sont pas nécessairement non plus temps de travail effectif.

Dans un souci de meilleure transparence et de prise en compte des réalités organisationnelles de demain, l'objectif est d'éviter des divergences d'interprétation, sources de litiges, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.

Ainsi, les présentes dispositions réalisent un compromis entre le besoin d'organisation des entreprises et les aspirations légitimes de leurs salariés en :

- permettant aux entreprises d'organiser leur activité dans un cadre juridique autorisant la non-prise en compte, totale ou partielle, des temps d'accompagnement dans le temps de service, tout en prévoyant les modalités d'une meilleure indemnisation des temps qui ne seraient pas décomptés dans leur intégralité comme temps de travail effectif ;
- limitant le recours au contrat de travail journalier et en développant le contrat de travail à durée indéterminée ;
- préservant les mesures sociales mises en œuvre au regard de la pénibilité du métier.

La mise en œuvre de l'accord dans les entreprises a pour objectif principal de permettre à la profession et aux salariés de travailler en équipes de déménageurs capables d'exercer une prestation globale de déménagement (en assurant le déménagement et l'acheminement), dans ce sens les entreprises doivent s'assurer de ne pas développer les temps de liaison, plus adaptés à des situations particulières, au détriment des temps d'accompagnement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux confirment par cet accord leur volonté de lutter contre la précarité de l'emploi, ainsi que leur détermination à ne pas recourir au contrat de travail à temps partiel annualisé.

Article 1^{er}

Temps de liaison et d'accompagnement

Article 1.1

Personnels concernés

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble des personnels roulants des entreprises de transport de déménagement, définis comme les personnels de conduite et les autres personnels de déménagement à bord du véhicule, dès lors qu'ils accomplissent une prestation de déménagement en équipe ou équipage dans le cadre d'un déménagement routier et qui entraîne la prise d'un repos journalier hors du domicile, qu'il s'agisse du personnel ouvrier de la CCNA 1 ou du personnel agent de maîtrise de la CCNA 3.

Article 1.2

Temps de liaison

Les temps de liaison, tels que définis ci-dessous, ont pour objet de permettre aux entreprises de transport de déménagement de compléter une équipe de déménagement sur route ou déjà sur site.

1. Définition.

Sont qualifiés pour l'activité de déménagement de « temps de liaison », les temps de transport des salariés visés à l'article 1^{er} du présent accord, hors véhicule de déménagement ou de service. Plus précisément, il s'agit de

temps qui sans pouvoir être qualifiés de temps de travail effectif correspondent aux temps d'acheminement vers et au retour des lieux de chantier du déménagement effectués par le salarié au moyen :

- du train ;
- ou du ferry ou bateau ;
- ou de l'autocar ;
- ou de l'avion ;

et à l'exclusion des déplacements urbains.

Ces temps de liaison s'entendent heure de départ - heure d'arrivée inscrites sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord, sur présentation du titre de transport, augmentés le cas échéant des éventuels retards de transport validés à l'arrivée par le transporteur.

Si les temps de trajet du personnel concerné pour se rendre sur le lieu de départ - arrivée du temps de liaison (gare, port, aéroport...) excèdent le temps de trajet habituel domicile - travail du salarié considéré, les temps excédentaires devront faire l'objet le cas échéant de contreparties définies au niveau de l'entreprise.

Ces temps de liaison doivent figurer sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord.

Pendant les temps de liaison les indemnités de frais de déplacement s'appliquent dans les termes définis au protocole de la CCNA 1 au titre des frais de déplacement transport routier de marchandises.

2. Indemnisation.

Dans les entreprises dotées d'un ou de plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par les articles L. 132-26 et suivants du code du travail, les « temps de liaison » tels que définis dans le présent accord ouvrent droit à indemnisation et/ou compensation selon des modalités fixées par accord collectif, et sans que les modalités prévues puissent être moins favorables au salarié que le présent accord.

Faute de parvenir à un accord et dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés, les temps de liaison tels que définis dans le présent accord, et bien que n'étant pas du temps de travail effectif, ouvrent droit à la compensation pécuniaire suivante : 5,5 € par heure de liaison, cette indemnité, soumise à cotisations sociales, étant revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire du coefficient 150 DC 2 des personnels ouvriers déménagement.

Article 1.3

Temps d'accompagnement

1. Décompte.

Sous réserve d'un texte réglementaire en fixant le principe, le temps d'accompagnement en équipage à bord des véhicules de déménagement du personnel roulant concerné, en application de l'article 1.1 du présent accord, qui ne conduit pas pendant que le véhicule roule est décompté comme temps de travail effectif pour 50 % de sa durée et doit figurer sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord.

