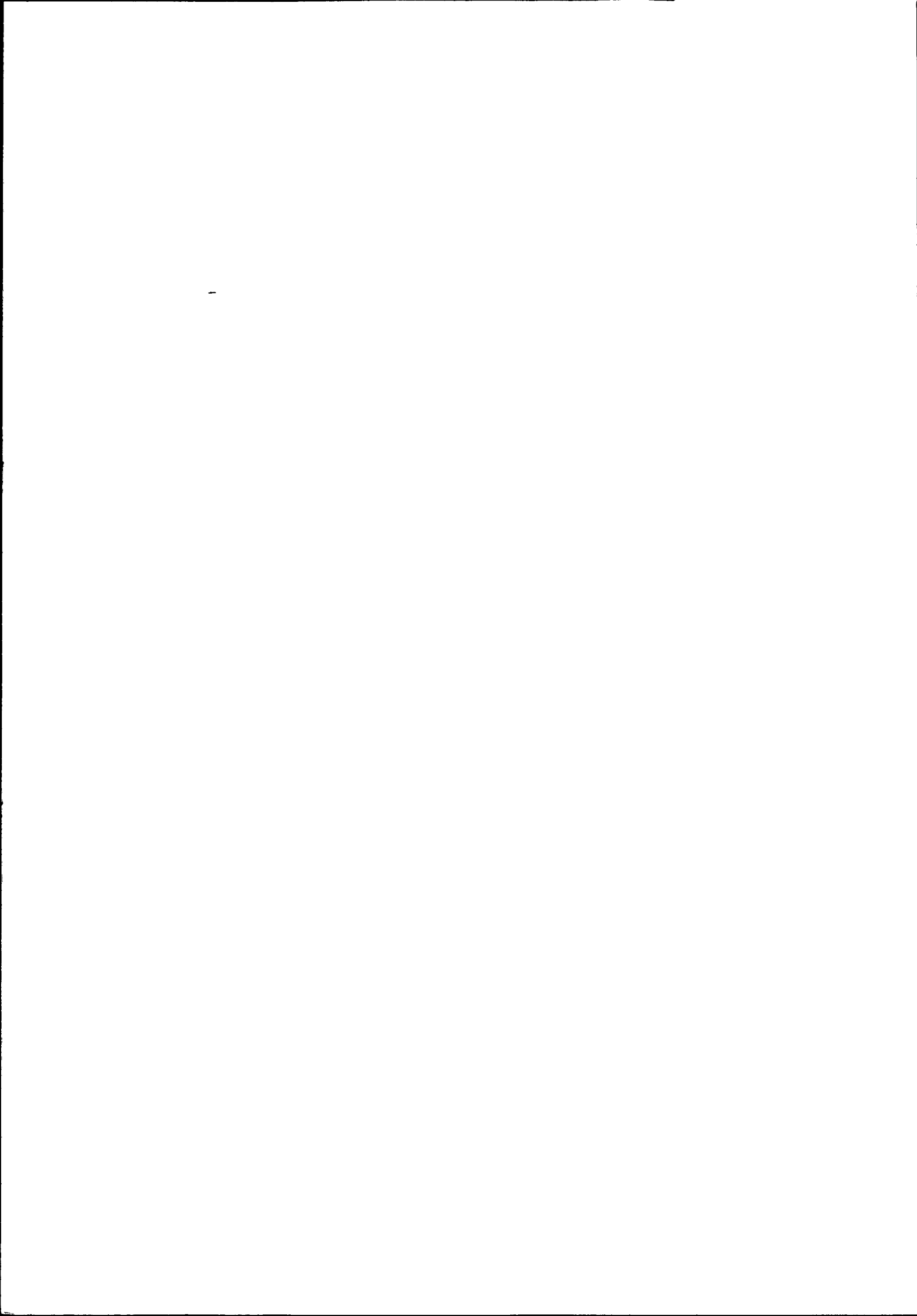


ESPAGNE



SOMMAIRE :

- .Loi 4 / 1983 du 29 juin 1983, fixant la semaine de travail à 40 heures et les congés annuels à 30 jours** 3
(Ley 4 / 1983, de 29 de junio, de fijacion de la jornada maxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales minimas en treinta dias)
- .Décret Royal 2001/1983 du 28 juillet 1983, portant sur la réglementation de la durée de travail de droit commun et dérogatoire et des repos.** 5
(Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulacion de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos)
- .Décret Royal 1270 / 1984 du 23 Mai 1984, fixant les durées maximales de conduite journalière et hebdomadaire les temps de repos quotidien des conducteurs routiers les systèmes de contrôle.** 12
(REAL DECRETO 1270/1984 de 23 de mayo, por el que se fijan las duraciones maximas de conduccion diairias y semanales y los tiempos de descanso minimos diairios de determinados conductores de vehiculos automoviles, y se establecen los correspondientes sistemas de control)
- .Convention collective des transports routiers de la principauté des Asturies.** 15
(Convenio Colectivo para Transportes por Carretera del Principado de Asturias, suscrito el 26 mayo 1986)

**LOI 4 / 1983 DU 29 JUIN 1983,
FIXANT LA SEMAINE DE TRAVAIL A 40 HEURES
ET LES CONGES ANNUELS A 30 JOURS**

(Ley 4 / 1983, de 29 de junio, de fijacion de la jornada maxima legal en cuarenta horas
y de las vacaciones anuales minimas en treinta dias)

Boletin Oficial del Estado - Gaceta de Madrid - Jueves 30 de junio de 1983 - Num.155 - 18136

JUAN CARLOS I, Roi d'Espagne.
A tous ceux qui verront
ou entendront le présent texte,
sachez que les Cortes ont approuvé la Loi suivante.

Article 1

Les paragraphes 1 et 2 de la deuxième partie de l'article 34 de la Loi 8/1980, du 10 Mars 1980 portant Statut des Travailleurs, sont remplacés par la formule suivante :

"(2) la durée maximale de travail hebdomadaire est de 40 heures de travail effectif".

Dans le cadre d'une journée continue, la pause est de quinze minutes minimum.

Dans le cadre d'une journée ordinaire, le temps de la pause ininterrompue doit être d'au moins une heure. Le temps de pause pris au cours d'une journée continue, visé dans cet article, peut être comptabilisé comme temps de travail effectif si le principe en a été arrêté dans le cadre d'un accord collectif ou individuel signé entre employeur et employés."

Article 2

1) Le paragraphe 1 de l'article 38 du Statut des Travailleurs est remplacé par la formule suivante :
"1. La durée des congés annuels rétribués, sans possibilité de compensation financière, est celle qui est prévue dans les conventions collectives ou les contrats individuels de travail, sans qu'elle ne puisse être inférieure à 30 jours calendaires."

2) La dérogation prévue au paragraphe 4 de l'article 38 du Statut des Travailleurs est maintenue.

Dispositions transitoires

Les services de l'administration du travail prendront toute mesure pour que dans le mois visé dans la disposition finale, les tableaux de services et les calendriers annuels de congés des entreprises tiennent compte des modifications introduites par la présente Loi.

L'application des dispositions relatives à la durée de travail introduites par la présente Loi ne modifie pas l'organisation du travail telle qu'établie avant l'entrée en vigueur de la Loi, si ce n'est quant à sa durée. Si ces dispositions venaient à modifier l'organisation du travail, les modifications à introduire utiliseront la procédure prévue à l'article 41 du Statut des Travailleurs.

Dispositions complémentaires

Le gouvernement, à l'initiative du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, et après consultation préalable des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives, procédera, en vertu de l'article 34 § 5 et des dispositions finales du Statut des Travailleurs, à la révision des durées de travail particulières appliquées dans des secteurs spécifiques en les harmonisant avec les dispositions prévues dans la présente Loi.

Dispositions finales

La présente Loi entrera en application dans le mois de sa publication au "Journal Officiel" (Boletín Oficial del Estado).

Palais de la Zarzuela, Madrid, le 29 juin 1983.

**DECRET ROYAL 2001/1983 DU 28 JUILLET 1983,
PORTANT SUR LA REGLEMENTATION
DE LA DUREE DE TRAVAIL DE DROIT COMMUN ET DEROGATOIRE
ET DES REPOS.**

(Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio,
sobre regulacion de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos)
Boletin Oficial del Estado - Gaceta de Madrid - Viernes 29 de julio de 1983 - Num.180 - 20906

L'article 4 de la Loi 8/1980 sur le Statut des Travailleurs, habilite le gouvernement à édicter des règles d'adaptation de la Loi précitée aux spécificités des temps de travail et de repos dans le secteur des transports. Les principes établis par l'article 34.5 du Statut des Travailleurs autorise le gouvernement, sur proposition du Ministre du Travail et après consultation des Organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, à étendre ou restreindre la durée de la journée de travail. N'ayant pas donné lieu à développement réglementaire au jour de la publication de la Loi 4/1983 du 29 Juin 1983, qui a fixé la durée maximale légale du travail à 40 heures et celle des congés annuels à 30 jours minimum, les dispositions additionnelles de la Loi de 1983 réaffirment la nécessité de procéder à la révision des normes applicables aux secteurs d'activité particulière en les harmonisant avec les nouvelles dispositions législatives relatives à la durée maximale du travail.

Ce texte réglementaire a pour objet de récapituler en un seul texte les dispositions relatives aux durées qualifiées "de particulières".

Afin de parvenir à cette fin, le texte a cherché autant que possible à appliquer à ces heures les dispositions de droit commun sur la durée de travail; il a dans ce but mis en place des dispositions réglementaires conformes aux Statuts des Travailleurs sauf quand elles étaient manifestement en contradiction avec les spécificités des secteurs d'activités concernés. Afin de s'adapter le plus possible aux particularités sectorielles, le texte a choisi de simplifier les normes applicables, en se contentant de tracer des lignes directrices, afin de laisser aux négociations collectives le soin de compléter la réglementation en lui donnant toute sa spécificité et sa pertinence.

TITRE I Dispositions générales.

Article 1

Le présent texte réglementaire s'applique aux relations de travail régies par la Loi 8/1980 du 10 mars 1980 portant Statut des Travailleurs, exception faite de celles qui, par leur caractère particulier, sont visées à l'article 2 de la dite Loi.

Article 2

La durée, l'organisation de la durée du travail et le régime applicable aux repos sont conformes aux dispositions prévues dans les conventions collectives ou les contrats de travail qui, dans tous les cas, doivent respecter les règles légales et réglementaires.

Article 3

Les contrats de travail à domicile ne sont pas soumis aux dispositions prévues par le présent décret, mais la journée de travail d'un travailleur soumis au présent décret ne peut être allongée par une prestation de travail à domicile.

TITRE II Durée de travail de droit commun.

Article 4

§ 1 Le régime juridique de la journée de travail de droit commun, tant en ce qui concerne sa durée maximale, que son organisation générale et les temps de repos est celui qui est établi à l'article 34 du Statut des Travailleurs, conformément aux modifications introduites par la Loi 4/1983 du 29 Juin 1983, qui dispose que le temps de travail effectif maximum, calculée sur une base hebdomadaire, est de quarante heures.

§ 2 La prise d'une pause d'au moins 15 minutes dans le cadre de la journée continue, tel que visé à l'article 1 de la Loi 4/1983, s'opère selon les modalités acceptées entre les parties.

§ 3 Le planning de travail auquel fait référence le paragraphe 4 de l'article 34 du Statut des Travailleurs comprend les horaires de travail, le calendrier annuel des journées de travail, les jours fériés et les jours de repos hebdomadaires.

Ce planning-calendrier doit être présenté aux services de l'administration du travail, annuellement ou à l'occasion de toute modification, accompagné d'un avis des représentants du personnel, sollicitant le cas échéant la saisine de l'Inspection du travail. Une fois visé, le planning-calendrier doit être affiché en un endroit visible de chaque établissement de travail. Après visa, les services de l'administration du travail doivent soumettre un exemplaire de ce planning-calendrier à l'Inspection du travail.

Article 5

Sauf dispositions contraires visées dans un contrat de travail ou une convention collective, les heures non travaillées pour raison de force majeure, état de la mer, perturbations atmosphériques, rupture de force énergétique ou manque de matières premières non imputables à l'entreprise, peuvent être récupérées à raison d'une heure par jour au maximum.

Au préalable, les employeurs doivent informer les représentants du personnel et l'Inspection du travail des raisons invoquées pour procéder à la récupération.

Article 6

Dans les entreprises qui pratiquent le travail par roulement, et quand l'organisation du travail le requiert, il est possible de comptabiliser sur une période de 4 semaines les repos journaliers et hebdomadaires tels que visés aux articles 34.2 et 37.1 du Statut des Travailleurs.

TITRE III Durée du travail particulière.

SECTION 1 Dispositions Communes

Article 7

Pour les activités visées à ce Titre III, les dispositions générales du Titre II et les dispositions correspondantes figurant dans le Statut des Travailleurs ne s'appliquent que si elles ne sont pas contraires aux règles applicables aux durées de travail "particulières", qui elles mêmes sont établies conformément aux dispositions de l'article 34-5 du Statut des Travailleurs sur l'extension et la réduction de la durée du travail.

Article 8

Sauf dans les hypothèses prévues dans les sections correspondantes de ce chapitre, un repos minimum de 10 heures doit être pris entre deux journées de travail, les écarts existant par rapport aux 12 heures de droit commun peuvent être cumulés, comme le repos hebdomadaire de 1 jour et demi sur une période de 4 semaines.

Article 9

§ 1. Dans les transports routiers, ferroviaires et aériens ainsi que pour le travail en mer, la comptabilisation de la durée d'activité est effectuée en distinguant le travail effectif, et le temps de présence du travailleur rendu nécessaire pour fait d'attente, de surveillance, de voyage sans conduite, d'incidents techniques, de déjeuner en route ou de toute autre activité du même type pour lesquelles le travailleur, bien qu'il ne fournisse pas un travail effectif se trouve à la disposition de son employeur.

Les conventions collectives détermineront dans chaque cas d'espèce les cas concrets considérés comme temps de présence.

§ 2. Pour ce qui concerne la durée de travail effectif, la semaine de 40 heures s'applique ainsi que les limites fixées aux heures supplémentaires, sauf dispositions contraires prévues par le présent Décret Royal pour des activités particulières.

§ 3. Les heures de présence ne sont comptabilisées ni dans le calcul des heures de travail effectif ni dans la détermination des maxima d'heures supplémentaires, même si ces heures de présence sont payées sur la même base que des heures ordinaires.

SECTION 2 Dispositions relatives aux concierges d'immeubles (.....)

SECTION 3 Dispositions relatives aux travailleurs agricoles (.....)

SECTION 4 Dispositions relatives aux travaux de la pierre et des carrières (.....)

SECTION 5 Dispositions relatives aux transports routiers.

Article 15

La journée de travail dans les transports urbains peut commencer ou se terminer au dépôt ou à l'un des arrêts effectués en cours de trajet.

Article 16

§ 1. Dans les transports interurbains (*marchandises et voyageurs*), aucun conducteur ne peut conduire de façon ininterrompue durant plus de quatre heures, sans faire de pause, cette durée maximale pouvant être prolongée d'une demi-heure si cela lui permet d'atteindre son point de destination.

La durée minimale de la pause est d'une demi-heure et peut être fractionnée durant le temps de conduite.

§ 2. Le temps de conduite maximum journalier ne peut excéder 9 heures, sauf cas de force majeure ou proximité immédiate du lieu de destination.

§ 3. En matière de transport urbain, le régime de repos journalier applicable en matière de journée continue est celui qui est établi en droit commun à l'article 4 § 2 du présent décret et à l'article 1 de la Loi 4/1983.

Article 17

§ 1. Dans les entreprises de transport routier interurbain (*marchandises et voyageurs*), dans les transports urbains spéciaux de voyageurs, comme dans les transports pour compte propre, les dispositions de l'article 3° de la Loi s'appliquent aux conducteurs, aux accompagnateurs, aux receveurs, et à tout autre auxiliaire de voyage, roulant ou exerçant une activité professionnelle en relation avec le transport en cours, les passagers ou la cargaison.

§ 2. Pour l'ensemble du personnel visé au paragraphe précédent, la journée de travail ordinaire peut être prolongée d'un temps de présence hebdomadaire qui ne peut excéder 20 heures.

Les temps d'attente, qui ne sont effectués ni dans la localité de départ ni d'arrivée du parcours, et durant lesquels le travailleur n'est pas tenu d'assurer la surveillance de son véhicule sont comptabilisés pour moitié.

.....

TITRE IV. Heures Supplémentaires

CHAPITRE 1 Dispositions générales

Article 40

§ 1. Chaque heure de travail effectif réalisée au delà de la durée maximum de la semaine de travail fixée de façon légale ou conventionnelle, est revalorisée conformément aux dispositions prévues dans la convention collective ou le contrat de travail. Cette revalorisation ne peut être inférieure à 75% du salaire dû au titre d'une heure de travail ordinaire sauf dans le cas du travail en mer.

§ 2. Les heures de travail qui excèdent la durée de travail hebdomadaire légale sans dépasser le maximum légal calculé sur une base annuelle ou sur une base plus réduite n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires si elles ont été prévues dans un accord conventionnel.

§ 3. Les conventions collectives peuvent établir une compensation des heures supplémentaires par des périodes de repos.

Article 41

La réalisation d'heures supplémentaires qui n'ont pas fait l'objet d'autorisation administrative, doivent être comptabilisées et communiquées mensuellement aux services de l'administration du travail et aux représentants du personnel.

Article 42

Les heures supplémentaires réalisées de nuit sont interdites, sauf dans les cas suivants :

- a) si elles résultent de la durée des amplitudes journalières de travail réalisé dans les secteurs et les activités visés dans ce Décret;
- b) si elles ont pour objet de prévenir ou de réparer des sinistres ou tous autres dommages à caractère exceptionnel et urgent;
- c) si elles sont dûes à des dérapages dans la relève d'équipes travaillant par roulement, non imputables à l'entreprise.

Dans tous les autres cas, si par exception il est fait appel au travail nocturne, il est nécessaire d'obtenir une autorisation des services administratifs compétents qui doivent en informer l'Inspection du travail et entendre les représentants du personnel.

CHAPITRE 2. Calcul des rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux heures de présence

Article 43

§ 1, 2, 3 (.....)

§ 4. En matière de transport, les heures qui excèdent les 40 heures hebdomadaires de travail effectif se calculent comme des heures supplémentaires; les heures de présence se calculent au prorata du salaire de base.

TITRE V. Repos hebdomadaires et jours fériés

Article 44

§ 1. Les travailleurs ont droit à un repos hebdomadaire de 1 jour et demi, comprenant en règle générale le samedi soir ou le lundi matin et la journée complète du dimanche. Sans préjudice de dispositions particulières prévues par la loi, les conventions collectives, les contrats de travail, ou des autorisations expresses des autorités compétentes peuvent établir un régime spécifique de repos pour certaines activités.

§ 2. (.....)

Article 45

§ 1. Les fêtes à caractère national indiquées dans le planning annuel comme jours fériés, rétribués et non récupérables, sous réserve qu'elles ne coïncident pas avec un dimanche sont les suivantes:

a) Conformément au Statut des Travailleurs

- le 1er Janvier, Jour de l'An
- le 1er Mai, Fête du travail
- le 25 Décembre, jour de la Nativité

b) En complément de l'article III du concordat du 3 Janvier 1979 signé avec le Saint Siège :

- le 15 Août, jour de l'Assomption
- le 1er Novembre, jour de la Toussaint
- le 8 Décembre, fête de l'Immaculée Conception
- le Vendredi Saint

c) le 12 Octobre, fête nationale de l'Espagne et du Monde Hispanique

d) le lundi de Pâques et en complément de l'article 3° du concordat du 3 Janvier 1979

- le 6 Janvier, jour de l'Epiphanie
- le 25 Juillet, fête de Saint Jacques Apôtre
- le 19 Mars, fête de Saint Joseph
- Fête Dieu
- Jeudi Saint

§ 2. Le planning annuel de travail fait figurer les fêtes signalées au paragraphe précédent a) b) et c), si elles ne coïncident pas avec un dimanche. On peut rajouter d'autres fêtes comme signalées au paragraphe d), jusqu'à un maximum de 12 jours.

§ 3. Les Communautés autonomes peuvent au plus, remplacer 3 des fêtes signalées au paragraphe d) par des fêtes qui rappellent les traditions locales, qu'elles aient un caractère annuel régulier ou un caractère exceptionnel.

Article 46

Seront aussi considérés comme jours fériés, rétribués et non récupérables, deux jours maximum par année calendaire ayant le caractère de fêtes locales attachées à la tradition municipale, choisis par les services de l'administration du travail compétents -sur proposition du Conseil Municipal réuni en séance plénière-et publiés dans le journal officiel de la Communauté Autonome ou de la Province.

