

# Convention collective nationale du 21 décembre 1950 (étendue par arrêté du 1er février 1955)- Transports routiers et activités auxiliaires de transport

## ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

ACCORD DU 1ER DÉCEMBRE 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs

### **PRÉAMBULE**

#### **TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- *Article 1er - Champ d'application*
- *Article 2 - Spécificité du contrat de travail à temps partiel*
- *Article 3 - Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel*

#### **TITRE II - DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

##### **Section 1 - Durée du travail**

- *Article 4 - Principe général*
- *Article 5 - Dérogation*

##### **Section 2 - Organisation du travail**

- *Article 6 - Répartition de la durée du travail*
- *Article 7 - Modification de la répartition de la durée du travail*
- *Article 8 - Heures complémentaires*
- *Article 9 - Temps partiel aménagé sur l'année*

#### **TITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES**

- *Article 10 - Commission de suivi*
- *Article 11 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*
- *Article 12 - Entrée en vigueur*
- *Article 13 - Dénonciation, révision de l'accord*
- *Article 14 - Durée de l'accord- Publicité - Formalités de dépôt*

### **PRÉAMBULE**

Afin de répondre aux besoins liés à l'activité des entreprises de transport routier de voyageurs et de garantir les droits des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé la négociation d'un accord relatif aux modalités de mise en place d'horaires à temps partiel et permettant l'aménagement du temps partiel sur l'année.

Le but de ces aménagements est de pouvoir répondre à la diversité des attentes des collaborateurs (situation familiale, cumul emploi...), mais aussi à l'activité spécifique des entreprises de transport routier de voyageurs.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

## **TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 1er : Champ d'application**

#### **1.1. Les entreprises**

Le présent accord s'applique aux entreprises de transports réguliers de voyageurs (4939A) et des autres transports routiers de voyageurs (4939B).

#### **1.2. Les salariés**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés sous CDI, CDD ou contrat de travail temporaire, exerçant une activité de conduite ou d'accompagnement à bord du véhicule à temps partiel dans les entreprises visées à l'article 1.1 du présent accord.

### **Article 2 : Spécificité du contrat de travail à temps partiel**

Conformément aux dispositions légales, notamment l'article L. 3123-6 du code du travail, et réglementaires, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.

### **Article 3 : Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel**

Les partenaires sociaux entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet. De même ils entendent organiser le passage à temps partiel des salariés à temps complet qui le souhaitent.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou à temps partiel avec une durée supérieure ou inférieure ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

#### **Procédure à suivre**

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Le salarié doit, dans cette lettre, préciser ses souhaits concernant la durée du travail et la date envisagée pour sa mise en oeuvre. La demande est adressée six mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié par tous moyens dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

## **TITRE II - DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Section 1 - Durée du travail**

#### **Article 4 : Principe général**

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi permet de déroger à la durée minimale de travail du salarié à temps partiel fixée à 24 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent calculé sur une autre période.

Eu égard aux spécificités de l'activité des entreprises du transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux conviennent donc d'adapter la durée minimale légale en fixant un seuil minimal de 800 h annuelles ou son équivalent en cas d'organisation du temps de travail à la quatorzaine prévue à l'article 12 de l'accord du 18 avril 2002.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les horaires de travail sont regroupés par journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Les partenaires sociaux conviennent que :

- un salarié accomplit une demi-journée complète dès lors qu'il réalise une vacation ;
- un salarié accomplit une journée complète dès lors qu'il réalise au minimum deux vacations.

#### **Article 5 : Dérogation**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est toujours possible de conclure un contrat de travail avec une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle sur demande écrite et motivée du salarié dans les cas visés par les dispositions légales et notamment pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités ou au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans une telle situation, la demande du salarié, postérieure à la signature du contrat, à pouvoir bénéficier de la garantie minimale n'est pas opposable à l'employeur.

Pour les salariés sous CDD ou contrat de travail temporaire, il est également possible d'y déroger dans les cas prévus par les dispositions légales, notamment :

- des contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;
- des contrats conclus au motif du remplacement d'un salarié absent dont la durée de travail est inférieure à la garantie minimale annuelle légale ou conventionnelle ou dans le cas du remplacement d'un salarié partiellement absent (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...).