2. Indemnisation.

Le temps d'accompagnement en équipage à bord des véhicules de déménagement pour les personnels roulants qui ne conduisent pas pendant que le véhicule roule, décompté dans les conditions visées ci-dessus, est rémunéré pour 100 % du temps d'accompagnement.

Article 1.4

Information du salarié

Les temps de liaison et/ou les temps d'accompagnement du personnel concerné doivent faire l'objet d'une identification spécifique sur la feuille de paie ou sur le bulletin qui y est annexé.

Article 2

Amplitude journalière

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 précédant ou suivant.

L'amplitude maximale de la journée de travail des personnels visés à l'article 1.1 du présent accord est de 16 heures en période de forte activité (15 juin - 15 septembre).

En dehors de cette période, l'amplitude est limitée :

- à 16 heures au plus 2 fois par semaine ;
- à 14 heures le reste du temps et dans cette situation précise donnera lieu pour les heures excédant une amplitude de 12 heures au versement d'une indemnité pour dépassement d'amplitude dont les modalités et le montant devront être définis au niveau de la branche tels que prévus à l'article 8 du présent accord.

Article 3

Décompte du temps de travail

Le présent accord porte confirmation qu'en transport de déménagement la durée de travail des personnels visés est décomptée conformément aux dispositions en vigueur dans la profession.

Article 4

Modalités de décompte et de suivi

Pour le personnel roulant non assujéti au disque contrôlographe ou à la carte à puce, il est créé un carnet hebdomadaire numéroté obligatoire comportant des feuilles de route qui permet au sens du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur des personnels visés par le présent accord.

Ce carnet, qui a vocation à se substituer au livret individuel de contrôle (LIC) et à le remplacer, doit faire l'objet d'un arrêté ministériel le rendant obligatoire dans l'ensemble des entreprises concernées.

Les feuilles de route de ce carnet hebdomadaire autocarbone numéroté doivent être établies chaque jour en triple exemplaire de manière contradictoire et comprendre notamment les horaires de début et de fin de service, les lieux et horaires de prise de repas, les horaires et mode de voyage (liaison ou accompagnement) et une partie réservée aux observations.

Les personnels roulants doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route qui participent au décompte du temps de travail et de la rémunération.

Les doubles de ces feuilles de route sont communiqués au salarié sans frais et en bon ordre chaque fin de mois avec un récapitulatif en annexe de la feuille de paie.

Article 5

Clause de sauvegarde salariale et principe de non-cumul

5.1. Clause de sauvegarde salariale

Pour chaque personnel roulant concerné, l'entrée en application du présent accord liée au passage de l'ancienne indemnisation des temps d'accompagnement et/ou de liaison au nouveau dispositif ne doit entraîner pour une même durée d'activité aucune diminution du niveau de sa rémunération effective annuelle constatée dans l'entreprise au cours de l'année précédant la date de son entrée en application.

En cas d'année incomplète, la rémunération effective annuelle est appréciée au prorata du nombre de mois complets travaillés.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte au titre de la rémunération effective annuelle hors primes.

Régime des primes

La mise en œuvre du présent accord dans l'entreprise ne doit pas conduire, en tant que telle, à la remise en cause du montant des primes attribuées dans l'entreprise.

5.2. Principe de non-cumul

L'indemnisation des temps de liaison et/ou d'accompagnement prévue respectivement aux articles 1.2 et 1.3 du présent accord ne saurait se cumuler avec tout autre dispositif de décompte ou d'indemnisation du temps, de même nature et/ou de même objet quelle qu'en soit la périodicité, pratiqué dans l'entreprise.

Article 6

Contrat journalier

1. Définition.

Dans le cadre des contrats dits d'usage prévus aux articles L. 122-1-1 alinéa 3 et D. 121-2 du code du travail, il est substitué à l'actuel contrat journalier un nouveau contrat journalier, conclu sur un ou plusieurs jours et visant :

- à la réalisation d'une seule et même mission de déménagement ;

ou

- à la réalisation de plusieurs missions de déménagement dans le cadre d'un seul et même « voyage de déménagement(s) ».

Ce contrat est conclu pour une durée minimale non fractionnable de 7 heures.

2. Formalisme.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander la reconnaissance par voie d'un arrêté ministériel de ce nouveau contrat journalier dont le modèle, qui s'impose aux entreprises utilisatrices, est annexé au présent accord.