Article 47

Quand exceptionnellement pour des raisons techniques ou d'organisation, un employé ne peut profiter d'un jour férié ou d'un jour de repos hebdomadaire, l'entreprise est tenue de verser au salarié une rémunération comprenant le salaire dû au titre de la journée travaillée revalorisé au minimum de 75%, sans compter l'attribution d'un repos compensateur.

Article 48

(.....)

Article 49

(.....)

DISPOSITIONS TRANSITOIRES**Première disposition transitoire**

La mise en pratique des dispositions relatives à la durée du travail stipulées dans ce Décret Royal qui prévoient une réduction des temps travaillés en 1983 pourra être réalisée par l'attribution de journées entières de congés supplémentaires.

Ces congés seront au minimum d'une durée équivalente aux dépassements existants entre le temps effectivement travaillé et la durée maximale légale.

Deuxième disposition transitoire

Le régime d'organisation générale des journées de travail "particulières", auxquelles se réfère le présent texte, établi en vertu de conventions collectives, restera en vigueur de façon transitoire, tant que le présent Décret ne prendra pas l'intégralité de ses effets.

Si les adaptations prévues à l'article 23 de ce Décret Royal ne peuvent être réalisées dans les délais prévus pour des raisons techniques ou des problèmes d'organisation liés à l'absence de personnel suffisamment qualifié, il sera possible d'allonger la période d'adaptation durant la négociation collective.

Troisième disposition transitoire

(.....)

Quatrième disposition transitoire

(.....)

DISPOSITION ADITIONNELLE.

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale est habilité à édicter toute disposition nécessaire au développement et à l'exécution du présent Décret.

DISPOSITIONS DEROGATOIRES.

Continuent de s'appliquer les dispositions contraires aux règles établies dans le présent texte, tel que prévu dans :

.§ 1 à § 8. (.....)

.§ 9. Décret Royal 1095/1976, du 7 Mai 1976, relatif aux heures supplémentaires dans les transports routiers et ferroviaires.

DISPOSITION FINALE.

Le présent décret entrera en vigueur le jour suivant sa publication au "Journal Officiel" (Boletín Oficial del Estado).

DECRET ROYAL 1270 / 1984 DU 23 Mai 1984,
FIXANT
- LES DUREES MAXIMALES DE CONDUITE JOURNALIERE ET
HEBDOMADAIRE,
- LES TEMPS DE REPOS QUOTIDIEN DES CONDUCTEURS ROUTIERS,
- LES SYSTEMES DE CONTROLE.

(REAL DECRETO 1270/1984 de 23 de mayo,
por el que se fijan las duraciones maximas de conduccion diarias y semanales
y los tiempos de descanso minimos diarios de determinados conductores de vehiculos automoviles,
y se establecen los correspondientes sistemas de control)

Boletín Oficial del Estado - Gaceta de Madrid - Viernes 4 de julio de 1984 - Num.159 - 15025

Le nombre élevé d'accidents de la route constatés dans notre pays qui sont, d'après les statistiques, dans la plupart des cas, imputables à des défaillances humaines, ayant en général leur origine dans un état de fatigue et de somnolence des conducteurs, la comparaison de notre réglementation avec celles des autres pays d'Europe Occidentale et la nécessité de mettre en place une harmonisation entre les règles applicables en matière nationale et internationale conduisent à établir pour un certain nombre de véhicules des limites aux temps de conduite et de déterminer des temps de repos réalistes, correspondant aux nécessités de l'époque actuelle, étant entendu que ces limites ne visent qu'à améliorer les règles de la sécurité routière et de la réglementation du transport, abstraction faite de toute autre considération relative à la réglementation du travail, régie par des dispositions spécifiques.

Considérant que la fixation de durées limites pour la conduite comme pour les repos n'ont que peu d'effet si elle n'est accompagnée simultanément de mesures et de systèmes de contrôle.

C'est à cet effet que s'applique le Décret Royal 2916/1981, du 30 Octobre 1981, qui rend obligatoire l'utilisation du tachygraphe pour certains véhicules de transport routier de voyageurs et de marchandises.

Cependant, des raisons d'ordre pratique et d'ordre économique ont empêché que tout le parc automobile soumis à l'utilisation du chronotachygraphe en soit équipé rapidement. C'est la raison pour laquelle il a semblé nécessaire d'imposer de façon transitoire l'usage d'un livret individuel de contrôle aux entreprises dont les véhicules sont dépourvus d'appareil de contrôle, pour pouvoir en être encore exempté comme le prévoyaient les dispositions transitoires du Décret Royal 2916/1981.

Sur proposition du Ministre de l'Intérieur, du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, du Ministre de l'Industrie et de l'Energie et du Ministre des Transports, du Tourisme et des Communications, et après délibération en Conseil des Ministres lors de sa réunion du 23 Mai 1981,

IL EST ARRETE :Article 1

Les obligations du présent décret - qui va fondamentalement dans le sens d'une amélioration de la sécurité routière - s'imposent à toutes les entreprises et à tous les conducteurs visés à l'article 1° du Décret Royal 2916/1981, du 21 octobre 1981. (.....)

Article 2

Au cours de toute période de 24 heures, comptabilisée à partir du début de la conduite, les conducteurs urbains doivent prendre un repos d'au moins 10 heures consécutives. Ce repos ininterrompu peut être réduit à 8 heures s'il est pris en route mais sans que cela puisse se répéter plus de 2 fois consécutives ni plus de 2 fois par semaine.

Article 3

§ 1. La durée totale des temps de conduite effective, effectuée entre 2 périodes successives de repos telles que définies au précédent article, ne doit pas dépasser 9 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

§ 2. Il n'est pas possible de conduire de façon ininterrompue durant plus de 4 heures. La conduite peut être prolongée d'une demi heure, si elle permet au conducteur de parvenir à destination ou à une place de stationnement plus adéquate. Dans tous les autres cas, la conduite doit être interrompue pour une durée de 30 minutes qui peut être remplacée par 2 pauses de 20 minutes ou 3 de 15 minutes intercalées durant le parcours.

De façon particulière, la conduite de véhicules articulés, d'ensembles routiers de transport de marchandises dont le poids maximum autorisé dépasse 20 tonnes, de tracteurs quand la remorque ou le semi-remorque dépasse 5 tonnes, doit être interrompue pendant 1 heure qui peut être remplacée par 2 pauses de 30 minutes intercalées durant le parcours.

Durant ces périodes de pause, le conducteur ne doit réaliser aucune activité à caractère professionnel si ce n'est la surveillance du véhicule et de son chargement.

Article 4

Dans le cadre de ce Décret Royal, on entend par temps de conduite le temps passé au volant du véhicule.

Article 5

Les infractions aux dispositions de ce Décret Royal, seront sanctionnées conformément à la procédure établie au chapitre 17 du Code de la Route. L'amende est celle prévue à l'annexe I de ce même Code pour les articles 190 et 197 a) paragraphe 2, dont les dispositions sont remplacées par les règles établies par le présent décret.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

Les entreprises et les conducteurs des véhicules visés dans le présent Décret Royal, tant qu'ils ne sont pas contraints d'être équipés d'un chronotachygraphe en vertu des dispositions transitoires du Décret royal 2916/1981 du 30 Octobre 1981 le remplaceront par un livret individuel de contrôle dont les caractéristiques seront précisées en annexe de ce texte.

DISPOSITIONS FINALES.

1ère . La date d'entrée en application de ce décret est de 3 mois à compter de sa publication officielle.

2ème. Les ministres intéressés, sont habilités à proposer en Conseil des Ministres, ou à arrêter individuellement ou conjointement en fonction de leur domaine de compétence les règles précises permettant d'exécuter, d'expliquer ou d'interpréter le présent Décret.

fait à Madrid le 23 Mai 1984,
JUAN CARLOS

ANNEXES: - Feuille du Livret individuel de contrôle.

CONVENTION COLLECTIVE DES TRANSPORTS ROUTIERS DE LA PRINCIPAUTE DES ASTURIES.

(Convenio Colectivo para Transportes por Carretera del Principado de Asturias, suscrito el 26 mayo 1986)

REFERENCE:

La Convention collective antérieure applicable à cette branche d'activité a été publiée au B.O.P. du 29 Juillet 1985. ILM.3876/85.
Elle a été révisée pour les salaires (B.O.P. du 29 Mars 1986, IL 1798/86).

PARTIES CONTRACTANTES:

CAR et ASETRA pour les employeurs.

U.G.T. et C.C.O.O. pour les salariés

Chapitre I CHAMP D'APPLICATION.

Article 1 Territorialité

La présente Convention Collective est applicable dans l'ensemble de la Principauté des Asturies quelques soient les spécificités démographiques des localités concernées.

Article 2 Etendue

A la date de son entrée en vigueur la présente Convention règle les conditions de travail des personnels des entreprises de transports de marchandises, des agences de transport et de distribution, des transports de voyageurs urbains, interurbains et de tourisme, des stations de lavage et de graissage, des garages et des parkings, qui sont régis par l'Ordonnance sur le Travail dans les Transports Routiers du 20 Mars 1971 et par les textes modificatifs postérieurs à celle-ci.

Article 3 Personnel concerné

La présente Convention Collective s'applique à la totalité des personnels que les entreprises sus-nommées emploient, qu'il s'agisse de personnel sous contrat à durée indéterminée, ou de personnel sous contrat à durée déterminé, de personnel actuellement sous contrat ou de personnel engagé après l'entrée en vigueur de la présente Convention.

Article 4 Date d'application

Cette Convention Collective entrera en vigueur au lendemain de la date de sa signature.
Les dispositions économiques qu'elle contient prendront effet au 1 Janvier 1986.

Article 5 Durée

La durée de la présente Convention Collective est de deux années, incluant la période courant du 1 Janvier 1986 au 31 décembre 1987. Mais les dispositions salariales applicables pour l'exercice 1986 devront être renégociées en 1987.

Article 6 Révision

Dans le cas où l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) au 31 Décembre 1986 dépasserait de plus de 8% l'indice au 31 Décembre 1985, il sera procédé à une révision salariale dès la publication officielle de l'indice.

La révision prendra effet au 1er janvier 1986 et servira de référence aux révisions salariales de 1987. (.....) Les compléments salariaux consécutifs à cette révision seront réglés en une seule fois au cours du premier trimestre de l'année 1987.

Article 7

Les dispositions relatives aux révisions salariales pourront ne pas être appliquées dans les entreprises se trouvant dans les situations prévues par "l'Accord Economique et Social".

En ce cas, les révisions se feront conformément aux dispositions spécifiques prévues dans cet accord.

Chapitre II. SUBSTITUTION D'UNE NORME A UNE AUTRE NORME;
GARANTIE PERSONNELLE ET LEGISLATION COMPLEMENTAIRE.

Article 8

Les dispositions prévues par la présente Convention Collective forment un tout indivisible. Elles se substituent à tout accord individuel ou collectif et à tout accord d'autre nature dans la mesure où les conditions proposées dans la présente Convention Collective sont plus avantageuses, la comparaison étant effectuée sur une base annuelle globale.

Par contre, continuent de s'appliquer les accords individuels ou les accords d'entreprise proposant des conditions plus avantageuses déterminées sur une base annuelle globale.

Article 9 Dispositions légales complémentaires

Tout ce qui n'a pas fait l'objet d'une disposition particulière dans la présente Convention doit être conforme aux dispositions correspondantes prévues par l'Ordonnance sur le Travail dans les entreprises de Transport Routier du 20 Mars 1971 et les dispositions légales de droit commun.

Chapitre III DUREE DU TRAVAIL ET REPOS

Article 10 Durée du travail.

La durée du travail dans les entreprises soumises à cette Convention est de 40 heures de travail effectif hebdomadaire.

Conformément à la Convention Internationale de l'O.I.T. il est interdit de conduire plus de 9 heures par jour. La durée maximale de conduite ininterrompue est de 4 heures.

Par nécessité de service, la durée de conduite journalière et de conduite ininterrompue peut être augmentée d'une heure.

Il est prescrit à toutes les entreprises d'enregistrer le temps de travail journalier sur un cahier à feuilles numérotées en double, dont une copie doit être communiquée au salarié à sa demande.

Sauf pour le personnel de conduite et d'accompagnement, est considérée comme heure de travail effectif toute heure passée par le salarié à la disposition de l'entreprise, à l'exception des deux heures qui, au maximum, peuvent être prises pour les repas.

En conséquence sont intégrés dans le temps de travail effectif, que la journée soit continue ou non, le temps de casse-croute et toute autre interruption de travail, prévue par les dispositions légales, les accords d'entreprises, ou rendue nécessaire par les exigences du travail.

Les personnels de conduite et d'accompagnement peuvent rester à la disposition de l'entreprise au maximum 12 heures, étant entendu qu'il convient d'introduire les distinctions suivantes entre :

- . Temps de travail effectif.
- . Temps de repas.
- . Temps d'attente.
- . Heures supplémentaires.

A. Temps de travail effectif : on entend par temps de travail effectif le temps durant lequel le salarié conduit ou surveille son véhicule, le salarié étant alors soumis à l'autorité hiérarchique du chef d'entreprise et se trouvant à sa disposition.

Entrent sous cette rubrique, les temps consacrés au casse-croute ou à d'autres occupations, dans la mesure où cela a été prévu par une disposition légale ou conventionnelle, ou si cette mesure est imposée par l'organisation du travail, même si la journée n'est pas continue.

B. Temps de repas: Le temps du repas n'est pas comptabilisé en tant que tel dans la mesure où il ne dépasse pas deux heures.

C. Temps d'attente: on entend par temps d'attente le temps pendant lequel le salarié est libre de ses obligations envers l'entreprise, où qu'il se trouve. Ce temps ne compte pas dans le calcul total de la durée journalière de travail et n'est comptabilisé que pour moitié dans la détermination du salaire.

D. Heures supplémentaires: ce sont les heures de travail effectif qui dépassent le nombre d'heures définies au premier alinéa de cet article.

Article 11 Repos

Dans tous les cas, deux journées de travail consécutives doivent être entrecoupées d'un temps de repos continu de 12 heures, ou de un jour et demi dans le cas du repos hebdomadaire, sans réduire pour autant les repos prévus conventionnellement entre les partenaires sociaux.

Un jour de repos compensateur est accordé, au cas où un jour de fête chômé annuel coïncide avec un jour de congé hebdomadaire. En cas d'exécution à titre habituel ou exceptionnel de voyages occasionnels ou réguliers de plus de 6 jours, les temps de repos correspondants sont rajoutés au repos de la semaine suivante, tout en respectant les cycles prévus.

Article 12 Travail de Nuit

Les heures de travail de nuit comprises entre 22 h. et 06 h. sont rémunérées en intégrant une revalorisation de 20% du salaire de base, sauf si le salaire a été spécifiquement déterminé pour la réalisation d'un travail de nuit.

Article 13 Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions du Décret 1858/8 du 20 Août et à ses modifications ultérieures, relatives aux régimes de cotisations sociales applicables aux heures supplémentaires et aux dispositions du A.I. relatives au même objet, les heures suivantes sont considérées comme heures supplémentaires:

- a) les heures effectuées en cas de surcroît de travail, d'absences imprévues, ou de changements d'horaires de travail rendus nécessaires par la nature même du travail à réaliser.
- b) les heures qui sont rendues nécessaires par les caractéristiques du secteur, et qui sont effectuées par le personnel de conduite, d'accompagnement et d'atelier sous réserve que ces heures puissent être réalisées dans le cadre de contrats de travail à caractère temporaire ou à temps partiel tels que prévus par la loi.

Article 14 Congés

L'ensemble du personnel salarié par une entreprise affiliée à la présente Convention a droit à 30 jours de congés annuels, rémunérés sur la base du salaire brut, comprenant l'ensemble des rémunérations perçues à l'exception des frais de déplacement et des heures supplémentaires.

Les rémunérations complémentaires prises en compte pour le calcul des congés des conducteurs-encaisseurs et des conducteurs-mécaniciens sont calculées sur la base de la moyenne des rémunérations perçues au cours des 3 mois précédant la prise de congé.

Le planning annuel des congés est établi au cours du mois de décembre de chaque année.

Tout ce qui n'a pas fait l'objet d'une disposition particulière dans les articles précédents doit être conforme à l'article 38 du Statut des Travailleurs.

Article 15 Absences rémunérées

Après en avoir avisé la direction et moyennant une justification postérieure, tout salarié peut bénéficier d'absences de travail rémunérées dans les circonstances suivantes:

- a) 15 jours pour mariage personnel.
- b) 3 jours pour le décès d'un parent, conjoint, enfant, neveu, grand parent, frère ou soeur qu'ils soient parents par consanguinité ou par alliance, ainsi que pour la naissance d'un enfant. Si l'évènement intervient en dehors de la province, la durée du congé est portée à 5 jours.
- c) 2 jours en cas de maladie grave d'un parent, conjoint, enfant, neveu, grand parent, frère ou soeur qu'ils soient parents par consanguinité ou par alliance. Cette autorisation peut être répartie en demi-journées à la demande du travailleur. Si l'évènement intervient en dehors de la province, la durée peut être prolongée du temps nécessaire au déplacement.
- d) 1 jour pour le décès d'un oncle ou d'une tante, consanguin ou par alliance. Si l'évènement intervient en dehors de la province, la durée peut être prolongée du temps nécessaire au déplacement.
- e) 1 jour pour le mariage d'un frère ou d'une soeur, d'un enfant ou d'un des parents, ce jour correspondant au jour des noces.
- f) 1 jour pour le déménagement de sa résidence habituelle.
- g) Le temps nécessaire à l'accomplissement d'une tâche indispensable à caractère public ou personnel. Si cette absence correspond à une disposition légale ou conventionnelle, on se réfère aux dispositions correspondantes pour la détermination de la durée de l'absence et de sa contrepartie financière. Si l'accomplissement de l'obligation définie précédemment entraîne des absences dépassant 20% des heures normalement affectées au travail sur une période de 3 mois, l'entreprise peut appliquer au salarié concerné l'alinéa 1 de l'article 46 du Statut des Travailleurs. Si le salarié perçoit une indemnité pour l'accomplissement d'une obligation ou d'une charge, la somme correspondante peut être déduite du salaire auquel il aurait normalement droit.
- h) Les heures employées à l'accomplissement de fonctions syndicales ou de représentation du personnel, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.
- i) Les heures nécessaires au contrôle du permis de conduire et aux examens psychotechniques.

Article 16 Congés sans solde

Tout salarié peut, après en avoir avisé préalablement l'entreprise, prendre chaque année 5 jours de congés sans solde.

Chapitre IV. DISPOSITIONS A CARACTERE FINANCIER
-----Article 17 Salaire conventionnel

Le salaire déterminé par la Convention est celui qui figure dans le tableau annexé au présent texte en se reportant pour chaque catégorie professionnelle à la ligne lui correspondant. Ce tableau sert de base de référence à partir de laquelle peuvent être établies les augmentations individuelles de salaires, fixées librement en fonction des postes de travail, de la quantité ou de la qualité des prestations, exception faite des heures supplémentaires qui font l'objet d'une mention précise dans le tableau annexé.

Article 18 Primes exceptionnelles

Les primes exceptionnelles de Mars, de Juillet et de Noël sont chacune égales à 30 journées de salaires de base, augmentées des primes d'ancienneté. Le montant de la prime est déterminé d'après le tableau des salaires annexé à la présente Convention en se reportant au salaire de référence du salarié. Les primes sont payées dans la première quinzaine de Mars, Juillet et Décembre.

Article 19 Frais de déplacement

Pendant la durée de validité de la Convention le montant des frais de déplacement est
.de 1 500 pesetas pour les Transports de Voyageurs au sein de la Province,
.de 2 300 pesetas pour les Transports Nationaux de Marchandises et de Voyageurs,
.de 4 800 pesetas pour les Transports Internationaux de Marchandises et de Voyageurs,
Le remboursement des repas et du découchage (y compris le petit déjeuner) est de 35% et de 30% des montants indiqués précédemment.

Article 20 Complément de salaire des conducteurs-encaisseurs et des conducteurs-mécaniciens

Les conducteurs-encaisseurs et les conducteurs-mécaniciens perçoivent un complément de salaire de 372 Pesetas par jour de travail.

Article 21 (.....)Article 22 Prime de risque

Elle est fixée conformément à l'article 40 de l'Ordonnance du Travail.

Article 23 Prime d'outillage

Chaque membre du personnel d'atelier perçoit une prime d'outillage s'élevant à 100 pesetas par journée de travail prenant en compte l'usure des outils. En dépit de cette disposition, l'outillage est fourni par l'entreprise.

Chapitre V. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

1 ère - La prime fixée dans la Convention -Tableau Salarial- se divise par le nombre de jours effectivement travaillés, les rémunérations en période de congés étant sans répercussion sur l'attribution de la prime.

2 ème - Le paiement des salaires prévus dans la présente Convention oblige les salariés bénéficiaires à réaliser les prestations de travail de la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

3 ème - Les retards de règlements qui résulteraient de l'application de la présente Convention seront régularisés en deux versements opérés dans la première quinzaine des mois de Juin et de Juillet.