## **Section 2 - Organisation du travail**

### **Article 6 : Répartition de la durée du travail**

Compte tenu de la nature de l'activité, les partenaires sociaux conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter au maximum trois vacations par jour. Entre chaque vacation, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures.

Dans ce cas, la répartition des horaires de travail est la suivante :

- un salarié accomplit une demi-journée complète dès lors qu'il réalise une vacation ;
- un salarié accomplit une journée complète dès lors qu'il réalise au minimum deux vacations.

Conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles, ces répartitions des horaires de travail s'inscrivent dans une amplitude journalière maximale de 14h.

L'amplitude au-delà de 12h et dans la limite de 14h est indemnisée au taux de 65 % du dépassement d'amplitude sans application des majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération en fonction du nombre de vacations réalisées :

- 2 h en cas de service à une vacation ;
- 3 h en cas de service à deux vacations ;
- 4 h 30 en cas de service à trois vacations.

Les partenaires sociaux soulignent que la vacation est définie par une continuité de temps rémunérés au titre de temps de travail effectif ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

### **Article 7 : Modification de la répartition de la durée du travail**

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à de nouvelles commandes ou modifications d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le nombre de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une contrepartie forfaitaire mensuelle unique est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie correspond à un montant égal à 5 fois l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers dans les entreprises de transport de personnes.

## **Article 8 : 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 de la durée contractuelle.

Les heures complémentaires réalisées sont majorées de 10% dès la 1re heure puis à 25 % pour les heures dépassant les 10 % de la durée contractuelle.

Le contrat est requalifié à temps complet dès lors que le temps de travail effectif atteint 1 440 heures sur une année civile ou toute période de 12 mois consécutifs préalablement déterminée.

## **Article 9 : Temps partiel aménagé sur l'année**

Les partenaires sociaux mettent en place un aménagement du temps de travail sur l'année pour les salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux précisent que des périodes d'inactivité (périodes non travaillées) peuvent être prévues au cours de la période référence.

La mise en oeuvre du travail à temps partiel annualisé qui se traduit par une modification de la répartition du temps de travail sur la semaine ou sur les mois constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord exprès du salarié.

Le refus du salarié d'accomplir un temps partiel, annualisé ou non, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### **9.1. Durée de travail - Période de référence**

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures annuelles.

La répartition du temps de travail est faite sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

L'entreprise en informe les salariés par tous moyens.

### **9.2. Modalité de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail**

Les horaires de travail effectifs sont obligatoirement communiqués par tous moyens écrits.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à de nouvelles commandes ou modifications d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le nombre de modification de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une contrepartie forfaitaire mensuelle unique est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie correspond à un montant égal à 5 fois l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif au frais de déplacement des ouvriers dans les entreprises de transport de personnes.

### **9.3. Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle est lissée indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en transport routier de voyageurs, lorsque 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, de l'amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l'indemnisation des coupures est imputable sur l'horaire annuel garanti, en cas d'insuffisance horaire. Les indemnisations pour amplitude peuvent également être imputées sur l'insuffisance horaire si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions définies par celui-ci.

### **9.4. Absences, embauche ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence**

Les absences rémunérées sont valorisées par rapport au volume qui aurait dû être travaillé.

Si ce volume ne peut être déterminé, ces absences sont valorisées par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur la période de référence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat en cours de période de référence, le décompte des temps est régularisé sur la base du temps de travail effectivement réalisé par rapport à l'horaire théorique moyen que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée.

## **TITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 10 : Commission de suivi**

Il est prévu une commission de suivi chargée de connaître des difficultés d'application du présent accord, composée des parties signataires.

Elle se réunit à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Article 11 : Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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 12 : Entrée en vigueur**

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord forment un tout indivisible et qu'elles n'entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension que si le présent accord est étendu sans exclusion. À défaut, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations dans un délai d'un mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

#### **Article 13 : Dénonciation, révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

#### **Article 14 : Durée de l'accord- Publicité - Formalités de dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 1er décembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE) ;

Union des entreprises de Transport et Logistique de France (TLF) ;

Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ;

Confédération nationale de la mobilité (CNM).

#### **Syndicats de salariés :**

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

Fédération générale CFTC des transports (FGT CFTC).