Dans le cadre du renforcement du formalisme, les parties signataires conviennent de :

- l'obligation de rédaction d'un contrat par l'employeur ou son représentant à chaque nouvelle mission de déménagement ou à chaque voyage de déménagement(s) ;
- l'obligation de déclaration préalable à l'embauche à chaque nouvelle mission ;
- l'obligation d'établir une feuille de paie conforme (mentionnant les éventuelles majorations pour congés payés, le passage par une caisse de congés payés, le décompte du temps de travail à la semaine, la situation du salarié non mensualisé, le paiement des jours fériés compris dans une même mission ou voyage de déménagement...);
- l'obligation de prévoir une mention relative à la faculté de transformation à la demande du salarié du contrat en CDI à plein temps et à ses formalités ;
- l'obligation d'un suivi numéroté et chronologique des contrats successifs ;
- l'obligation de l'utilisation du carnet hebdomadaire pour contrôle des heures effectuées.

Article 7

Limitation du recours au CDD et développement du CDI

Les partenaires sociaux s'engagent à limiter la possibilité de cumul des nouveaux contrats journaliers.

Dans ce sens, tout salarié dont le nombre de jours effectués dans le cadre de contrats dits d'usage (visant les nouveaux contrats journaliers et/ou les contrats saisonniers conclus dans le cadre de l'article L. 122-1-1 al 3 du code du travail) au cours des 12 derniers mois, est supérieur à 190 jours de temps de travail effectif peut prendre l'initiative de demander la transformation, qui est alors de droit, de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée à plein temps.

Dans cette situation, l'ancienneté du salarié se détermine en tenant compte de la durée de ses contrats de travail dits d'usage successifs, accomplis dans la même entreprise, sous réserve que les interruptions de service n'excèdent pas 12 mois.

Est alors assimilée à une année d'ancienneté toute période de 190 jours de temps de travail effectif au cours des 12 derniers mois.

Le salarié doit être informé par son employeur à la fin de chaque année civile du nombre de jours cumulés sur l'année civile ou sur les 12 derniers mois.

Le salarié qui a atteint le seuil lui permettant de se prévaloir de la possibilité de transformation de son CDD en CDI doit le faire par courrier recommandé dans le mois qui suit cette information par son employeur.

Il sera procédé entre partenaires sociaux à un suivi spécifique en commission paritaire de l'emploi de l'évolution des CDD en déménagement, et ce au minimum une fois par an.

Un bilan sera effectué 3 ans après l'entrée en vigueur dudit accord afin de procéder, le cas échéant, aux aménagements nécessaires.

Article 8

Dispositions diverses et poursuite de la valorisation professionnelle du déménagement

Les parties signataires du présent accord s'engagent :

- à ouvrir dès le 6 octobre 2005 la discussion sur la création du modèle type de feuille de route visée à l'article 4 du présent accord ;
- à ouvrir, avant la fin de l'année 2005, une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des emplois et des grilles de rémunération conventionnelle en transport de déménagement, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard au 30 juin 2006 ;
- à ouvrir une négociation sur les modalités et le montant de l'indemnité pour dépassement d'amplitude prévue à l'article 2 du présent accord, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard au 30 juin 2006 ;
- à poursuivre la modernisation sociale du déménagement en ouvrant ensuite des négociations sur la prise en compte de la pénibilité du métier et plus particulièrement en proposant aux salariés des formations facilitant leur accès à d'autres métiers.

Article 9

Portée juridique de l'accord

Les partenaires sociaux considèrent d'une façon générale que les dispositions relatives aux modalités de décompte des temps d'une part et à l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée d'usage (contrats journaliers) d'autre part, doivent avoir un caractère structurant au niveau de la branche et ne doivent pas être sources d'aggravation des distorsions de concurrence entre entreprises.

Au regard de ces considérations, les partenaires sociaux donnent un caractère normatif à l'ensemble des dispositions du présent accord auxquelles il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement, sauf dans un sens plus favorable.

Le principe fixé au paragraphe ci-dessus ne remet pas en cause les possibilités d'aménagement par accord d'entreprise ou d'établissement de certaines dispositions du présent accord lorsqu'il les a expressément prévues.

Article 10

Entrée en vigueur

1. Dispositions générales.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* du support réglementaire seul à même d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux règles particulières de qualification des temps du secteur d'activité.

2. Modalités d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la prise en compte de l'ancienneté des salariés bénéficiaires de la transformation de leur contrat de travail en CDI à plein temps (art. 7 du présent accord).