4 ème - Afin de déterminer le montant du salaire nominal, les montants désignés comme "salaire" dans la Convention doivent être multipliés par le nombre de jours travaillés dans le mois.

5 ème - Le salarié, qui réalise des fonctions relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à celle qu'il occupe en titre, pendant cinq mois au cours d'une même année, ou pendant sept mois au cours de deux années consécutives, peut demander de bénéficier de l'avancement professionnel correspondant.

Pendant le temps durant lequel il occupe des fonctions relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à celle qu'il occupe en titre, tout en ne faisant pas l'objet d'un avancement catégoriel, le travailleur a droit de bénéficier de la différence de salaire correspondante.

Si du fait de circonstances exceptionnelles et imprévues imposées par son activité, l'entreprise vient à demander à un travailleur de réaliser des tâches relevant d'une catégorie professionnelle inférieure à celle à laquelle il appartient, elle ne peut le faire au delà de la période rendue strictement nécessaire par les circonstances, elle doit maintenir la rémunération correspondant à sa classification professionnelle en titre et prévenir les autorités administratives légales.

6 ème - Au moment du départ d'un salarié, l'entreprise doit lui fournir un état détaillé de la liquidation de ses droits, afin qu'il puisse en vérifier les termes.

7 ème - Avances: elles se font conformément au chapitre 3 de l'Ordonnance du Travail.

8 ème - Si un salarié décède pendant un déplacement professionnel, l'entreprise est tenue de prendre en charge les frais de rapatriement du corps ainsi que les frais de déplacement d'un proche chargé de l'accompagner.

9 ème - Les entreprises doivent faire passer une visite médicale annuelle à l'ensemble de leur personnel.

10 ème - Les avancements sont réalisés conformément aux dispositions de l'article 29 de l'Ordonnance sur le Travail dans le Transport Routier. Tout avancement fait l'objet d'un examen préalable procédé par une commission composée du Directeur de l'entreprise (ou d'un de ses représentants), intervenant en tant que Président avec voix prépondérante, et d'un nombre égal de membres du Comité d'Entreprise et de membres du personnel désignés par le chef d'entreprise. Le nombre de membres désignés par chaque partie ne peut être inférieur à deux.

11 ème - Un salarié ayant dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une gratification égale à deux mois de salaire versée en une seule fois.

12 ème - En contrepartie du pouvoir de sanctions dont elle dispose, la direction de l'entreprise est tenue d'en avertir au préalable par écrit les représentants du personnel.

13 ème - L'entreprise est obligée de remettre un contrat de travail à tout salarié dans un délai de 15 jours à compter de son embauche, après avoir fait les déclarations nécessaires auprès des services de l'emploi et de la main d'oeuvre.

Les contrats doivent être rédigés conformément aux modèles prescrits par la législation en vigueur.

14 ème - L'entreprise s'engage à améliorer la qualité des vêtements de travail, et à fournir deux pantalons de travail par an.

15 ème - Quand un travailleur doit interrompre ses vacances à la suite d'une maladie ou d'un accident rendant nécessaire son hospitalisation, les journées passées à l'hôpital sont décomptées de ses jours de vacances.

16 ème - Afin de stimuler l'emploi, il est convenu en accord avec la convention AES que les salariés partant à 64 ans en retraite complète soient remplacés par des travailleurs inscrits aux offices de chômage.

17 ème - Emploi multiple.

Les parties signataires de la présente Convention s'accordent pour supprimer la pratique des emplois multiples. A cette fin, il est convenu que soient appliquées avec la plus grande rigueur les sanctions prévues dans la législation actuelle au cas où une entreprise s'abstient de procéder à l'inscription des salariés aux organismes de Sécurité Sociale, sous prétexte qu'ils sont déjà inscrits dans le cadre d'autres entreprises.

18 ème (.....)

19 ème - Assurance des accidents de travail.

Les entreprises s'engagent à faire les démarches nécessaires auprès des compagnies d'assurances afin de verser les indemnités suivantes dans la mesure où elles résultent d'accidents de travail, et cela dans les 20 jours après publication au B.O.P. de la présente Convention:

Accident du Travail.	Pesetas.
Décès	1 500 000
Incapacité Professionnelle	1 500 000
Invalidité permanente totale	1 500 000
Invalidité permanente partielle	1 500 000

Sont compétents en la matière: la Commission médicale, la Commission Technique qualifiée, les Tribunaux du travail ou, selon le cas, les Tribunaux supérieurs.

Tout salarié sera protégé par cette assurance, dès qu'il aura effectué la période d'essai légale préalable à son embauche dans l'entreprise.

ANNEXE 1: TABLEAU DE SALAIRES

Catégorie Professionnelle Ptas / jour	Salaire de base Ptas / jour	Prime Ptas / heure	Tarif H.S.
1. Chef de Service	2 300	239	570
2. Inspecteur Principal, Technicien moyen Aide technique sanitaire	2 117	239	554
3. Chef de section administrative, chef d'atelier, Responsable de trafic et de station	2 033	239	544
4. Premier Adjoint au chef de trafic, Chef de quai, Chef d'équipe, Contremaître et Inspecteur	1 911	239	535
5. Second du Chef de Quai Deuxième Adjoint du responsable de trafic, Employé de bureau 1ère classe	1 849	239	517
6. Employé administratif de 2ème classe Magasinier, Contre-maître, Conducteur-mécanicien, Conducteur-Encaisseur,	1 787	239	507
7. Adjoint administratif, Employé de bureau 2ème classe Conducteur de fourgonette, Menuisier	1 715	239	482
8. Guichetier, Auxiliaire-magasinier, Encaisseur d'autobus, Responsable de pesée, Chauffeur motocycliste, Laveur de voitures, Encaisseur de factures, Téléphoniste,	1 606	239	453
9. Ouvrier spécialisé, Manoeuvre spécialisé, Aide conducteur, Gardien de jour et de nuit, Concierge, Gardien, Coursier,	1 569	239	453
10. Homme d'entretien,	1 549	239	453
11. Apprenti de 16 et 17 ans	1 031	221	-

ANNEXE 2 : SYNDICAT - COMITE D'ENTREPRISE

A. Syndicat :

Les parties signataires se reconnaissent comme interlocuteurs responsables, partageant l'objectif d'œuvrer aux travers leurs organisations respectives à l'établissement de relations sociales équilibrées, basées sur le respect mutuel et tendant à faciliter la solution des conflits et des tensions sociales pouvant résulter du système social.

Le C.E.O.E. se porte garant de ce que toutes les entreprises adhérentes reconnaissent les syndicats implantés dans leur secteur comme des éléments constituants, essentiels et fondamentaux à la solution des conflits sociaux et ceci sans restreindre les attributions des Comités d'Entreprise reconnues par la Loi et par la présente Convention.

A cet effet, les entreprises reconnaissent à tous les travailleurs le droit de s'inscrire à un syndicat, le droit de se réunir, de recueillir des fonds et de distribuer des informations syndicales pendant les heures de travail, sans entraîner de perturbations dans l'activité de l'entreprise.

Il est interdit d'embaucher un salarié sous la condition qu'il ne soit pas syndiqué ou qu'il renonce à le faire. De même il est interdit de congédier ou de sanctionner un salarié pour des motifs identiques.

Les syndicats peuvent distribuer pendant les heures de travail des informations dans toutes les entreprises où ils disposent d'une représentativité suffisante, sous la réserve que cela ne gêne pas l'activité de l'entreprise.

Dans les établissements de plus de 25 salariés, où le taux d'affiliation syndical est supérieur à 20%, la représentation syndicale est assurée par un délégué.

Dans les établissements de plus de 15 salariés, disposant d'un même taux de syndicalisation, un tableau d'annonce et d'information sera mis à la disposition des organisations syndicales. (.....)

Le délégué syndical doit être un travailleur en activité dans l'entreprise où il exerce ses fonctions et avoir été désigné conformément aux statuts de la centrale ou du syndicat qu'il représente.

Fonctions des délégués syndicaux :

1. Représenter et défendre les intérêts du syndicat qu'ils représentent, des affiliés au sein de l'entreprise, et servir de relais entre le syndicat et la direction de l'entreprise.
2. Ils peuvent assister aux réunions du Comité d'Entreprise, des Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Comités paritaires d'Interprétation, avec ou sans voix délibérante, mais seulement après que de tels organes aient accepté préalablement leur présence.
3. Ils ont le droit d'avoir accès aux mêmes informations et aux mêmes documents que ceux que les entreprises sont obligées de fournir aux Comités d'Entreprise, dans les conditions déterminées par la Loi, tout en étant tenu au secret professionnel comme prévu réglementairement. Ils bénéficient des mêmes garanties et des mêmes droits que les membres des Comités d'Entreprise, tels que reconnus par la loi, les conventions collectives, et l'accord dit "Acuerdo Marco Interconfederal".
4. *Ils sont recus par l'entreprise dans le cadre des négociations et lors de différents touchant l'ensemble du personnel ou les membres du syndicat.*
5. Ils sont recus et informés préalablement dans les circonstances suivantes :
 - a) renvoi et sanction d'un membre du syndicat
 - b) en matière de restructuration d'entreprise, de dégraissage d'effectifs, de transfert de salariés et plus généralement pour toute décision pouvant porter atteinte aux intérêts des salariés.
 - c) la mise en place ou la révision de l'organisation du travail ainsi que sur les conséquences qui peuvent en résulter.
6. *Ils peuvent recueillir les cotisations, distribuer des tracts de propagande syndicale et tenir des réunions syndicales dans la mesure où ces réunions se tiennent en dehors des heures du travail effectif.*
7. *Afin de faciliter l'information du personnel syndiqué et non syndiqué, l'entreprise mettra à la*

disposition du syndicat un tableau d'information situé autant que possible dans un endroit facilement accessible.

8 à 10. (.....)

11. Cotisations syndicales. A la demande des salariés affiliés à un syndicat et disposant de la représentativité telle que déterminée dans cet article, les entreprises prélèveront sur le salaire les cotisations syndicales correspondantes.

Le salarié qui le souhaitera remettra à la direction de l'entreprise une instruction écrite prescrivant clairement: la retenue, le montant, le nom du syndicat auquel il appartient, ainsi que le numero de compte bancaire du syndicat devant être crédité.

Les entreprises effectueront ces opérations pendant un an, sauf cas d'indication contraire.

12. Détachement à une centrale syndicale (....) *Au terme de son mandat le salarié détaché à une centrale syndicale doit être réintégré dans l'entreprise, s'il le demande.*

Dans les entreprises ayant moins de 50 salariés cette intégration se fera seulement si un poste est libre dans le groupe dont le permanent faisait partie auparavant.

13. Participation aux négociations collectives: *possibilité de participation rémunérée.*

B. Comité d'Entreprise.

1. Les fonctions attribuées aux Comités d'Entreprises sont les suivantes :

a) informations données par la direction de l'entreprise :

. trimestriellement sur l'évolution économique générale, la productivité, la programmation de la production et l'emploi;

. annuellement le bilan et le compte des résultats (.....)

. *prévisions sur les restructurations, amélioration du matériel, et la formation professionnelle.*

. *sur les sujets suivants : (1) implantations et développement de l'entreprise ainsi que sur les méthodes de travail (2) fusion, absorption, modification du statut juridique (3) sanctions aux employés (4) absentéisme et accidents de travail.*

b) exercer un rôle de surveillance en matière de

. *droit légal du travail et de la Sécurité sociale,*

. *la représentativité de l'entreprise aux organismes de formation*

. *les conditions d'hygiène et de sécurité,*

c) participer comme statutairement réglementé aux oeuvres sociales dans l'entreprise (.....),

d) collaborer avec la direction de l'entreprise afin de poursuivre et compléter en tant que entité collégiale au maintien et à la progression de la production,

e) *représenter le cas échéant l'entreprise au plan administratif et juridique,*

f) *promouvoir commercialement l'entreprise et la branche professionnelle*

g) *veiller à la juste rétribution, à la classification des salariés, à l'égalité des sexes.*

C. Garanties

a) dans l'exercice des fonctions (.....)

b) sur l'emploi, la qualification professionnelle et la promotion (.....)

c) *liberté d'expression pendant l'exercice de la fonction, dans les publications officielles, sociales et professionnelles*

d) *heures de délégation : nombre légal rémunéré cumulable avec les heures de délégation du*

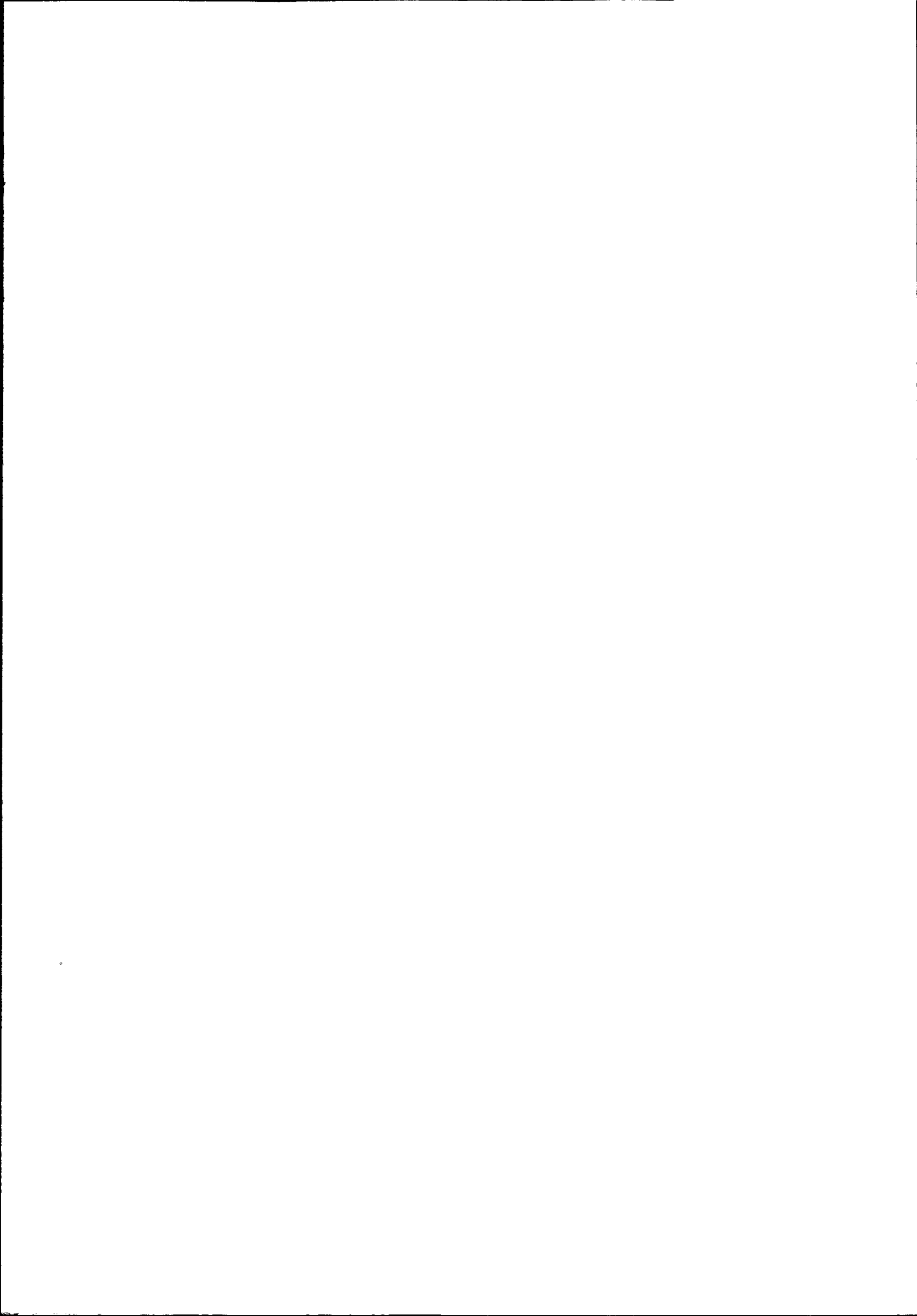
personnel et les heures de négociation paritaire,

e) possibilité de bénéficier d'heures rémunérées pour la formation professionnelle et syndicale en tant que formateur ou pour la formation personnelle.

- COMMISSIONS PARITAIRES SIGNATAIRES (.....)
- DISPOSITION FINALE

La Convention se prolonge tacitement d'année en année sauf préavis de deux mois d'un des partenaires pour en demander une révision partielle ou totale .

GRANDE BRETAGNE



T.E.R.

Grande Bretagne 2

SOMMAIRE :

- .Loi sur le Transport de 1968 articles 95 à 103** 3
(Transport Act 1968, chapter 73 - Part VI - Drivers Hours - Item 95 to 103)
Printed 1987
- .Loi sur le Transport de 1968 article 96** 8
(Transport Act 1968, chapter 73 - Part VI - Drivers Hours - Item 96)
Reprinted 1980
- .Arrêté N° 1458 sur la durée de travail des conducteurs** 10
Réglements de 1986.
(1986 N° 1458 - ROAD TRAFFIC - The Drivers'Hours -
Harmonisation with Community Rules)
- .Arrêté N° 1456 sur la durée de travail des conducteurs et** 12
les appareils de contrôle au sein de la communauté européenne.
(1986 N° 1456 - ROAD TRAFFIC - The Community Drivers'Hours &
Recording Equipement)
- .Guide pour les transports routiers de marchandises : Heures** 14
de travail et de conduite - Chronotachygraphe & Disques
(règles internationales et nationales)
(A Guide to Goods Vehicle Drivers'Hours, Tachographs and Records)
Departement of Transport GV 262 (Rev.5 / 87)
- .Guide pour les transports routiers de voyageurs : Heures** 15
de travail et de conduite
(Drivers' Hours Rules for Road Passenger Vehicles)
Departement of Transport PSV 375 (8/86)
- .Convention collective des transports routiers de marchandises** 16
pour la ville de Londres et la région du Sud-Est.
(London & South Eastern Regional Joint Council for Road Haulage Industry)
RHA Press 1985

LOI SUR LE TRANSPORT 1968

Chapitre 73 - VI ème Partie - Articles 95 à 103

"Durée de travail des Conducteurs Routiers"

(Transport Act. 1968, chapter 73. Part VI. Drivers'Hours. Item 95 to 103.)

(Printed 1987)

Article 95.

1. Ce texte de Loi a pour objet de fixer les règles applicables en matière de durée de travail des personnels de conduite des transports routiers de voyageurs et de marchandises.
Il vise par là même à protéger le public des risques qui peuvent résulter de l'état de fatigue des conducteurs routiers.

1.(A) Les règles édictées ci dessous peuvent :

- (a) se substituer, compléter, ou modifier les règles "nationales" applicables en matière de temps de conduite
- (b) s'appliquer aux voyages ne rentrant pas dans le champ d'application des règlements communautaires
- (c) contenir des dispositions transitoires ou complémentaires que le Secrétariat d'Etat au Transport peut juger nécessaire d'introduire

2. Ce texte de Loi s'applique :

- a) aux véhicules de transport en commun, à savoir
 - (i) aux véhicules affectés à des missions de services publics
 - (ii) aux véhicules motorisés (non affectés à des missions de services publics) construits ou adaptés pour transporter plus de douze passagers
- b) aux véhicules de transport de marchandises, à savoir
 - (i) aux locomotives lourdes ou légères, tracteurs ou à tout autre véhicule à moteur capable de tracter une remorque
 - (ii) aux véhicules motorisés (en dehors de ceux mentionnés à l'alinéa a de ce § 2) construits ou adaptés pour transporter des marchandises (autres que les bagages des passagers sus visés).

3. Ce texte de Loi s'applique à toute personne qualifiée de "conducteur" c'est à dire

- a) à toute personne qui dans le cadre de son contrat de travail conduit un véhicule entrant dans le champ d'application de la Loi (dénommée ici "conducteur salarié") ;
- b) à toute personne qui conduit un véhicule en son nom personnel (dénommée ici "artisan").

Article 96.

1. Un conducteur ne doit pas au cours d'une même journée de travail conduire plus de 10 heures un ou des véhicules entrant dans le champ d'application de la Loi.

2. *Supprimé*

3. En vertu des dispositions de cette Loi, la journée de travail d'un conducteur
- a) ne doit pas dépasser 11 heures, sauf dans le cas visé à l'alinéa c) de ce paragraphe.
 - b) *supprimé*
 - c) si pendant sa journée de travail
 - (i) un conducteur a été au volant d'une ou plusieurs voitures express ou de transport en commun,
 - (ii) et si il a pu au cours de cette même journée bénéficier d'un temps de repos d'une durée minimum de quatre heuresla durée maximum de travail peut être portée à 14 heures (16 heures en vertu de l'article 4 (3) (c) de la Loi de 1971 sur le temps de travail des conducteurs de véhicules de transport de passagers).
4. *Supprimé*
5. *Supprimé*
6. *Supprimé*
7. Si durant tous les jours (débutant à minuit) d'une même semaine, un conducteur conduit durant moins de quatre heures (consécutives ou fractionnées) un véhicule entrant dans le champ d'application de la Loi, les dispositions des paragraphes 1 à 3 (a) de cet article n'ont pas à être observées. Par contre, ces dispositions s'appliquent à la journée de travail qui débute au cours d'une semaine répondant à ce critère et se poursuit sur une semaine ne répondant pas à ce critère.
- 8 Si au cours d'une journée de travail un conducteur ne conduit pas un véhicule entrant dans le champ d'application de la Loi
- a) le paragraphe 3 (a) de cet article n'est pas applicable ce jour là.
- 9 Pour l'application aux véhicules agricoles et forestiers des dispositions prévues aux paragraphes 1 et 7 de cet article, seuls sont pris en compte les temps de conduite réalisés sur route publique. Il en est de même pour l'application de ces dispositions aux véhicules affectés à des opérations de construction ou de génie civil.
- 10 Afin de permettre aux conducteurs de faire face à des situations d'urgence ou de répondre à un besoin précis, le Ministre peut :
- a) arrêter des dérogations à une ou à toutes les dispositions prévues aux paragraphes 1 à 6 de cet article. Ces dérogations étant soumises aux conditions prévues dans les textes d'application,
 - b) autoriser les Inspecteurs des Transports (traffic commissioners) ou les autorités chargées de contrôler les licences de transports (licensing authority)
 - (i) à accorder des dispenses à caractère général ou particulier dans des cas non visés à l'alinéa a) de ce paragraphe;
 - (ii) à accorder des attestations ayant valeur de preuve en cas de poursuite, indiquant que le conducteur s'est conformé à une dérogation prévue à l'alinéa a) de ce paragraphe; Les dérogations visées à l'alinéa b) (i) de ce paragraphe, et les attestations visées à l'alinéa b) (ii) peuvent être accordées de façon rétroactive.
11. Si l'une des prescriptions relative à la durée de travail des conducteurs est enfreinte
- (a) le conducteur et/ou
 - (b) l'employeur du conducteur qui est à l'origine ou a permis l'infraction sera (seront) passible(s) d'une amende de 4^{ème} catégorie au plus (£ 1 000).

Néanmoins ces contrevenants pourront être exonérés de toute sanction s'ils établissent :

- (i) que l'infraction commise durant le trajet est due à un retard provoqué par des événements qu'ils ne pouvaient raisonnablement prévoir.
- (ii) et dans le cas du § 11 (b) que l'infraction a été commise alors qu'au cours de certaines périodes prises en compte, le conducteur avait travaillé ou conduit hors du cadre de son service

11.(A) Les infractions aux règles communautaires applicables en matière de temps de conduite et de repos sont au plus passibles d'une amende de 4^{ème} catégorie (£ 1 000).

11.(B) Mais un contrevenant pourra être exonéré de toute sanction si :

- (a) étant conducteur, il établit qu'il relève du cas visé au § 11 (i)
- (b) étant employeur, il établit qu'il relève du cas visé au § 11 (ii)

12. Le Ministre peut par ordonnance:

- a) réduire à 9 heures les temps de référence fixés à 10 heures
 - b) réduire les temps de référence fixés à 11 heures
 - c) supprimer ou modifier les § 2, 4, 5 ou 6 ou les possibilités de dérogation des § 7, 8 et 9 de cet article
- ou amender toute autre disposition de cet article en introduisant des mesures transitoires même à l'article 103 de ce texte.

Article 97.

1. Aucun conducteur ne peut exécuter son travail sans:

- (a) qu'un appareil de contrôle ait été installé dans son véhicule conformément aux dispositions communautaires
- (b) que cet appareil ait une configuration conforme aux annexes I et II de ce texte
- (c) que cet appareil soit utilisé conformément aux dispositions des articles 13 et 15 de ce texte

Tout contrevenant sera passible d'une amende de 4^{ème} catégorie au plus.

.....

Article 97. A

1. Tout conducteur salarié qui omet :

- (a) en l'absence de toute raison valable, de remettre à son employeur les disques qui ont enregistré ses prestations au terme d'une période de 21 jours
- (b) de signaler à l'un de ses employeurs qu'il exerce plusieurs emplois

est passible d'une amende de 4^{ème} catégorie au plus (£ 1 000)

.....

Article 98.

1. Le Ministre peut édicter des règlements concernant

- a) l'introduction de livrets individuels de contrôle
- b) les modes de détention des livrets individuels de contrôle.

2. La réglementation visée par le présent article peut comprendre des instructions concernant l'établissement des livrets individuels de contrôle (c.f. alinea a à e).

3. *Instructions de contrôle pour les autorités compétentes.*

4. *Infractions et amendes* (amende de 4^{ème} catégorie au plus, £ 1 000).

5. Toute infraction commise par un salarié aux dispositions visées à cet article concernant les règlements communautaires sera imputable à l'employeur.

Article 99.*Instructions pour le contrôle:*

1. *Pièces à produire sur convocation des "Traffic Commissioners" ou "Licensing Authority"*
2. *Documents à bord des véhicules*
3. *Autorisation permanente aux fonctionnaires d'inspection d'immobiliser les véhicules durant le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions*
4. *Toute personne qui*
 - a) *ne produit pas les documents énumérés au § 1 du présent article*
 - b) *fait obstruction à un fonctionnaire chargé du contrôle**est passible d'une amende de 3^{ème} catégorie au plus (£ 400).*
5. *Falsification des documents de contrôle:*
 - a) *sur la base d'une condamnation simple à une amende n'excédant pas £ 2 000.*
 - b) *après inculpation: à un emprisonnement n'excédant pas deux ans.*
6. *Saisie des disques ou documents de contrôle*
7. *Ecosse: application particulière du paragraphe (6).*
8. *Sous le terme "fonctionnaire" dans la présente Loi, on comprend*
 - .les fonctionnaires accrédités par la Loi de 1960, III e. Section*
 - .les Inspecteurs officiels des véhicules*
 - .les Inspecteur désignés à l'article 56 de la Loi des Transports de 1972*
 - .et toute autre personne désignée dans une région par l'Inspection des Transports et par les autorités chargées des licences de transport.*
9. *Les pouvoirs, attribués par le présent article aux fonctionnaires chargés du contrôle tels que définis § 8, peuvent être exercés aussi par les agents de police qui, s'ils sont en tenue, n'ont pas à produire de mandat particulier.*
10. *Toute référence faite dans ce texte aux mesures de contrôle et aux disques s'applique aussi aux procédés de décriptage et de lecture de ces documents.*

Article 100.

1. *Le Ministre peut décider de prendre les mesures nécessaires à la mise en oeuvre en Grande Bretagne d'un accord international*
2. *Cas de l'Irlande du Nord.*

Article 101.

Ordonnances et réglementations découlant de la Section VI

Article 102.

Application de la réglementation aux véhicules des services publics. Exemption des véhicules utilisés par les forces militaires, les forces de police ou les services de lutte contre l'incendie.

Article 103.

1. Dans cet article (.....) on comprend par

. "agriculture": l'article 109 § 3 de la Loi "Agriculture" de 1947 et l'article 86 § 3 de la Loi sur l'Agriculture en Ecosse de 1948;

. "conducteur" - "conducteur-salarié" - "conducteur-artisan" (ou "tractionnaire" *note du traducteur*): voir l'article 95 § 3 de la présente Loi

. "employeur" (en relation avec le terme "conducteur salarié"): l'employeur du conducteur;

. "autorités chargées des autorisations de transport": expression relevant de la section V de la présente Loi

. "prescrit": prescription par réglementation ministérielle

. "jour de travail" d'un "conducteur" recouvre :

a) toute période durant laquelle le conducteur est en service, et qui n'entre pas dans le cadre de l'alinéa b de cette définition.

b) le cumul des temps de travail s'écoulant sur une période de 24 heures comptabilisés à compter de l'heure de début d'activité

. "semaine ouvrable": la semaine commençant à minuit entre dimanche et lundi,

Toute autre expression non reprise dans ce texte mais définie dans la Loi de 1960 garde la signification que lui attribue la Loi de 1960.

2. "directeur": (.....)

3. "conducteur": (.....)

4. a) "conducteur salarié": (.....)

b) "conducteur-artisan": (.....)

5. (.....)

6. "Véhicule léger": moins de 3 t 5.

7. La détermination de la juridiction compétente peut se faire selon :

.le lieu où l'infraction a été verbalisée.

.le lieu de résidence du contrevenant

.le lieu de rattachement du véhicule ou de localisation du siège social de l'entreprise à laquelle appartient le contrevenant.

LOI SUR LE TRANSPORT 1968

Chapitre 73 - VI ème Partie - Article 96

"Durée de travail des Conducteurs Routiers"

(Transport Act. 1968, chapter 73. Part VI. Drivers'Hours. Item 95 to 103.)

(Her Majesty's Stationery Office - Reprinted 1980)

Article 96

1. Un conducteur ne doit pas au cours d'une même journée de travail conduire plus de 10 heures un ou des véhicules entrant dans le champ d'application de la Loi.
2. Si, au cours d'une même journée de travail, un conducteur a travaillé de façon continue ou discontinuée pendant cinq heures et demie et
 - a) s'il n'a pas, pendant la durée son service bénéficié d'une interruption d'au moins une demi-heure durant laquelle il a pu se rafraichir et se reposer,
 - b) ou si au terme de ces cinq heures et demi il n'est pas parvenu à la fin de sa journée de travail il doit obligatoirement prendre le repos mentionné précédemment.
3. La journée de travail d'un conducteur
 - a) ne doit pas dépasser 11 heures, excepté dans les cas visés aux alinéas b) et c) de ce paragraphe.
 - b) si la ou les périodes d'interruptions cumulées sont au moins égales au dépassement constaté par rapport aux 11 heures de travail autorisées, la durée de la journée de travail peut être portée à 12 heures 30
 - c) si pendant sa journée de travail
 - (i) un conducteur a été au volant d'une ou plusieurs voitures expresses ou de transport en commun,
 - (ii) et s'il a pu au cours de cette même journée bénéficier d'un temps de repos d'une durée d'au moins quatre heures,la durée maximum de travail peut être portée à 14 heures
4. Le repos entre deux journées de travail consécutives d'un conducteur doit être
 - a) au minimum de 11 heures, sauf dans le cas visé à l'alinéa b) ci-dessous.
 - b) le temps de repos peut être réduit une fois par semaine, à moins de 11 heures sans être inférieur à 9 1/2 heures si sur deux jours consécutifs tout ou la plus grande partie du temps de conduite a été effectué au volant d'un ou de plusieurs véhicules de transport en commun.Ce n'est pas parce qu'un conducteur peut être appelé à son poste en cas de besoin que le temps qu'il passe hors service ne doit pas être considéré comme temps de repos.
5. Au cours d'une semaine un conducteur ne doit pas travailler plus de soixante heures.
6. Il est obligatoire que dans le cadre d'une semaine de travail un repos d'au moins 24 heures soit pris pendant lequel le conducteur est libéré de ses fonctions.
Ce temps libre peut se situer
 - soit pendant la semaine de travail
 - soit débiter au terme de la semaine de travail et s'achèver au début de la semaine suivante.

Mais,

a) Dans le cas où le repos est pris en fin de semaine, le temps de repos écoulé au début de la semaine suivante ne peut être comptabilisé pour satisfaire les obligations de repos attachées à la semaine de travail qui reste à réaliser (à l'exception d'un repos qui suivrait vingt quatre heures après).

b) Cette obligation ne s'impose pas dans le cas où le conducteur a effectué chaque jour de la semaine un service de transport en commun, et a satisfait aux dispositions durant la semaine précédente ou encore n'a pas été en service la semaine précédente.

7. Si durant tous les jours (débutant à minuit) d'une même semaine, un conducteur ne conduit pas durant plus de quatre heures (consécutives ou fractionnées) un véhicule entrant dans le champ d'application de la Loi, les dispositions des paragraphes 1 à 3 (a) de cet article n'ont pas à être observées. Par contre, ces dispositions s'appliquent à toute journée de travail qui débute au cours d'une semaine répondant à ce critère et se poursuit sur une semaine ne répondant pas à ce critère.

8. Si au cours d'une journée de travail un conducteur ne conduit pas

a) les paragraphes 2 et 3 de cet article ne sont pas applicables ce jour là.

b) Le temps ou les temps de travail effectués pendant cette journée sans conduite ne seront comptabilisés sur la base du paragraphe 5 de cet article que pour onze heures même s'ils dépassent cette durée.

.....

CIRCULATION ROUTIERE
DUREE DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS
Règlements de 1986

(HARMONISATION AVEC LA REGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE)

- N° 1458 -

(Projet déposé au Parlement 1986. Date d'application: 29 Septembre 1986.)

Le Secrétaire d'Etat aux Transports en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par les articles 95 (1) et (1A) de la Loi Transport de 1968, après consultation des organisations professionnelles représentatives conformément aux dispositions de l'article 101 (6) de la même Loi, édicte l'arrêté suivant, dont un projet a été soumis et approuvé par une résolution de chacune des Chambres du parlement, conformément à l'article 101 (3A) de la même Loi.

Article 1. Désignation - Entrée en vigueur - Interprétation - Abrogation

1. Les présentes dispositions peuvent être qualifiées de "Dispositions de 1986 relatives à la durée de travail des conducteurs" (harmonisation avec les Règlements Communautaires); elles entreront en vigueur le 29 Septembre 1986.
2. Dans cet arrêté, l'expression "Loi de 1968" désigne la "Loi sur les Transports" de 1968.
3. Les dispositions de 1978 (c) relatives à la durée de travail (harmonisation avec les Règlements Communautaires) sont abrogées.

Article 2. Code sur la durée du travail des conducteurs nationaux, etc...

1. En vertu de cet Arrêté, les dispositions nationales relatives à la durée de travail des conducteurs routiers ne s'appliquent pas à la conduite ou au travail exercés dans la Communauté par le conducteur d'un véhicule soumis à la section VI de la Loi de 1968.
2. Les paragraphes 3 et 4 ci-dessous s'appliquent au conducteur d'un véhicule soumis à la section VI de la Loi de 1968 qui conduit ou travaille au cours d'une même journée dans la Communauté et sur le territoire national.
3. Tout temps passé à conduire ou à travailler dans la Communauté sera comptabilisé comme du temps de conduite ou du temps de travail effectué sur le territoire national pour ce qui est :
 - a) de l'application des limites imposées aux temps de conduite et de travail des conducteurs nationaux
 - b) du calcul de la durée de conduite selon les dispositions de l'article 97 § 7 de la Loi de 1968.
4. En vertu de l'alinéa 3 ci-dessus, tout temps de conduite ou de travail effectué dans la Communauté ne saurait être considéré comme des temps de pauses, de repos, ou de rafraichissement pour l'application des dispositions du Code sur la durée de travail des conducteurs nationaux.

5. Dans cet arrêté il faut entendre par "Code sur la durée de travail des conducteurs nationaux" l'article 96 § 13 de la Loi de 1968.

6. Dans cet arrêté,

a) Toute référence aux temps de conduite ou de travail effectués dans la Communauté se rapporte à des temps de conduite ou le cas échéant de travail soumis aux règlements communautaires en usage.

b) Toute référence aux temps de conduite ou de travail effectué sur le territoire national se rapporte aux temps de conduite ou le cas échéant de travail soumis aux dispositions de la Section VI de la Loi de 1968.

Article 3. Signification de "la Semaine de travail"

1. Dans l'article 103 § 1 de la Loi de 1986 la définition de la "semaine de travail" est remplacée par la définition suivante: " La semaine de travail signifie (.....) la semaine commençant à minuit entre dimanche et lundi."

2. Dans le § 5 de cet article les mots "samedi et dimanche" sont remplacés par les mots "dimanche et lundi".

NOTE EXPLICATIVE (cette note ne fait pas partie de l'Arrêté)

Cet Arrêté remplace et abroge l'Arrêté sur la réglementation de la durée de travail (Harmonisation avec les Réglementations Communautaires) de 1978.

Il modifie les dispositions de la Section VI de la Loi sur les Transports de 1968 relatives à la durée de conduite et de repos, en prenant en compte les règles édictées par le Règlement CEE n° 3820/85 du 20 Décembre 1985 sur l'harmonisation de la législation sociale dans les transports routiers.

(J.O. C.E.E. n° L 370/1 du 31.12.85.).

Le changement principal introduit par rapport à l'Arrêté de 1978 réside dans le fait que les limites d'activité fixées à la Section VI de la Loi de 1968 ne sont plus applicables à la conduite ou au travail soumis aux Règlements Communautaire.

REGLEMENT COMMUNAUTAIRE 1986
DUREE DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS ET APPAREIL DE CONTROLE
(exceptions et dispositions supplémentaires)

N° 1456

(Projet déposé au Parlement: 1986. Application: 29 Septembre 1986.)

Le Secrétaire d'Etat aux Transports mandaté pour agir dans le cadre de l'Article 2 § 2 de la Loi sur la Communauté Européenne de 1972.....

Article 1. Désignation, Entrée en vigueur, Interprétation, Abrogation

1. Cet arrêté est désigné comme "l'Arrêté de 1986 sur la durée de travail des conducteurs routiers et l'appareil de contrôle dans la Communauté " ; il entrera en vigueur le 29 Septembre 1986.
2. Dans cet arrêté:
 - . "Règlement Communautaire des heures de conduite des conducteurs routiers" veut dire "Règlement CEE n° 3820/85 du 20 Décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route"
 - . "Règlement Communautaire de contrôle" veut dire Règlement CEE n° 3821/85 du Conseil du 20 Décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route"
 - . "Poids maximum autorisé" l'expression a la même signification que dans l'article 110 de la Loi des Transports Routiers de 1971.
3. En vertu du § 2 ci-dessus, toute expression utilisée dans ces documents a le même sens que celle utilisée dans le Règlement Communautaire sur les heures de conduite des conducteurs routiers.
4. Les dispositions suivantes sont abrogées:
 - a) Les dispositions sur les Règles communautaires du transport routiers (exceptions) de 1987
 - b) Les dispositions de 1980, respectivement des 28 Février et 22 Décembre et désignées sous le nom de "Règles communautaires du transport routier" (exceptions) (amendements) 1980
 - c) Les dispositions sur les Règles communautaires (exceptions) (amendements) concernant le transport routier de 1981;
 - d) Les dispositions sur les Règles communautaires (exceptions) (amendements) concernant le transport routier de 1985.

Article 2. Règlements Communautaires concernant les heures de travail des conducteurs routiers (exemptions)

1. En vertu de l'article 13. § 1 du Règlement Européen concernant les heures de travail des conducteurs routiers, toutes les dispositions de ce règlement doivent être observées à l'exception de l'article 5 (relatif à l'âge minimal des conducteurs) pour tout véhicule relevant de la définition figurant à la Section I du dit Règlement.
2. En vertu de l'article 13 § 2 du Règlement Européen concernant les heures de travail des conducteurs routiers, toutes les dispositions de ce règlement doivent être observées à l'exception de l'article 5 pour tout véhicule relevant de la définition figurant à la Section II du dit règlement.

Article 3. Dispositions Complémentaires

1. En vertu de l'article 6 § 1 du Règlement Européen concernant les heures de travail des conducteurs routiers, l'application du 4^{ème} alinéa est étendue à tout transport en commun national routier sauf le transport de voyageurs en lignes régulières.

2. En vertu de l'article 7 § 3 du Règlement Européen concernant les heures de travail des conducteurs routiers,

a) si le conducteur d'un véhicule de transport en commun sur une ligne régulière d'une "région déterminée" observe immédiatement après une période de conduite n'excédant pas 4 heures continues une coupure de 30 minutes,

b) et s'il ne lui a pas été possible d'observer pendant le temps de conduite une coupure d'au moins 15 minutes

ce temps de conduite ne sera pas regardé comme en violation de l'Article 7 § 1 du dit Règlement.

3. *Précisions sur l'alinéa 2 ci-dessus .*

Par "région déterminée" on entend ...

GUIDE POUR LES TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES
HEURES DE TRAVAIL ET DE CONDUITE
CHRONO-TACHYGRAPHE & DISQUES
(Règles internationales, et nationales)

DEPARTMENT of TRANSPORT

GV 262 (REV. 5/87)

Section 1: Dispositions communautaires

.....

Section 2 : Dispositions nationales

Heures de conduite journalière Un conducteur ne doit pas conduire plus de 10 heures par jour.

Cette limite journalière est déterminée d'après les heures passées au volant d'un véhicule circulant sur une route publique. Le temps de conduite passée hors d'une route publique pour des activités agricoles, forestières, de construction ou de génie civil est comptabilisé comme de temps de travail et non pas comme du temps de conduite.