Les périodes de travail effectuées sous la forme de contrats d'usage successifs ne sont prises en compte au titre de l'ancienneté, suite à la transformation du contrat en CDI à plein temps, qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 11

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 22 septembre 2005.

(Suivent les signatures.)

PROJET

Contrat de travail à durée déterminée journalier

Entre les soussignés :

- société représentée par, agissant en qualité de, inscrite à l'URSSAF de sous le numéro code APE ; ci-après dénommée la société d'une part ;
- et M. ou Mme prénoms, demeurant à, n° de sécurité sociale, né(e) le nationalité d'autre part ;

conformément aux usages constants de la profession pour faire face aux augmentations cycliques d'activité, il est conclu un contrat de travail dans le cadre des dispositions des articles L. 122-1-1 et D 121-2 du code du travail,

Le présent contrat, qui a pour objet d'effectuer une mission de déménagement, est conclu pour une durée minimale non fractionnable de 7 heures, la prise de service étant fixée à heures.

Les parties se réfèrent expressément aux dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à la convention collective Annexe I et à l'article 6-2 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du (dispositions particulières applicables au personnel déménagement).

Le (la) salarié(e) donne son accord aux dispositions ci après :

1. Il (elle) exercera les fonctions de déménageur, emploi, coefficient par référence à la convention collective nationale, annexe I (personnel de déménagement).

2. Il (elle) percevra un taux horaire brut égal à € par heure de travail correspondant à l'horaire de travail constaté sur le carnet hebdomadaire.

A cette rémunération s'ajouteront éventuellement les indemnités forfaitaires de déplacement, et/ou de liaison.

Cette rémunération sera versée sur relevé en fin de semaine ou de quinzaine par regroupement des heures de travail accomplies avec rémunération des heures supplémentaires éventuellement constatées.

3. Il (elle) fera l'objet d'une déclaration aux organismes auxquels l'entreprise est tenue d'être affiliée, notamment à l'URSSAF de

4. Il (elle) déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement.

Fait en double exemplaire dont un remis au salarié qui reconnaît l'avoir reçu à, le

Le (la) salarié(e)

Le représentant de l'entreprise

Signature des parties précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».

Le/la salarié(e), qui au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs a réalisé dans la même entreprise plus de 190 jours sous contrat journalier et/ou saisonnier, a la possibilité à son initiative par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois qui suit le franchissement de ce seuil, de demander à son employeur la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée. Cette transformation est alors de droit et automatique, sans qu'il soit nécessaire d'effectuer d'autres démarches.

Contrat enregistré sous le numéro

Procès-verbal de la réunion de signature du 22 septembre 2005

Lors de la réunion de signature du 22 septembre 2005 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la revalorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visé à l'article 23 de la convention collective nationale transports routiers et activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations professionnelles patronales représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés signataires.

1. Les parties signataires demandent au ministre chargé des transports de prendre les dispositions nécessaires à la publication des arrêtés ministériels portant modèles types du carnet hebdomadaire et du nouveau contrat journalier visés respectivement aux articles 4 et 6 du présent accord.

2. Cet accord constitue une étape importante dans la revalorisation du métier de déménagement et permet de mieux encadrer l'utilisation des contrats d'usage journaliers, tout en permettant d'acheminer du personnel qualifié sur le lieu de destination finale du mobilier.

Sa mise en œuvre dans les entreprises, notamment par la non-prise en compte intégrale des temps d'accompagnement au titre des temps de service doit avoir pour objectif de permettre à la profession et aux salariés de créer des équipes de déménageurs capables d'exercer leur métier en assurant le déménagement et l'acheminement dans le respect global de leur métier.

En aucun cas, au plan individuel, l'entrée en application de cet accord ne doit avoir pour effet ou conséquence d'entraîner une diminution de rémunération à durée de travail équivalente d'une année à l'autre, l'objet de la clause de sauvegarde étant justement d'assurer pendant 2 ans le maintien du niveau de revenu.

3. Cet accord constitue une étape, et les parties signataires s'engagent à poursuivre dans la voie de la modernisation sociale du déménagement, et demandent sans délai l'ouverture de négociations portant sur la possibilité de faire bénéficier des régimes IPRIAC et/ou FONGECFA l'ensemble des personnels roulants de déménagement, y compris les personnels non conducteurs de véhicules poids lourds. La mise en place d'une mutuelle de branche dans le cadre des institutions existantes sera étudiée.