Heures de travail journalier Un conducteur ne doit pas travailler plus de 11 heures par jour. Mais il est exempté de cette limite les jours où il ne conduit pas.

Un conducteur conduisant moins de 4 heures par jour, tous les jours de la semaine est exempté de cette limite.

.....

**GUIDE POUR LES TRANSPORTS ROUTIERS DE VOYAGEURS
HEURES DE TRAVAIL ET DE CONDUITE**

DEPARTMENT of TRANSPORT

PSV 375 (8 / 86)

Partie A - Remarques à caractère général

.....

Partie B - Dispositions communautaires

.....

Partie C - Dispositions nationales

Les dispositions nationales s'appliquent à certains voyages qui sont effectués sur le territoire britannique et qui ne sont pas soumis aux Règlements communautaires.

Ces dispositions ne sont pas aussi strictes que les dispositions communautaires mais elles fixent une limite supérieure à la durée de la journée de travail.

Quelles sont les limites ?

Temps de conduite journalière 10 heures par jour

Durée de conduite sans interruption .5 1/2 heures au terme desquelles une coupure d'au moins 30 minutes doit être pratiquée
.ou 8 1/2 heures sous réserve que des coupures cumulées d'au moins 45 minutes aient été prises au cours de la période de conduite et qu'une interruption de 30 minutes soit pratiquée à son terme.

Amplitude de la journée de travail .Pas plus de 16 heures entre le début et la fin de la journée de travail (y compris les temps de travail qui ne sont pas consacrés à la conduite et les coupures).

Repos journalier .10 heures de repos ininterrompus doivent être prises entre 2 journées de travail. Ce repos peut être écourté à 8 1/2 heures 3 fois par semaine.

Repos par quinzaine Toutes les 2 semaines (du lundi au samedi), au moins 24 heures de repos.

**CONVENTION COLLECTIVE
DES TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES
POUR LA VILLE DE LONDRES ET LA REGION DU SUD-EST**

(London and South Eastern Joint Council for Road Haulage Industry;
memorandum of agreement)
RHA Press 1985

PREAMBULE

La présente Convention a été négociée et adoptée dans son intégralité par les partenaires sociaux membres de la Commission Paritaire.
Les parties signataires reconnaissent d'un commun accord, que les salaires et les avantages auxquels se réfère la présente Convention constituent une référence plancher. C'est pourquoi, elles conviennent, dans la mesure où les circonstances le permettent, que ce document serve de base de discussion aux accords d'entreprise, là où il n'en existe pas encore.
Les parties en présence s'efforceront de faire accepter les principes de base de cette Convention. En conséquence, elles interviendront auprès de leurs adhérents pour leur recommander d'honorer l'esprit de ce document.

PARTIES CONTRACTANTES

Pour les employeurs:

ROAD HAULAGE ASSOCIATION LIMITED
South Eastern District

Pour les employés:

TRANSPORT & GENERAL WORKERS 'UNION
London and Home Counties Region

UNITED ROAD TRANSPORT UNION

SOMMAIRE :

I ère Partie :

- Section A Rémunérations de base
- Section B Semaine garantie
- Section C Heures supplémentaires
- Section D Frais de déplacement
- Section E Congés
- Section F Autres rémunérations
- Section G Dispositions complémentaires

II ème Partie :

Règlement des conflits de travail

III ème Partie :

Mesures disciplinaires

IV ème Partie :

Règles de bonne conduite

Annexes :

1. Tableau des salaires
2. Indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident

Ière PARTIESection A SALAIRE MINIMUM GARANTI

Un salaire minimum garanti est accordé pour 40 heures de travail, pour congés et frais de déplacement selon les modalités suivantes :

- a) Le salaire hebdomadaire garanti est calculé sur la base de 45 heures de travail (ou 47 heures 1/2 de travail continu) sous réserve que le salarié se présente chaque jour à son poste.
- b) Les congés annuels sont payés sur la base de 50 heures de travail hebdomadaire à plein temps
- c) Les jours fériés sont rémunérés sur la base de 10 heures de travail à plein temps.
- d) Les frais de déplacement sont réglés selon les dispositions de la section D et de l'annexe 1.
- e) En plus d'une rémunération horaire de base, tout salarié qui effectue un travail entre 8 heures du soir et 6 heures du matin, a droit au paiement d'un 1/4 heure de salaire de base complémentaire par heure de travail. Ce complément de salaire s'ajoute aux heures supplémentaires quand elles sont dues, sans être pour autant intégré dans l'assiette servant de base de calcul à ces heures supplémentaires.

Remarque :

Les indices de référence sont indiqués à l'annexe 1 de la présente Convention.

Section B GARANTIE D'EMPLOI HEBDOMADAIRE

Tout salarié bénéficie d'une garantie d'emploi hebdomadaire de 40 heures, s'appuyant :

- .dans le cadre de la semaine de 5 jours, courant du lundi au vendredi, sur une garantie d'emploi journalière de 8 heures.
- .dans le cadre de la semaine de 6 jours, sur une garantie d'emploi journalière de 7 heures et quart d u l u n d i a u jeudi, de 7 heures le vendredi et de 4 heures le samedi.

Ces garanties ne sont prises en compte que si le salarié se présente quotidiennement à son poste. Les heures de travail ci dessus mentionnées n'incluent pas les temps consacrés au repas.

Pour la détermination du salaire minimum garanti, il n'est pas tenu compte :

1. des heures d'absence prises pour raison personnelle avec l'autorisation de l'employeur;
2. des heures d'absence prises sans l'autorisation de l'employeur.

Suspension de la garantie d'emploi :

- a) Une suspension de la garantie d'emploi intervient, quand l'employeur n'est plus en mesure de fournir du travail à ses salariés, du fait :
 - i) d'inondation, d'enneigement, de verglas, ou de toutes autres perturbations climatiques;
 - ii) de grève, de lock-out, ou d'actions sociales du même type;
 - iii) de réquisition gouvernementale;
 - iv) de rupture d'approvisionnement de fuel.
- b) Avant toute suspension d'emploi, une concertation entre employeurs et représentants du personnel doit avoir lieu.

- c) Lorsque la garantie d'emploi est suspendue et si l'employeur ne se trouve pas en mesure d'offrir un autre travail approprié, l'employé bénéficie malgré tout d'un salaire minimum garanti correspondant à 5 jours de salaires par période de 3 mois consécutives, conformément aux dispositions du Pacte pour l'Emploi ("Employment Protection Act"); ces jours peuvent être pris de façon fractionnée ou consécutive sans que les droits qui y sont attachés puissent être reportés sur la période suivante (de trois mois).
- d) Afin de pouvoir bénéficier de la rémunération garantie, le travailleur doit répondre favorablement à toute demande raisonnable de son employeur.
- e) Un employé ne peut pas bénéficier d'une rémunération garantie
- i) s'il a sans motif valable refusé un autre poste de travail,
 - ii) si l'absence de travail résulte d'un différent opposant employé et employeur (*employeur ou son représentant*) (Trade Union and Labour Relations Act 1974/76).

Section C HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 1.

Les heures supplémentaires sont rémunérées de façon suivante:

.du lundi au vendredi :	+ 50 %
.le samedi jusqu'à 5 1/2 de travail ou jusqu'à 13 h:	+ 50 %
.le samedi au delà de 5 h 1/2 de travail ou à partir de 13 h:	+ 100 %
.le dimanche:	+ 100 %

Article 2.

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- a) toute heure travaillée au delà des heures garanties quotidiennement;
- b) toute heure travaillée le samedi; sachant qu'en cas de travail exécuté sur une base hebdomadaire de 5 jours, 4 heures au moins seront payées, même si le nombre d'heures effectivement travaillées est moindre;
- c) toute heure travaillée le samedi, si le nombre d'heures travaillées dépasse 4 h ou si elles sont réalisées après 12 h 30 en cas de travail exécuté sur une base hebdomadaire de 6 jours;
- d) toute heure travaillée le dimanche sachant que 5 1/2 heures seront payées, même si le nombre d'heures effectivement travaillées est moindre.

Cette dernière disposition ne s'applique pas

- .si la prestation de travail a été effectuée entre le samedi soir et le dimanche avant 5 h 30, ou entre le dimanche après 18 h 30 et le lundi matin
- .et si le salarié a travaillé moins de 3 heures le dimanche.

Si le nombre d'heures travaillées le dimanche est inférieur à trois, le salarié est supposé avoir travaillé trois heures, sauf s'il a pris son poste le samedi et l'a quitté le dimanche avant 1 h du matin; dans ce cas là il n'est considéré avoir travaillé qu'une heure le dimanche.

Section D. FRAIS DE DEPLACEMENT

Article 1.

Tout salarié qui prend son repos journalier hors de son domicile ou de son lieu d'attache et sous condition que ce repos n'excède pas 15 heures, a droit au paiement des frais de déplacement qui sont fixés par la présente Convention.

Au cas où la période de repos dure plus de 15 heures, l'employé est considéré comme au travail et a droit à la rémunération correspondante (en complément de ses frais de déplacement) comme s'il était effectivement en service, et ceci à partir de la 15^{ème} heure sans excéder la 23 ou 24^{ème} heure selon que le salarié réalise une semaine de 5 ou de 6 jours.

Au cas où la période de repos dépasse 23 ou 24 heures (selon le cas), le salarié a droit aux mêmes avantages selon la même périodicité.

Article 2

Si au terme des 15 premières heures de repos (les frais de déplacement étant dues en ce cas), le salarié reprend son service un dimanche, il a droit (en plus des frais de déplacement) à une rémunération correspondant au moins à 9 ou 8 heures de travail payées double suivant qu'il travaille sur la base d'une semaine de 5 ou 6 jours.

Article 3

Les indices servant de base de calcul sont fournis à l'annexe 1.

Section E. CONGES

Article 1

Tout salarié ayant travaillé un an au 1er Mai (ou à une autre date fixée par accord d'entreprise) et s'étant absenté moins de 16 semaines dans l'année (à l'exclusion des périodes de chômage technique) a droit à 3 semaines de congés annuels.

Tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté au 1er Mai (ou à une autre date fixée par accord d'entreprise) et s'étant absenté moins de 16 semaines dans l'année (à l'exclusion des périodes de chômage technique), a droit à 4 semaines de congés. La 3^{ème} et la 4^{ème} semaine de congés doivent être prises entre le 1er janvier et le 30 avril ou entre le 1er octobre et le 31 décembre, après accord de l'employeur.

Aucun congé de plus de 2 semaines ne peut être pris sans accord préalable entre parties.

Article 2

Les congés se prennent sur une période continue et sont accordés durant les jours habituellement travaillés. Ils sont comptabilisés comme des jours consécutifs, même si ils sont entrecoupés d'un dimanche.

Article 3

Si la durée du congé auquel peut prétendre le salarié excède une semaine, il peut être morcelé en 2 ou 3 parties, sous réserve qu'une demande par écrit ait été faite à l'employeur et qu'une des parties s'étale au moins sur une semaine.

Article 4

A défaut d'accord, l'employeur notifiera à son salarié la ou les dates du début de ses congés ainsi que leurs durées. Une telle notification sera remise en main propre au salarié ou adressée par voie postale à son domicile.

Article 5.

Quand un salarié cesse d'être employé dans une entreprise, l'employeur est tenu de lui régler son droit à congés payés

a) Si au jour de l'interruption du contrat le salarié a travaillé durant 12 mois à la date du 1er Mai précédant le départ (ou à toute autre date fixée par Accord d'Entreprise), le montant dû au titre des congés est égal au nombre de jours de congés auxquels il a effectivement droit et qui lui restent à prendre.

b) Si le salarié a travaillé plus de 4 semaines depuis le 1er Mai précédant le départ (ou à une date spécifiée par Accord d'Entreprise), il lui est versé la somme correspondant aux jours de repos auxquels il a droit.

Au cas où un salarié s'absente :

sans l'autorisation de son employeur durant plus de 7 jours

pour maladie, sur prescription médicale durant plus de 16 semaines

ou pour mise à pied durant plus de 16 semaines

ces jours ne sont pas pris en compte pour la détermination de la période donnant droit aux congés.

Afin de comptabiliser les droits à congés pour un emploi exercé pendant au moins 12 mois, ou pour une fin de contrat de travail, les tableaux suivants s'appliquent :

. pour les semaines de 6 jours :

au moins	48 semaines donnent droit à	18 jours
	44	16 1/2
	40	15
	36	13 1/2
	32	12
	28	10 1/2
	24	9
	20	7 1/2
	16	6
	12	4 1/2
	8	3
	4	1 1/2

. pour les semaines de 5 jours:

au moins	48 semaines donnent droit à	15 jours
	44	13 1/2
	39	12
	34	10 1/2
	29	9
	24	7 1/2
	19	6
	14	4 1/2
	9	3
	4	1 1/2

Droits en cas d'interruption du contrat de travail pour les employés ayant habituellement droit à 4 semaines de congés payés :

. pour les semaines de 6 jours :

au moins	48 semaines donnent droit à	24 jours
	44	22
	40	20
	36	18
	32	16
	28	14
	24	12
	20	10
	16	8
	12	6
	8	4
	4	2

. pour les semaines de 5 jours :

au moins	48 semaines donnent droit à	20 jours
	44	18
	39	16
	29	12
	24	10
	19	8
	14	6
	9	4
	4	2

Article 6.

Jours fériés légaux et coutumiers.

Les jours fériés légaux sont le Vendredi Saint, le Lundi de Pâques, le 1er Mai, les jours fériés du Printemps et de la fin de l'Été, le jour et le lendemain de Noël, le jour de l'An et les jours proclamés fériés par décision nationale.

Si un jour férié tombe le jour de congé d'un salarié en régime de 6 jours, ce salarié a droit à une rémunération complémentaire égale à 4 heures de travail.

Si un jour férié tombe pour un salarié en régime de 5 jours le dimanche, ce salarié a droit à une rémunération complémentaire égale à 8 heures de travail. Ces paiements sont ajoutés sur le bulletin de salaires, à moins qu'un jour de repos compensatoire n'ait été alloué.

Pour pouvoir prétendre au paiement des jours fériés légaux ou statutaires, un salarié doit avoir travaillé la veille et le lendemain du jour férié, sauf si un accord plus favorable existe avec l'employeur ou si son absence a été dûment justifiée.

Article 7.

Un salarié peut être amené à travailler un jour férié :

- a) quand la nécessité d'assurer la continuité du service, l'exige.
- b) si, son travail débutant la veille du jour férié ou s'achevant le lendemain, il empiète moins de 3 heures sur ce jour férié.

Article 8.

- a) Quand un salarié travaille un jour férié en application de l'alinéa a) du paragraphe précédent, la rémunération qui lui est attribuée doit être au moins égale au double de celle qui est habituellement prévue pour le travail qui lui est demandé ou le double de son salaire de base habituel, la solution la plus avantageuse étant retenue.

b) Quand un salarié travaille un jour férié en application de l'alinéa b) du paragraphe précédent, la rémunération qui lui est attribuée doit être au moins égale au double de celle qui est habituellement prévue pour le travail qui lui est demandé à laquelle il convient d'ajouter une rémunération complémentaire égale au double de ce qui lui aurait été versé si il avait pu passer cette journée en congé.

Article 9.

a) Quand un salarié travaille 3 heures ou moins de 3 heures au cours d'un jour férié, la rémunération à laquelle il a droit est égale au double de celle qui est habituellement attribuée au travail qu'il effectue ou le double de son salaire de base, la solution la plus avantageuse étant retenue.

b) Quand un employé travaille plus de 3 heures au cours d'un jour férié, la rémunération à laquelle il a droit est égale au double de celle qui est habituellement attribuée au travail qu'il effectue ou le double de son salaire de base, la solution la plus avantageuse étant retenue. De plus il a droit en ce cas à un jour de repos compensateur, payé comme un jour férié. Le jour de repos compensateur doit être pris dans les huit semaines qui suivent.

c) dans le cadre des dispositions de cet article, si un employé a commencé son travail avant minuit et l'a poursuivi plus de 3 heures après minuit, le jour de repos compensateur doit être d'une durée de 24 heures consécutives commençant et finissant à midi un jour de semaine ouvré.

La rémunération des jours fériés ou des jours de repos compensateurs doit être accordée au salarié au plus tard lors du premier versement de salaire suivant.

Section F AUTRES PAIEMENTS

Article 1.

Transfert provisoire.

Un salarié transféré pour plus d'une semaine à un autre dépôt que celui où il travaille habituellement ou dans une autre localité plus éloignée de son domicile est payé soit selon les barèmes de son dépôt d'origine, soit selon ceux du dépôt où il travaille temporairement, la solution la plus favorable étant retenue.

Article 2.

Voyage.

Un salarié, appelé à effectuer un déplacement de travail ou à accompagner un véhicule, est considéré comme en service pour la détermination de sa rémunération.

Article 3.

Téléphone hors des heures de travail.

a) Un salarié, obligé de téléphoner pour recevoir des instructions a droit à une somme forfaitaire de £ 1.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque le salarié doit téléphoner dans l'heure qui suit la fin de son service.

b) Pour chacun des appels suivants nécessitant d'autres instructions le salarié a droit £ 3.

Cette disposition n'est à prendre en considération que si le salarié ne travaille pas pendant l'heure suivant l'appel. Si un travail lui est assigné dans l'heure qui suit son appel, il a droit à £ 1 au lieu de £ 3.

c) Ces paiements comprennent le coût d'un appel local.

Article 4.**Maladie et Accident.**

L'Employeur doit souscrire une assurance d'entreprise couvrant les indemnités de maladie et de décès du salarié. Cette assurance comprend les dispositions suivantes.

- a) Accident pendant ou hors le travail - personnes assurées: 16 à 65 ans
- (i) en cas de décès: l'indemnité est de 4 fois le salaire annuel de la catégorie des conducteurs à l'échelon maximum.
 - (ii) en cas d'invalidité permanente et totale: l'indemnité est de 3 fois le salaire annuel des conducteurs à l'échelon maximum.
 - (iii) en cas de perte d'un ou plusieurs membres ou des yeux: l'indemnité est de 2 fois le salaire annuel des conducteurs à l'échelon maximum.
 - (iv) en cas d'invalidité temporaire: indemnité pour 52 semaines.

- b) Maladie: personnes assurées de 16 à 65 ans.
en cas d'un arrêt temporaire (à l'exclusion d'un délai de carence de 5 jours ouvrables pour les employés de 16 à 60 ans et de 10 jours ouvrables pour les employés de 60 à 65 ans):

	ancienneté	arrêt
(i)	moins de 5 ans	6 semaines par an
(ii)	entre 5 - 10 ans	9
(iii)	entre 10 - 20 ans	12
(iv)	plus de 20 ans	15

Le salarié ne peut toucher ces indemnités qu'à la condition que la maladie ou l'accident soit d'origine professionnelle et que le salarié ait travaillé pendant 6 mois consécutifs.

- c) Perte de Permis Poids Lourd à cause d'un accident ou d'une maladie ayant comme résultat la perte de l'emploi. Personnes assurées: de 21 à 65 ans.

	ancienneté	arrêt
(i)	entre 5 et 10 ans	3 semaines de salaire de base
(ii)	entre 10 et 15 ans	6
(iii)	entre 15 et 20 ans	9
(iv)	plus de 20	12

Remarques:

Le salaire de base servant pour le calcul des allocations mentionnées dans les paragraphes b et c sus-cités est fixé d'après celui d'un conducteur de véhicule de 32 T;

Les détails sur les taux salariaux figurent dans l'indexe 2.

Exclusions:

- (i) les activités suivantes sont exclues du contrat:
plongée sous-marine - boxe - escalade - football autrement qu'amateur - chasse - hockey irlandais - hockey sur glace - compétitions motorisées - parachute - polo - spéléologie - courses et concours de chevaux - course de bateaux - ski-nautique - sports d'hiver - navigation de plaisance en dehors des eaux territoriales - lutte, judo, karaté, et toute forme de combat à main nue;

- (ii) invalidité permanente dont a souffert le salarié et qui ont nécessité un traitement médical trois ans avant la maladie ou l'accident objet de la mise en jeu du contrat;
- (iii) accident ou maladies dues à l'alcool ou autres drogues, sauf si ces substances étaient prescrites par ordonnance médicale.

Le paiement des indemnités prévues par les paragraphes a) et b) est assujetti à la présentation de certificats médicaux et/ou d'autres certificats exigés par les assurances.

Quant au paragraphe c) l'assurance fonctionne sous réserve de présentation

- . d'une attestation de retrait du permis de conduire "lourd" par les autorités compétentes
- . d'un certificat assurant que l'intéressé n'exerce aucun autre emploi dans l'entreprise.

Article 5.

Assurance des objets personnels du conducteur.

Les objets personnels du conducteur sont couverts par une assurance pour une somme pouvant atteindre £ 100 en cas de perte, de dégâts pendant le travail dûs soit à un accident, soit à un vol ayant fait l'objet d'une déclaration à la Police. La franchise minimale dans tous les cas est de £ 10.

Article 6

T.I.R.

Il est recommandé aux employeurs opérant en transports routiers internationaux d'assurer leurs conducteurs pour les frais médicaux engagés à l'étranger et les frais de rapatriement pour accident ou maladie grave.

Article 7.

Repas.

Les remboursements des frais de repas sont du ressort des accords d'entreprise.

Section G DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1.

Emploi temporaire.

Les salariés assujettis à la présente Convention Collective sont considérés comme employés permanents.

L'emploi de personnel temporaire doit faire l'objet d'un accord préalable entre employeur et employé.

En cas d'emploi de personnel temporaire, les salaires et les conditions de travail des "temporaires" doivent être identiques à ceux des employés permanents et ne doivent en aucun cas leur être inférieures.

Article 2.

Catégories de véhicules.

Les conducteurs perçoivent une rémunération correspondant au type de véhicule qu'ils conduisent (conformément aux catégories des "heavy goods Licences").

Au cas où l'employeur estime qu'un conducteur doit prendre un véhicule de plus faible ou de plus fort tonnage que celui de la catégorie qu'il conduit habituellement, les règles suivantes s'appliquent :

- a) plus faible tonnage: le salaire du conducteur est maintenu;
- b) plus fort tonnage: le salaire correspondant à cette catégorie lui est attribué pour chaque journée de travail; après trois jours la semaine entière est rémunérée sur la base du salaire correspondant à cette catégorie.

Article 3.

Démission.

En dehors des cas de licenciement pou fin de contrat ou pour mauvaise conduite, les salariés doivent respecter en cas de démission un préavis de 8 jours au moins.

Le certificat de travail que l'employeur doit remettre au démissionnaire ne doit pas être différent des prescriptions du "Contracts of Employements Act" et des autres prescriptions légales.

Ces certificats peuvent être remplacées par une compensation financière.

Article 4.

Accords antérieurs.

Si au jour de la signature de la présente Convention Collective des accords collectifs plus favorables existent, ils continuent de s'appliquer. Rien de ce que contient la présente Convention ne peut conduire à diminuer les salaires, ni porter préjudice aux conditions préexistantes à la présente Convention.

Article 5.

Engagements paritaires

Les parties s'engagent à promouvoir une politique d'égalité d'emploi quel que soit le sexe, le statut marital, la race, la foi ou les origines ethniques des employés.

Ces principes doivent être respectés dans le cadre des conditions de travail, notamment des salaires, de la durée de travail, du droit aux congés, des heures supplémentaires, du travail d'équipe, des indemnités journalières, des retraites, de l'embauche, des promotions et du déroulement de carrière.

La partie patronale s'engage à informer les salariés sur ce sujet et à renseigner les représentants du personnel sur les possibilités de promotion et d'avancement.

Les parties se sont mis d'accord pour réexaminer en temps opportun l'application de cet objectif égalitaire.

Si un salarié considère qu'un traitement inégal lui a été infligé à cause de son sexe, de son statut marital, de sa race, de sa foi ou de ses origines ethniques, il peut déposer une plainte qui sera examinée selon les procédures en vigueur.

Article 6.

Durée.

La présente Convention collective prend effet à compter du 5 février 1979, et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1979.

A moins qu'elle ne soit remplacée par une autre convention, elle restera en vigueur jusqu'à ce qu'une des parties ait envoyé une dénonciation par écrit avec un préavis de trois mois.

Tout réaménagement de la totalité ou d'une partie de la présente Convention peut être demandée et notifiée par une des parties avec un préavis d'un mois.

IIème PARTIE Reconnaissance réciproque et Règlement des conflits.

Article 1.

Reconnaissance réciproque.

La direction se fait reconnaître le droit de gérer l'entreprise. De son côté, les employeurs reconnaissent que les syndicats représentés à la commission paritaire sont habilités à négocier la présente Convention en faveur des employés.

Les noms des représentants du personnel dûment élus seront communiqués par écrit à la direction.

Article 2.

Procédure de prévention des conflits.

Aucune grève, aucun lock-out ne seront engagés avant qu'aient été épuisées les procédures de conciliation.

Pendant la conciliation le statut quo sera maintenu jusqu'au règlement du différent.

Chaque partie cherchera à entamer des négociations afin de parvenir aussi rapidement que possible à une solution. Le cas échéant les parties se mettront d'accord sur un échéancier afin de régler chaque point litigieux.

.1ère phase. Un employé qui a une réclamation à faire doit en premier lieu en discuter avec son supérieur hiérarchique immédiat afin de tenter de résoudre le problème.

.2ème phase. Si le problème n'est pas résolu, l'employé demandera au délégué syndical de le représenter auprès du responsable du dépôt afin qu'ils tentent d'aboutir à un accord.

Si aucun accord ne s'est pas dégagé, un constat d'échec sera dressé par écrit en des termes clairement entendus par les deux parties. Le délégué syndical doit en aviser le représentant local du syndicat et le responsable du dépôt, le chef du personnel ou le cadre responsable désigné par la société. L'affaire change de niveau et passe alors à la phase suivante.

.3ème phase. Le représentant local du syndicat et le chef du personnel (ou le cadre désigné) se rencontreront et mettront tout en oeuvre pour parvenir à un accord. S'ils échouent, un constat d'échec sera de nouveau dressé par écrit et transmis à la commission paritaire de conciliation. Ce renvoi sera considéré comme cas d'urgence, conformément à l'article 7 des statuts constitutifs et sera traité comme tel. Si la commission de conciliation ne parvient pas à résoudre le différent, l'assistance d'un conseil spécialisé en arbitrage et conciliation sera sollicitée afin de trouver une solution définitive rapide au problème en suspens.

Compléments :

a) Si un délégué syndical souhaite que soit débattue une question intéressant plusieurs employés, il doit le faire en se conformant aux dispositions prévues à la 2ème phase. Si la question ne parvient pas à être résolue, l'affaire passera à la phase suivante de la procédure.

Les parties peuvent être présentes et assister à chacune des phases de la procédure. Il ne s'écoulera pas plus de 7 jours entre chacune de ces phases.

b) Si la commission paritaire débouche sur une impasse pour quelque raison que ce soit et si question concerne l'article 8 des statuts constitutifs, l'objet du différent sera soumis à un Conseil spécialisé en conciliation et arbitrage.

c) Tant que ces procédures sont mises en oeuvre, le statut quo doit être respecté.

Note : Définition du statut quo : C'est la situation préexistante au conflit qui fait l'objet de la discussion entre les parties. Il doit être observé tout au long de la négociation.

IIIème PARTIE Procédures disciplinaires.

Les employeurs doivent s'assurer de l'existence d'un mode de traitement juste et équitable des affaires à caractère disciplinaire. Ce mode de traitement doit avoir été accepté par les représentants du personnel ou les délégués syndicaux qui doivent être informés complètement et sans délai par les employeurs.

Une procédure doit être formalisée sauf dans les petits établissements où il existe un contact personnalisé entre employeur et employés.

L'employeur doit faire connaître à chaque employé :

1. les règles disciplinaires et la procédure à suivre;
2. les motifs qui peuvent conduire à une suspension d'emploi ou à un licenciement

La procédure doit être imprimée et doit :

1. prévoir qui a le pouvoir de prendre des sanctions disciplinaires et établir que des membres de l'encadrement ne peuvent procéder à un licenciement sans en référer à un de leurs supérieurs hiérarchiques.
2. permettre à tout employé de se défendre et de se faire accompagner par un représentant du personnel.
3. garantir le droit de faire appel, quand c'est possible, à un membre supérieur de la Direction, qui n'a pas été précédemment impliqué dans la procédure.
4. garantir un arbitrage indépendant si les parties le souhaitent.

En cas de faute, la procédure disciplinaire à suivre dépendra des circonstances et de la nature de la faute.

Normalement, la procédure se déroulera de la façon suivante:

1. Aucun employé ne peut être licencié à la suite d'un premier manquement à la discipline, sauf en cas de faute grave.
2. Sauf dans le cas d'un licenciement pour faute sérieuse, les autres manquements à la discipline doivent indépendamment de toute autre sanction, faire l'objet d'un avertissement écrit indiquant l'ensemble des faits reprochés.
3. Les sanctions prises à la suite d'un nouveau manquement à la discipline, d'un dernier avertissement, d'une mise à pied sans salaire ou d'un licenciement doivent être consignées par écrit.
4. Les motifs de toute sanction disciplinaire doivent être communiqués par écrit à l'employé concerné ainsi que, s'il le souhaite, au représentant du personnel chargé de son cas.
5. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un délégué syndical avant d'en avoir été discuté avec un permanent du syndicat auquel appartient le délégué.

SALAIRES ET DEPLACEMENT:

Accord sur les salaires	40 heures	à l'heure
(a) Conducteurs		
Véhicules de 7,5 à 10,5 Tonnes	108,53	2,71
de 10,5 à 16 tonnes comprises	109,35	2,73
de 16 à 22 tonnes comprises	111,62	2,78
de 22 à 26 tonnes comprises	111,84	2,8
de 26 à 30 tonnes comprises	112,69	2,82
de 30 à 32 tonnes comprises	113,5	2,84
38 tonnes et plus	119	2,98
(b) Conducteurs		
Jusqu'à 7,5 Tonnes	105,48	2,64
(c) Accompagnateur et autres		
au dessous de 17 ans	64,75	1,62
17 ans	72,98	1,82
18 ans	81,2	2,03
19 ans	89,39	2,23
20 ans	97,63	2,44
21 ans	105,48	2,64

(i) le salaire hebdomadaire garanti est calculé sur la base de 45 heures (47 1/2 heures continues) sous réserve que l'employé se présente tous les jours à son poste

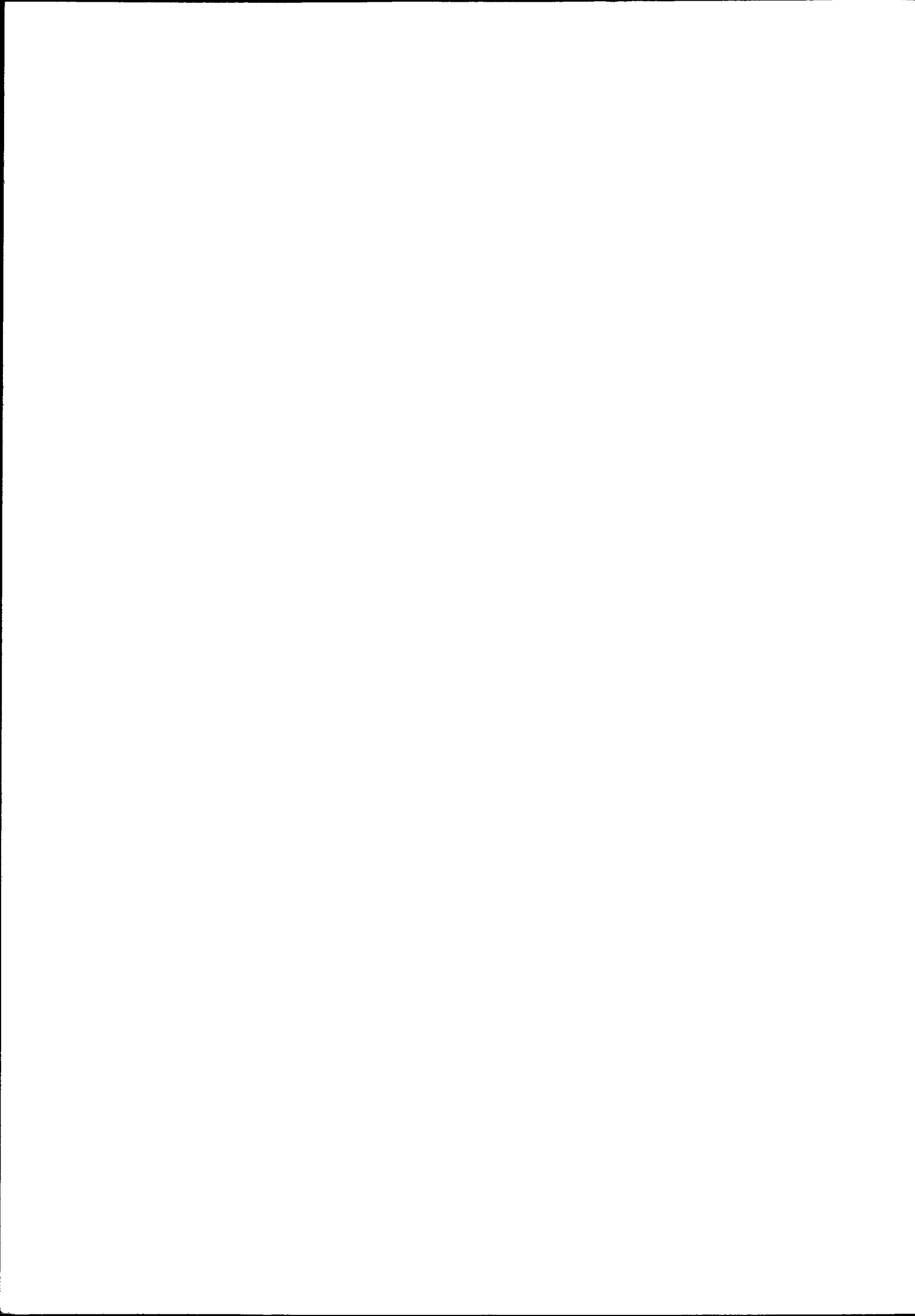
(ii) les congés annuels sont payés sur la base de 50 heures de travail à plein temps par semaine

(iii) les jours fériés sont rémunérés sur la base de 10 heures de travail à plein temps.

(iv) les frais de déplacement sont de 13,25 £ par nuit de découchage

(v) en plus de son salaire de base, un employé travaillant entre 8 heures du matin et 18 heures, a droit au paiement d'1/4 heure de salaire de base complémentaire par heure de travail. Ce complément de salaire s'ajoute aux heures supplémentaires quand elles sont dues, sans être pour autant intégré dans l'assiette servant de base de calcul à ces heures supplémentaires.

ITALIE



T.E.R.

Italie 2

SOMMAIRE :

. Décret Loi Royal du 15 Mars 1923 n° 692 limitant les heures de travail des ouvriers et employés de l'industrie et du commerce 4

(R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura - Gazzetta Ufficiale 10 aprile 1923 - n. 84)

. Décret Royal du 10 Septembre 1923 n° 1955 6
Application du règlement relatif à la limitation des horaires de travail des ouvriers et employés de l'industrie et du commerce

(R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciale di qualunque natura. Gazzetta Ufficiale 28 settembre 1923 n. 228)

. Décret Royal du 6 Décembre 1923 n° 2657 8
Liste récapitulative des emplois auxquels ne s'appliquent pas l'article 1 du décret du 15.3.1923 n°692

(Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'articolo 1 del Decreto-Legge 15 marzo 1923, n° 692 - Gazzetta Ufficiale 21 Dicembre 1923 - n. 299)

. Loi du 14 Février 1958 n° 138 9
Heures de travail des conducteurs d'autocars interurbains

(Legge 14 Febbraio 1958 n°138 - Gazzetta Ufficiale 15 Mazo 1958 - n. 65)

.Loi du 13 Novembre 1978, n° 727 11
Application du Règlement CEE 1463/70 du 20 juillet 1970 relatif à l'institution d'un appareil spécifique de mesure

(Legge 13 novembre 1987, n° 727. Attuazione del regolamento CEE n° 1463/70 del 20 luglio 1970, e successive modificazioni e integrazioni, relativo alla istituzione di uno speciale apparecchio di misura destinato al controllo degli impieghi temporali nel settore dei trasporti su strada)

T.E.R.

Italie 3

.Extrait du Décret Loi du 6 Février 1987 n° 16

12

(D.L. 6.2.1987 n. 16 - nel testo coordinato con la legge di conversione 30.3.1987 n 132)

.Tableau récapitulatif des infractions et des sanctions

15

.Convention collective des entreprises :

17

Garages, location d'autocars, services touristiques, location de véhicules avec chauffeurs

(Contratto collettivo nazionale di lavoro per dipendenti da imprese esercenti autorimesse noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, possesso e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi)

.Convention collective nationale des personnels dépendant des commissionnaires en transports, des transports routiers de marchandises pour compte de tiers et des auxiliaires de transports

27

(Contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi ausiliari del trasporto, nonché dalle agenzie marittime e raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi, che esercitano tali attività promiscuamente a quella di spedizione.)

DECRET LOI ROYAL n° 692 DU 15 Mars 1923
LIMITANT LES HEURES DE TRAVAIL
DES OUVRIERS ET EMPLOYES DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE

(R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692)

Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura)

Gazzetta Ufficiale 10 aprile 1923 - n. 84

Article 1 Horaire maximum de travail

La durée maximale de travail effectif des ouvriers et employés des entreprises industrielles et commerciales, quelque soit l'activité de ces entreprises (.....) ne peut excéder 8 heures par jour ou 48 heures par semaine.

Ces normes ne sont pas applicables aux employés de maison, aux dirigeants d'entreprises et aux représentants de commerce.

Les travaux exécutés à bord de navires, dans les entreprises et les services publics (..) sont régis par des dispositions particulières.

Article 2 Entreprises agricoles

(.....)

Article 3 Définition du travail effectif

Est considéré comme travail effectif au sens du présent Décret tout travail requérant une activité constante et continue. En conséquence la présente définition ne prend pas en compte les travaux qui demandent par leur nature ou leur spécificité un travail discontinu, une simple présence ou une surveillance.

Article 4 Répartition du travail sur une durée supérieure à une semaine

Possibilité dans le secteur agricole ainsi que pour des travaux techniques et saisonniers dans d'autres secteurs de prolonger la durée de travail sous conditions.

Article 5 Heures supplémentaires

Sous condition d'un accord entre les parties intéressées, il est possible de prolonger la durée normale de travail prévue à l'article 1 de deux heures par jour et de 12 heures par semaine ou encore d'une autre durée moyenne équivalente, à condition que dans tous les cas, ce travail supplémentaire soit comptabilisé à part et rémunéré en intégrant une revalorisation de 10 % du salaire horaire de base.

Article 5 bis

Dans les entreprises industrielles l'utilisation d'heures supplémentaires n'ayant pas un caractère d'obligation impérieuse doit être évitée, sauf dans les cas où les exigences techniques du travail sont telles qu'il ne peut être exécuté par du personnel extérieur.

L'utilisation d'heures supplémentaires (....) doit être signifiée par l'employeur 24 heures à l'avance à l'Inspection du travail territorialement compétente en indiquant les motifs (.....)

L'Inspection du travail peut interdire l'utilisation des heures supplémentaires ou en limiter l'usage si elle estime que les motifs invoqués ne correspondent pas aux conditions exigées au premier alinéa du présent article.

L'utilisation d'heures supplémentaires comporte, en plus d'une rémunération salariale majorée prévue par les conventions collectives, le versement au Fonds de Chômage d'une contribution égale à 15 % de la majoration salariale.

Toute infraction aux dispositions de cet article est passible d'une amende de L10 000, par jour et par contrevenant, qui peut être doublée en cas de récidive.

Article 6 Travail préparatoire et complémentaire

Le dépassement des plafonds horaires pour des travaux préparatoires ou complémentaires, sous condition qu'ils soient mutuellement consentis, est admis.

Article 7 Cas de force majeure ou de danger imminent

Le travail peut être prolongé au delà des limites prévues aux articles précédents en cas de force majeure ou dans les cas où l'interruption du travail aux heures normales pourrait entraîner un dommage pour les personnes ou les biens.

La prolongation des heures doit être signalée par l'employeur à l'Inspection du travail.

Article 8 Nullité des contrats

Tout contrat ne respectant pas une des clauses du présent Décret est frappé de nullité.

Article 9 Infractions

Toute infraction au présent Décret par un employeur ou par un de ses subordonnés est passible d'une amende de L.2 000 par jour et par contrevenant, qui peut être doublée en cas de récidive.

Le gouvernement est autorisé par voie réglementaire à appliquer des amendes limitées à L.200.000 pour toute infraction aux dispositions introduites par le présent Décret.

Article 10 Règlements

Afin de répondre aux exigences particulières de certaines activités industrielles et agricoles, des dispositions particulières concernant la qualification des notions de "travaux préparatoires et complémentaires" au sens de l'article 6 seront prises par décret du Ministre du travail et des affaires sociales en liaison avec le Ministre de l'Industrie et du Commerce et le Ministre de l'Agriculture.

Article 11 Dérogations temporaires

Le Ministre du travail et des affaires sociales peut accorder par décret des dérogations temporaires pour l'application du présent Décret à des branches industrielles déterminées.

Articles 12 à 14 Entrée en vigueur / Abolition des décrets précédents / Présentation au Parlement

(.....)

DECRET ROYAL du 10 Septembre 1923 n° 1955.
APPLICATION DU REGLEMENT RELATIF
A LA LIMITATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DES OUVRIERS ET DES
EMPLOYES DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

(R.D.L. 10 septembre 1923, n 692 , approvatione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciale di qualunque natura.)

Gazzetta Ufficiale 28 settembre 1923 n. 228

Article unique

Approbation du décret du 15 mars 1923, n° 692

Texte du Règlement

n° 1. *Etendue : industries et commerces.*

n° 2. *Coopératives.*

n° 3. *Référence : article 1, alinéa 2 du Décret 692 du 15 mars 1923 - exceptions pour :*

§ 1. employés de maison.

§ 2. dirigeants d'entreprises et personnel d'encadrement.

n° 4. Le présent règlement n'est pas applicable aux personnels navigants, ni aux employés, agents et ouvriers, contractuels ou titulaires, du service public.

n° 5. Ne sont pas considérés comme travail effectif:

(1) Les pauses prises à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise,

(2) La durée du trajet du domicile au poste de travail. (*Dans les mines et les entreprises d'extraction la durée du travail est comptabilisée de l'entrée à la sortie du puits*)

(3) Les interruptions de plus de 10 minutes et de moins de deux heures, prises entre le début et la fin de chaque période de travail journalier et pendant lesquelles aucune prestation de travail n'est exigée de l'employé ou de l'ouvrier.

Néanmoins les interruptions d'une durée de plus de 15 minutes, accordées à un ouvrier exécutant des travaux pénibles afin qu'il puisse récupérer sont considérées comme travail effectif.

Les repos habituels, qui ne sont pas comptabilisés comme travail effectif, doivent être prévus à l'avance à des heures fixes, indiquées sur le tableau de service, visé au point n° 12.

La récupération des temps de repos qui n'ont pu être pris du fait de travaux urgents ayant un caractère de force majeure, et ayant perturbé le déroulement habituel des horaires de travail, est admise, sous réserve que la prolongation de la durée journalière de travail n'ait pas dépassé de plus d'une heure la durée maximum de travail admise et que cette prolongation ait été consentie au terme d'un accord d'entreprise .

n° 6. Le tableau des activités dans lesquelles le travail a un caractère discontinu, ou requiert une simple présence ou une surveillance, sera publié en annexe du Décret Royal (.....)

n° 7. *Interprétation - conflit - conciliation.*

n° 8. La période, pendant laquelle le dépassement de la durée de travail de 8 heures journalière et de 48 heures hebdomadaires est autorisé pour des raisons techniques selon les dispositions de l'article 4 du Décret Royal, ne peut dépasser la durée d'une saison ou de trois mois pour les industries non-saisonnnières.
(.....)

n° 9. Il est possible au terme d'un accord professionnel de prévoir de dépasser le plafond d'utilisation des heures supplémentaires, fixé à 12 heures par semaine, sous réserve que la période de dépassement ne s'étende pas au delà de 9 semaines consécutives, et que la moyenne des heures supplémentaires réalisées durant cette période ne dépasse pas 12 heures par semaine (.....)

n° 10. *La durée maximale journalière de travail peut être prolongée en cas de nécessité absolue : remise en état de l'outil de production, conservation des matières premières.* (.....)

n° 11. *Cas de force majeure.*

n° 12. *Affichage des horaires.*

DECRET ROYAL du 6 Décembre 1923 n° 2657
LISTE RECAPITULATIVE DES EMPLOIS SE CARACTERISANT PAR UN
TRAVAIL DISCONTINU, UNE SIMPLE PRESENCE OU UNE SURVEILLANCE
ET AUXQUELS NE S'APPLIQUENT PAS
L'ARTICLE 1 du DECRET du 15.3.1923 , n° 692

(Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'articolo 1 del Decreto-Legge 15 marzo 1923, n° 692)
Gazzetta Ufficiale 21 Dicembre 1923 - n. 299

Article unique

1. *Concierge*
2. *Gardien de nuit et de jour*
3. *Portier*
4. *Garçon de course*
5. *Serveurs*
6. *Magasinier*
7. *Personnels chargés des transport de voyageurs et de marchandises;*
8. *Personnels affectés à des tâches de chargement et de déchargement, à l'exclusion de ceux pour lesquels l'Inspection du travail estime que le travail ne présente pas un caractère de discontinuité.*
10. *Personnel du chemin de fer.*
16. *Personnel affecté à la surveillance des entrepôts frigorifiques.....*
30. *Grutiers.....*
34. *Industrie de la pêche.....*
36. *Approvisionnement et distribution de carburants sur la route.....*
38. *Personnel (interprètes) d'accompagnement dans le tourisme.....*
45. *Approvisionnement et distribution de carburants sur les aéroports.....*

LOI du 14 Février 1958 n° 138
HEURES DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS
D'AUTOCARS INTERURBAINS

(Legge 14 Febbraio 1958 n°138 - Gazzetta Ufficiale 15 Marzo 1958 - n. 65)

Article 1

Les dispositions relatives à la limitation de la durée du travail, édictées par le Décret-Loi Royal du 15 Mars 1923, le Décret Royal du 10 Septembre 1923 et la Loi du 30 Octobre 1955 s'appliquent au personnel sédentaire des entreprises de transports interurbains de voyageurs.

Article 2

La durée de travail effectif des personnels roulants des entreprises de transports interurbains de voyageurs ne peut dépasser 8 heures par jour et 48 heures par semaine, sauf dans les cas visés à l'article 3 ci après.

Article 3

L'exécution d'heures supplémentaires de façon régulière par les personnels visés à l'article précédent, est interdite, sauf si les caractéristiques de la ligne desservie par ces personnels l'exigent et si l'entreprise exploitante ne peut y pallier en embauchant.

Les heures supplémentaires effectuées, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe précédent, ne peuvent dépasser 2 heures par jours et 12 heures par semaine.

L'utilisation d'heures supplémentaires doit être signalée à l'Inspecteur des transports et à l'Inspecteur du travail compétents, en indiquant les motifs ayant poussé à y avoir recours.

L'utilisation des heures supplémentaires entraîne systématiquement le paiement des majorations de salaires prévues par la convention collective applicable.

Article 4

Est qualifiée de travail nocturne, une prestation réalisée entre 22 heures et 5 heures.

Article 5

Le personnel roulant ne peut conduire de façon continue durant plus de 5 heures. Au terme de cette période, il ne peut reprendre la conduite sans avoir respecté une interruption d'au moins une heure. Si les exigences du service ne permettent pas de respecter une interruption de plus de 30 minutes, le complément du temps de pause doit être reporté au terme du temps de conduite.

Article 6

Pour le personnel roulant, est considéré comme temps de travail effectif :

- a) le temps de préparation, calculé à partir du moment où le conducteur prend en charge son véhicule, jusqu'au moment où il est autorisé à le quitter, y compris les arrêts d'une durée de moins de 30 minutes.
- b) le temps durant lequel la présence du conducteur à bord de son véhicule est requise dans l'attente du départ, d'une réparation
- c) le temps de conduite et le temps durant lequel le conducteur reste à la disposition de l'employeur.
- d) le temps occupé à des activités accessoires comme :
 - .le temps nécessaire à la rédaction de la feuille de route, au versement des recettes encaissées, au contrôle des billets et à toute autre prestation du même ordre...
 - .le chargement et déchargement des bagages, ou de toute autre marchandise
- e) les temps de retard dus à des événements ayant un caractère de force majeure
- f) une partie du temps (qui ne peut être inférieure à 12%) que le conducteur passe inoccupé hors de son domicile, à l'exclusion du temps de repos visé à l'article 7.

Article 7

Au cours d'une période de 24 heures, comptabilisée à compter du début de la journée de travail, le personnel roulant doit pouvoir bénéficier de périodes de repos ininterrompus d'une durée moyenne de 11 heures, minimum, calculée sur 4 semaines au plus, sous réserve :

- a) que toute durée de repos journalière, prise isolément ne soit pas inférieure à 9 heures.
- b) que le repos hebdomadaire ne soit pas pris en compte dans le calcul de la durée moyenne de repos visée précédemment
(.....)

Article 8

Le personnel a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures, distinct du repos journalier et des jours de vacances reconnus par le contrat de travail.

Le repos hebdomadaire doit normalement être pris à domicile....

Il est possible de cumuler deux périodes de repos hebdomadaires quand la suppression de l'un d'entre eux a été requise par les impératifs du service et a été librement consentie par les parties.

Article 9

Cas de force majeure et dérogation à l'article 7

Article 10

Affichage des heures de service.

(.....)

LOI du 13 Novembre 1978, n° 727.
APPLICATION du REGLEMENT CEE 1463/70 du 20 juillet 1970.
RELATIF A L'INSTITUTION D'UN APPAREIL SPECIFIQUE DE MESURE
DESTINE AU CONTROLE DES TEMPS DANS LES TRANSPORTS ROUTIERS

(Legge 13 novembre 1987, n° 727.

Attuazione del regolamento CEE n° 1463/70 del 20 luglio 1970, e successive modificazioni e integrazioni,
relativo alla istituzione di uno speciale apparecchio di misura destinato al controllo degli impieghi temporali
nel settore dei trasporti su strada)

Article 15

Tout conducteur circulant à bord d'un véhicule dépourvu, comme prescrit, d'un chronotachygraphe et de disques d'enregistrement est passible d'une amende d'un montant compris entre L.300.000 et L.600.000.

Article 16

L'employeur qui met en circulation des véhicules sans que soient respectées les dispositions de l'article 15 du Règlement CEE 1463/70 est passible d'une amende d'un montant compris entre L.120.000 et L. 240.000.

Sont soumis à la même sanction administrative les membres d'équipage qui circulent en violation des dispositions de l'article 15 du règlement CEE.

Les sanctions visées à l'alinéa ci-dessus sont doublées en cas de violation des scellés ou de dérèglement du chronotachygraphe.

Article 17

L'employeur qui met en circulation des véhicules sans que soient observées les dispositions de l'article 18 §1 du Règlement CEE 1463/70 (...) est passible d'une amende comprise entre L.120.000 et L. 240.000 pour chaque véhicule sur lequel est constatée l'infraction.

Article 18

Le conducteur et les autres membres d'équipage d'un véhicule pour lequel l'obligation d'un chronotachygraphe est obligatoire au sens du Règlement CEE 1463/70 (.....) et qui n'observent pas les dispositions de l'article 18 § 2 du règlement précité, sont passibles d'une amende comprise entre L.60.000 et L.120.000.

Article 19

Tout contrevenant aux dispositions du Règlement CEE 1463/70 (...), aux dispositions de la présente Loi et aux règlements d'application y afférents, pour des faits non visés aux articles précédents, est passible d'une amende comprise entre L.60.000 et L.120.000.

EXTRAIT du DECRET-LOI n° 16 du 6 Février 1987

(D.L. 6.2.1987 n. 16 nel testo coordinato con la legge di conversione 30.3.1987 n 132)

Article 8

§ 1 Les sanctions prévues aux articles 15, 16, 17, 18 et 19 de la loi du 13 novembre 1978, n° 727 et de l'article 127, troisième et quatrième alinéas du texte original sur les normes disciplinaires du Code de la Route, approuvé par décret présidentiel du 15 juin 1959, n° 393 et les modifications ultérieures, sont de quatre ordres (.....)

§ 9 Pour l'application des sanctions prévues aux alinéas précédents, un fonctionnaire, ayant relevé l'absence, la détérioration ou le non-fonctionnement d'un chronotachygraphe, peut par procès verbal mettre un conducteur en demeure d'y remédier dans un délai de dix jours.
Si le conducteur et le titulaire de la licence ou de l'autorisation ne sont pas la même personne, le délai limite prend effet à partir de la date de notification du procès verbal, qui doit être transmis au plus tôt.

§ 10 Si dans le délai de 10 jours fixé par la mise en demeure mentionnée à l'alinéa précédent l'infraction à l'application de l'article 16 du Règlement CEE 3821/85 est encore constituée, le véhicule, si il circule, peut faire l'objet d'une saisie administrative. Le véhicule sera restitué après un mois au propriétaire ou au titulaire du document de circulation.

Article 10

(.....)

§ 3 Les ateliers qui effectuent le montage et la réparation des chronotachygraphes, en vertu d'une autorisation accordée, conformément à l'article 3 de la loi du 13 novembre 1978 n° 727, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret, doivent apposer sur les chronotachygraphes un sigle homologué par le Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat, ministère qui détermine les dates, les modalités d'attribution des marchés ainsi que les tarifs maxima à appliquer aux opérations précitées.

§ 4 Une attestation de révision obligatoire annuelle doit être établie à l'occasion de chaque révision périodique conformément à l'article 55 du Code de la Route, approuvé par décret présidentiel le 15 juin 1959, n° 393 et ses modifications successives.

Article 11

§ 1 Dans les trente jours de la date d'entrée en vigueur de la loi d'harmonisation parallèle du présent décret, le Ministre des Transport, prenant en compte les recommandations de l'ECE de l'ONU, adoptera par décret ministériel, conformément aux directives de la CEE, les mesures relatives à la durée de vie des véhicules de transport de personnes et de marchandises, à leurs caractéristiques techniques, à leurs équipements de sécurité, en particulier les catadiopres latéraux, antérieurs et postérieurs, les déflecteurs de boue, les installations de freinage, ainsi que les règles d'homologation, notamment en ce qui concerne les limitations de vitesses.
Dans l'hypothèse de mesures non prévues expressément par les directives CEE, les dispositions devront néanmoins être conformes à l'esprit de ces directives.

§ 2 Dans le même sens, les dispositions d'adaptation du Règlement CEE 3820/85 relatif à l'harmonisation de quelques mesures en matière sociale dans le secteur des transports par route ainsi que les normes d'adaptation relatives à l'accès de la profession de transporteur, seront prises par décret du Ministère des Transports, établi en concertation avec le Ministère de l'Intérieur.

§ 3 Les références au Règlement CEE 1463/70 dans la loi du 13 novembre 1970 n° 727 doivent désormais être comprises comme références au Règlement CEE 3821/85. De la même façon les références au Règlement 543/69 contenues dans le Code de la Route approuvé par décret présidentiel du 15 juin 1959, n° 393 et les modifications successives doivent être comprises comme des références au Règlement CEE 3820/85.

§ 3 bis Le 3ème et le 4ème alinéas de l'article 124 du Code de la Route, approuvé par décret présidentiel du 15 juin 1959, n° 393 sont abrogés.

Article 12

§ 1 L'alinéa 11 de l'article 3 du Code de la Route, approuvé (...) est remplacé par l'alinéa suivant: "Quiconque commet une infraction à l'encontre des dispositions relatives aux autorisations de circulation routière au sens du premier alinéa est passible d'une amende administrative d'un montant compris entre L.200.000 à L.800.000. Cette amende peut être doublée en cas d'infraction commise avec un véhicule visé aux alinéas 3 et 4 de l'article 103. Dans ce cas et après intervention du préfet, la suppression du permis de conduire peut être requise pour une durée de 15 jours minimum et de 60 jours maximum. Si le conducteur du véhicule et le détenteur de la licence ou de l'autorisation de transport sont la même personne, la peine maximale s'appliquent.

Quiconque commet une infraction à l'encontre des autres obligations, interdictions et dispositions limitatives au sens du présent article est passible d'une amende administrative d'un montant compris entre L.20.000 et L.50.000.

En cas d'infractions aux dispositions de l'alinéa 11, le fonctionnaire ou l'agent assermenté dresse un procès verbal interdisant au conducteur de continuer sa route en indiquant la date de levée de l'interdiction. D'autre part, si la sécurité routière l'exige, le fonctionnaire ou l'agent assermenté peut par procès verbal, prendre les dispositions requises pour faire enlever le véhicule.

L'inobservation des consignes figurant aux procès verbaux expose le conducteur au risque de retrait de son permis de conduire pour une période de 3 à 6 mois, et en cas de récidive de 6 à 18 mois. Dans tous les cas, l'autorisation de circulation est immédiatement retirée à celui qui commet une telle infraction; elle est adressée à l'office provincial qui a délivré l'autorisation, qui ne la restitue qu'après avoir vérifié qu'il n'y a pas eu de récidive."

Article 13

§ 1 Les alinéas 8 et 9 de l'article 103 du Code de la Route (.....) sont remplacés par les alinéas suivants:

" Quiconque dépasse de moins de 10 km/h, les vitesses prescrites en circulation routière est passible d'une sanction administrative comprise entre L.50.000 et L.200.000.

Quiconque dépasse de plus de 10 km/h, les vitesses prescrites en circulation routière est passible d'une sanction administrative comprise entre L.200.000 et L.800.000."

§ 2 Après l'alinéa 10 de l'article 103 du Code de la Route (.....) le texte suivant est inséré:

"Si l'infraction mentionnée à l'alinéa 9 est constatée au volant d'un véhicule visé aux alinéas 3 et 4, la sanction est multipliée par deux. Si quelqu'un commet trois fois la même infraction en cinq ans, le préfet de la province procédera au retrait du permis de conduire pour une durée de 8 mois à 2 ans.

Par delà les constats obtenus par les instruments de mesure homologués et utilisés par la police routière, les cartes de péage enregistrés sur autoroute et les disques des chronotachygraphes peuvent constituer des preuves opposables aux contrevenants."

Article 14

§ 1 Le texte suivant est ajouté après la lettre (i) de l'alinéa 3 de l'article 91 du Code de la Route (..):
" interdit de circuler sur les bandes d'urgence des autoroutes, des routes express"

§ 2 Les limitations de vitesse sur autoroutes pour les véhicules de plus de 80 quintaux sont arrêtées par le Ministère de Travaux Publics conformément à l'article 125 du Code de la Route (...) par décret (.....)

§ 3 Par le même décret mentionné à l'alinéa 2 ci-dessus, le Ministre des Travaux Publics procédera à la fixation des limitations de vitesse sur les routes nationales pour les véhicules mentionnés à l'alinéa précédent (.....)

§ 4 Les nouvelles limitations de vitesses seront publiées dans la Gazzetta Ufficiale au lendemain de la date de signature du décret mentionné aux alinéas 2 et 3 ci-dessus.

Article 15

§ 1 Au cas où une infraction aux normes du présent décret et de la loi du 6 juin 1974 n° 298 est commise par un véhicule immatriculé dans un pays étranger, et que cette infraction est soumise à une amende financière, la poursuite du voyage des véhicules contrevenants est soumise au paiement d'un quart de l'amende maximale prévue ou, si le contrevenant peut fournir les justificatifs nécessaires, à une caution garantissant le règlement d'une somme égale au maximum de l'amende prévue. Les frais de remorquage et de gardiennage d'un véhicule sont à charge du propriétaire et du conducteur du véhicule.

TABLEAU RECAPITULATIF DES INFRACTIONS ET DES SANCTIONS

Infraction	Sanction	Abattement pour règlement	
		immédiat ou dans 15 jours	du 16 ^{ème} au 60 ^{ème} jours
Conduite et pauses Règl.CEE 3820/85	de L.80.000 à L.200.000	L.50.000	L.100.000
Temps de repos Règl.CEE 3820/85	de L.80.000 à L.200.000	L.50.000	L.100.000
Repos autres membres de l'équipage	non-prévue	-	-
Extrait du registre de service; copie horaire de service			
- absence pour le conducteur	de L.80.000 à L.200.000	L.50.000	L.100.000
- pour les autres membres de l'équipage	non-prévue	-	-
- non-tenu du registre	de L.5.000 à L.20.000	L.2.000	L.10.000
Documents de voyage (C de la R. art.127 § 1, 2, 3)	amende conjointe à l'entreprise et au conducteur		
Documents de bord: infraction, falsification	de L.20.000 à L.50.000	L.12.000	L.25.000
Récidive à l'art. 127 du Code de la Route	suspension de l'autorisation de transport et confiscation du véhicule impliqué.		
Récidive continue	révocation de l'autorisation de transport		
Installation tachygraphe Règl CEE 3820 art.13	de L.300.000 à L.600.000	L.150.000	L.300.000
Conducteur ne respectant art.13 Règl.CEE 3820	de L.120.000 à L.240.000	L.60.000	L.120.000
Atteinte aux scellés du tachygraphe (L 132 art 16 § 1 et 2)	de L.240.000 à L.480.000	L.120.000	L.240.000
Défaut ou non-fonctionnement de tachygraphe	Obligation d'installation ou réparation immédiate sous peine d'amende		
Véhicule en infraction continue à l'art. 8 § 9 de la L 132	Séquestre administratif du véhicule; restitution après 1 mois		

Infraction à l'art.16 § 1 du Règl.CEE 3821/85	de L.120.000 à L.240.000	L.60.000	L.120.000
Infraction à l'art.13 § 2 du Règl.CEE 3821/85	de L.60.000 à L.120.000	L.30.000	L.60.000
Infraction au Règl.CEE 3820 et L 727/78 non pourvu de sanctions spécifiques	de L.60.000 à L.120.000	L.30.000	L.60.000
Excès de vitesse de - 10 km/h	de L.50.000 à L.200.000	L.50.000	L.100.000
Excès de vitesse de + 10 km/h	de L.400.000 à L.1.600.000	L.400.000	L.800.000
3 excès de vitesse en 5 ans	suspension du permis de 8 mois à 2 ans		
Infractions au Code, suivies d'infraction à l'art. 91 du C	suspension supplémentaire du permis de 1 à 3 mois.		
Infractions au Code, suivies d'une infraction dans un an à l'art 91 § 3 du Code	suspension supplémentaire du permis de 2 à 6 mois.		
Véhicules étrangers: infractions à la Loi 132/87 - chronotachygraphe - temps de conduite - vitesse limitées	amendes: c.f. ci-dessus; paiement immédiat d'une avance d'un quart ou dépôt d'une caution égale au maximum de l'amende.		

**CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES SUIVANTES:
GARAGES, LOCATION D'AUTOCARS, SERVICES TOURISTIQUES,
LOCATION DE VEHICULES AVEC CHAUFFEUR, LOCATION DE VEHICULES,**

(Contratto collettivo nazionale di lavoro per dipendenti da imprese esercenti autorimesse noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, possesso e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi)

Convention Collective signée le 21 juillet 1984.

ENTRE :

AUSITRA (Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari)

ENAT (Associazione Nazionale Esercenti Noleggio Autobus e Trasporti Turistici)

D'UNE PART,

FILT-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti
della Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori)

FILTAT-CISL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico
della Confederazione Italiana dei Sindacati Liberi)

UILTRASPORTI (Settore Ausiliari del Traffico e Portuali
dell'Unione Italiana del Lavoro)

D'AUTRE PART

Article 1 Champ d'application

La présente convention s'applique aux entreprises exerçant l'une ou l'ensemble des activités suivantes : garage, remise, location d'autobus avec et sans chauffeur, location de véhicules automobiles, location de canots à moteur, services touristiques, parkings publics ou privés, entreprises de lavage et graissage de voitures et activités de réparation.

Article 2 Information (.....)

Article 3 Contrat de travail

L'employeur doit remettre par courrier au salarié les informations suivantes:

- 1) la date d'embauche,
- 2) le niveau de l'emploi auquel l'intéressé est embauché, dans la nomenclature au sens de l'article 5,
- 3) la rémunération,
- 4) la durée de la période d'essai.

Au moment de l'embauche, le salarié doit présenter:

- 1) sa carte d'identité ou un document équivalent,
- 2) son livret de travail,
- 3) sa carte d'inscription aux assurances sociales s'il la possède et les autres documents réglementaires requis par l'entreprise

Article 4 Contrat à durée déterminée (.....)

Article 5 Classifications

Corrélativement aux emplois qu'ils sont amenés à occuper, les salariés sont affectés à l'un des 9 niveaux ci-dessous, étant entendu que la distinction entre employés et ouvriers est maintenue avec toutes les conséquences qui en découlent :

niveau	9	(.....)
niveau	8	chef d'agence de parc, chef de contrôle de parc.
niveau	7	responsable des réservations (.....)
niveau	6	(.....)
niveau	5	contrôleur de mouvement (.....)
niveau	4	conducteur d'autobus, conducteur d'un ensemble routier (.....)
niveau	3	conducteur d'automobile, conducteur de camion sans remorque (.....)
niveau	2	(.....)
niveau	1	(.....)

Remarque: les salariés dépendant de la Société AVIS location de voiture S.p.A. sont affectés selon une autre classification, également à 9 niveaux.

La même mesure s'applique à la société HERTZ Italiana S.p.A.....

Article 6 Période d'essai

La durée de la période d'essai est la suivante:

- Pour les niveaux 8 et 9 : 4 mois
- Pour les niveaux 5, 6, 7 : 2 mois
- Pour les niveaux 4, 3, 2, 1 : 1 mois

La rémunération ne peut pas être inférieure pendant la période d'essai à celle de l'emploi (niveau) que le salarié est amené à occuper. Pendant la période d'essai, les deux parties sont tenues d'observer toutes les dispositions de la présente Convention (.....)

Article 7 Emploi et classification

En cas d'exécution d'un travail classé à un niveau supérieur à celui que le salarié occupe, la rémunération correspondant à ce niveau supérieur doit lui être versée. Le passage au niveau supérieur devient permanent au bout de deux mois. Si le salarié effectue un travail classé à deux niveaux différents, le passage au niveau supérieur devient effectif au bout d'un an.

Article 8 Apprentissage (.....)

Article 9 Passage d'ouvrier à employé (.....)

Article 10 Horaire de travail

Pour la durée normale du travail on se rapportera aux dispositions légales et aux normes dérogatoires applicables dans certaines circonstances exceptionnelles.

L'horaire contractuelle pour une semaine ouvrable est la suivante:

Personnel chargé d'un travail irrégulier et/ou d'un travail avec des temps d'attente :

- a) 44 heures par semaine pour le personnel de gardiennage et pour le personnel de surveillance nocturne (.....)
- b) 42 heures par semaine pour les conducteurs d'automobiles,
- c) 40 heures pour les conducteurs d'autocars et pour le personnel d'accompagnement, ainsi que pour les conducteurs de fourgons et d'ensembles-routiers.
- d) 40 heures pour tout autre personnel.

Les prestations réalisées au delà des limites conventionnelles jusqu'à la 60^{ème} heure sont rémunérées sur la base du salaire individuel majoré de 20 %.

Pour les entreprises de location de véhicules automobiles, la majoration appliquée entre la 40^{ème} et la 48^{ème} heure est de 22 %.

La durée hebdomadaire de travail peut être étalée sur 6 jours ou 5 jours selon les exigences du service.

L'organisation des horaires de travail (...) fera l'objet de négociations entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales de l'entreprise ou locales ayant signé la présente Convention.

En cas d'étalement du travail hebdomadaire sur 5 jours, le salarié peut être appelé à travailler durant 6 jours, cette prolongation donne droit à l'attribution d'une journée de repos à prendre pendant une période d'activité ralentie et au paiement d'une rémunération majorée de 16 %.

Si le salarié ne peut prendre cette journée de repos, elle lui est payée en complément de la rémunération majorée de 16 %.

Conducteurs d'autocars et personnel d'accompagnement :

1) Pour les conducteurs d'autocars et pour le personnel d'accompagnement sont considérés comme temps de travail effectif:

- a) les temps de conduite,
- b) les tâches de petite manutention et de nettoyage au sens de l'article 41 de la présente Convention

2) Sont considérés comme temps de repos:

- les temps consacrés au repas
- les temps pendant lesquels le travailleur est libre de toute obligation et responsabilité.

3) A l'exception des heures non-rémunérées dont il est fait mention au paragraphe précédent et des heures mentionnées au paragraphe 1 a et b, toutes les autres heures sont considérées comme heures de travail effectif à raison de 60 % de leur durée.

4) L'amplitude journalière normale est de 12 heures, à l'exclusion des temps consacrés aux repas.

5) Par dérogation aux présentes dispositions, les conducteurs affectés à des services inter-urbains réalisant des voyages de plus d'une journée, ont droit à 4 heures de rémunération individuelle complémentaires majorées de 20 % pour compenser globalement les prestations éventuelles de travail supplémentaire.

6) Quelque soit le type de service demandé, le salarié a droit à la rémunération hebdomadaire fixée par son contrat.

7) Le remboursement des repas est de L.7000 (voir ci-dessous).

L'employeur, en organisant les tableaux de service et de repos du personnel ayant la même qualification, fera en sorte, tout en tenant compte des exigences de l'entreprise, que les prestations de travail de nuit et dominicales soient également réparties entre les différents salariés et que les repos journaliers et les repos hebdomadaires ininterrompus de 24 heures soient systématiquement respectés.

Les horaires de travail et des tournées doivent être affichés suffisamment à l'avance pour que les salariés n'en prennent pas connaissance de façon tardive.

En cas de travail par roulement, le personnel achevant une tournée ne peut quitter son poste sans avoir été relevé par l'équipe suivante; le temps d'attente étant malgré tout limité à 2 heures.

Les limitations éventuelles des prestations de travail supplémentaire, sauf celles imposées par des exigences objectives de service, seront examinées au niveau de chaque entreprise.

Durant la première phase d'application des présentes dispositions, les parties signataires se rencontreront pour examiner les divergences d'interprétation qui pourraient se présenter.

L'organisation éventuelle du travail hebdomadaire sur 5 jours sera examinée à partir du 1.1.85.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

Pour les conducteurs d'autocars et le personnel roulant des entreprises de la région de Lazio, les dispositions suivantes se substituent à celles des points 1 à 6 :

1) services inter-urbains de plus d'une journée: 4 heures complémentaires majorées de 20 %

2) services inter-urbains d'une journée :

Les heures de service réalisées au delà de 6 h 40 et jusqu'à 12 heures (à l'exclusion d'une heure de repas) sont majorées de 15 %

Les heures de service réalisées au delà de 12 heures sont majorées de 20%

3) service touristique urbain sur une journée: le temps de travail est comptabilisé entre début et fin du service à l'exclusion des temps de repas.

4) service occasionnel continu:

Les heures de service réalisées au delà de 6 heures 40 jusqu'à 12 heures (à l'exclusion d'une heure de repas) sont majorées de 45 % .

5) service occasionnel discontinu:

DECLARATION DE PRINCIPE (.....)

PRECISION (.....)

CLARIFICATION D'INTENTION.

Horaire de travail en régime de flexibilité.

Les parties constatent que les entreprises peuvent connaître durant l'année une ou plusieurs périodes de travail intense ou de ralentissement d'activités.

En conséquence, les entreprises peuvent pratiquer des durées de travail hebdomadaires flexibles, consistant dans le prolongement du régime normal de la durée de travail durant les périodes d'activités accrues et ce jusqu'à un maximum de 72 heures par an, sous réserve de ne pas dépasser 48 heures hebdomadaires, auxquelles doivent correspondre des temps équivalents de repos durant les périodes de moindre activité au cours desquelles il est interdit d'avoir recours à des heures supplémentaires.

Les salariés concernés perçoivent la rémunération hebdomadaire contractuelle, que cela soit en période de travail supplémentaire ou en période d'horaire réduit.

Les heures réalisées au delà de l'horaire hebdomadaire habituel sont majorées de 16% (majoration légale + indemnités conjoncturelles).

L'employeur doit communiquer à l'avance au Comité d'Entreprises et aux représentants syndicaux les périodes de fortes et de faibles activités et les modes de mise en oeuvre des horaires flexibles.

Les repos compensateurs prévus ci-dessus doivent être obligatoirement pris dans les trois mois à compter des dates prévues par les tableaux de service en période de flexibilité (.....)

Article 11 Mobilité de l'emploi (.....)Article 12 Travail à temps partiel dans le secteur de location automobiles sans conducteur (.....)Article 13 Travail supplémentaire, travail de nuit, travail en jour férié

Un salarié ne peut refuser d'effectuer dans le cadre des limites légales et réglementaires, une prestation de travail supplémentaire, un travail de nuit ou durant un jour férié, sauf en cas d'empêchement dûment motivé.

Sont considérés comme :

- . travail supplémentaire: voir article 10,
- . travail de nuit: tout travail effectué entre 22 h et 6 h. sauf pour les techniciens postés,
- . travail jours fériés: voir article 14.

Dans ces trois cas: la majoration du salaire de base est la suivante :

1) travail supplémentaire un jour ouvrable	25 %
2) travail supplémentaire de nuit	50 %
3) travail supplémentaire un jour de fête	65 %
4) travail supplémentaire de nuit un jour de fête	75 %
5) travail un jour de fête	50 %
6) travail de nuit posté	25 %.

Ces majorations ne sont pas cumulables, le pourcentage le plus fort étant toujours appliqué.

Gardiens de nuit. (.....)

Les heures supplémentaires ne peuvent excéder 2 heures par jour et 12 heures par semaine, étant entendu qu'un conducteur ne peut conduire plus de 10 heures par jour, sans autre interruption que le temps de repas. Si le plafond de 12 heures par semaine est dépassé, la durée moyenne des heures supplémentaires réalisées sur une période de 9 semaines consécutives ne doit pas dépasser 12 heures.

Les heures supplémentaires des personnels visés au 2ème alinéa de l'article 10 ne peuvent dépasser 200 heures par an. Cette limite n'est pas applicable aux personnels postés et roulants. (.....)

Article 14 Indemnités de déplacement

Le personnel en service hors de l'entreprise, a droit, en complément de la rémunération globale journalière aux indemnités suivantes :

(1) Personnel roulant des entreprises de location d'autocars avec chauffeur, sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable :

. service national:	L.35.000 pour une nuit. L.15.000 pour un repas.
. service international :	L.50.000 pour une nuit. L.20.000 pour un repas.

(2) Personnel roulant des entreprises de location de voitures avec chauffeur, sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable :

. service national:	L.27.000 pour une nuit. L.13.000 pour un repas.
. service international:	L.35.000 pour une nuit. L.18.000 pour un repas.

(3) Indemnité d'absence attribuée aux personnels mentionnés aux paragraphes 1, 2:

.service national	absence de 8h à 12h : L4.000 absence de 12h à 18h : L6.000 absence de 18h à 24h : L9.000
. service international	absence de 8h à 12h : L5.000 absence de 12h à 18h : L7.000 absence de 18h à 24h : L10.000

Repos journalier (y compris le temps des repas) d'un simple équipage: 12 heures au minimum.

Article 15 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit normalement être pris le dimanche, sauf exception visée par la loi. Pour les salariés ayant l'autorisation de travailler le dimanche, ce jour est considéré comme un jour ouvrable, mais le jour de repos compensateur qui lui correspond est alors considéré comme un dimanche, avec tous les effets qui en découlent (.....)

Article 16 Jours fériés

- a) Sont considérés comme jours fériés: tous les dimanches ou encore les jours de semaine passés en repos compensateur en remplacement du dimanche, comme prévu à l'article 15 ci-dessus;
- b) les jours de fête nationale
- c) les fêtes suivantes:
 - Nouvel An (1 janvier),
 - Pâques (fête mobile),
 - Lundi après Pâques (fête mobile),
 - Assomption (15 août),
 - Toussaint (11 novembre),
 - Immaculée Conception (8 décembre),
 - Noël (25 décembre),
 - St. Etienne (26 décembre),
 - Fête patronale du siège de l'entreprise, de l'agence. (....)

Article 17 Congés

- . 26 jours ouvrables par an.
- . 22 jours ouvrables en cas de travail en semaine courte.
- . calcul : par fraction de 1/12 mensuel.
- . entrée en application dans le courant de l'année (.....)

Article 18 Congés exceptionnels

- . possibilité de prendre des congés sans solde à raison de 1/20 ème par mois pour raison justifiée.
- . naissance d'un enfant: 1 jour.
- . décès d'un parent, frère et soeur, enfant, conjoint: 3 jours; hors province: 5 jours.
- . congés pour étudiants passant des examens.....

Article 19 Travail des étudiants (.....)

Article 20 Absences

Toute absence d'une journée pour raison impérieuse doit être signalée dans la journée à l'entreprise.

(.....)

Article 21 Interruption et suspension du travail

Les interruptions de travail ouvrent droit aux traitements suivants :

- 1) heures perdues durant lesquelles le personnel reste à disposition de l'entreprise:

Droit au traitement de base, mais l'employeur peut affecter le personnel à un autre travail;
 2) heures perdues, sans préavis, durant lesquelles le personnel est dispensé de rester à disposition de l'entreprise:
 Rémunération de base pour la première journée;
 3) heures perdues avec préavis et durant lesquelles le personnel est dispensé de rester à disposition de l'entreprise:
 Aucune rémunération.
 Possibilité pour l'entreprise de récupérer les pertes salariales auprès de la Caisse de prévoyance.
 Si l'interruption dure plus de 15 jours: le salarié a la possibilité de rompre en sa faveur le contrat de travail (avec droit au préavis et indemnité d'ancienneté).
 Ces dispositions ne sont applicables qu'en cas d'interruption de travail ne dépendant pas de la volonté express de la direction de l'entreprise.

Article 22 Service militaire (.....)

Article 23 Congés pour mariage

Congés rémunérés de 15 jours ouvrables.

Article 24 Indemnités en cas de maladie et d'accident

*Dès l'arrêt de travail, si possible le jour même, communication du certificat médical.
 .Conservation de l'emploi : pendant une absence cumulée de 12 mois sur 32.
 .Période d'attente: l'entreprise peut accorder à la demande du salarié 4 mois d'attente au delà des 32 mois, considérant pendant ces quatre mois le poste de travail en "suspens"; cette période peut être renouvelée une fois.*

Licenciement à l'expiration des délais

Dispositions de la Sécurité Sociale (Article 5 de la Loi n° 300/170).....

Indemnités

A. Ouvriers

.à partir du 3^{ème} jour jusqu'au 180^{ème} jour : 100% de la rémunération globale couverte par les indemnités versées par la Sécurité Sociale (INPS) .

.du 181^{ème} jour jusqu'au 270^{ème} jour : 50 % de la rémunération globale couverte par l'indemnité maladie et 25 % de l'indemnité d'accident.

.à partir du 271^{ème} jour jusqu'à la limite du temps de conservation du poste: 30 % de la rémunération globale couverte par l'indemnité maladie et 25 % de l'indemnité d'accident.

.accident de travail : 100 % du premier jour jusqu'au 180^{ème} jour.

B. Employés. (.....)

Article 25 Préavis en cas de licenciement et de démission

Préavis: - niveaux 9 et 8 3 mois
 - niveaux 7, 6 et 5 2 mois
 - niveaux 4, 3, 2 et 1 15 jours (.....)

Article 26 Diminution de la rémunération mensuelle, des congés pris sans solde (.....)

Article 27 Solde pour tout compte (.....)

Article 28 Indemnités en cas de décès *c.f. article 2122 du Code Civil .*

Article 29 Cessation, transformation, faillite, suppression d'emploi (.....)

Article 30 Traitement économique (.....)

Article 31 Versement des rémunérations (.....)

Article 32 Composition des rémunérations

La rémunération s'établit de la façon suivante:

.la rémunération conventionnelle: elle correspond aux rémunérations minimales résultant de l'application des tableaux annexés à la présente Convention collective

.la rémunération de base: elle correspond à la rémunération résultant de l'application des tableaux de la présente Convention collective augmentée des indemnités conjoncturelles

.la rémunération individuelle: elle correspond à la rémunération de base augmentée des augmentations périodiques pour ancienneté

.la rémunération globale: elle intègre la rémunération individuelle, les autres augmentations éventuelles, les primes de repas et de déplacement (.....)

On obtient la rémunération horaire en divisant les éléments mensuels par

.191 pour le personnel de gardiennage

.182 pour le personnel (.....) roulant

.173 pour le personnel à horaire hebdomadaire de 40 heures.

On obtient la rémunération journalière en divisant les éléments de la rémunération mensuelle par 26.

Article 33 Ancienneté

Tous les deux ans, le salarié a droit à une prime d'ancienneté.

A partir du 1.7.86. cette augmentation périodique est pour le :

niveau	9	L. 61.033
niveau	8	L. 59.353
niveau	7	L. 55.993
niveau	6	L. 54.523
niveau	5	L. 53.893
niveau	4	L. 50.113
niveau	3	L. 49.063
niveau	2	L. 48.223
niveau	1	L. 46.753

Article 34 Treizième Mois

Versement d'une 13^{ème} mensualité correspondant à la rémunération globale mensuelle avant le 20 décembre. En cas de présence de moins d'un an le calcul s'effectue au prorata d'un 1/12^{ème} par mois de présence, le mois étant pris en compte à partir de la 14^{ème} journée de travail effectif.....

Article 35 Quatorzième versement

Versement avant le 15 juillet d'une prime calculée sur la rémunération globale mensuelle correspondant à 1/12^{ème} par mois de présence entre le 1 juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours, le mois étant pris en compte à partir de la 14^{ème} journée de travail effectif.....

Article 36 Primes diverses

Déplacement avec un moyen de locomotion personnel. *Indemnité obligatoire, le montant étant à fixer par l'entreprise.*

Encaissements. *Prime de 6,50 % de la rémunération de base.*

Cette prime n'est pas comptabilisée dans l'assiette des prélèvements R.F.R.

Langues étrangères. *Prime de L. 17.000 par mois. Cette prime fait partie des éléments retenus pour le calcul du 13^{ème} mois, du 14^{ème} versement, des indemnités de licenciements.*

Employé d'entreprises de location d'automobiles travaillant pour une banque. *Prime de L. 13 000 (.....) élément de calcul pour le 13^e mois, etc.....*

Travail en équipe tournante pour les entreprises de location de véhicules. *Prime de 6 % sur la rémunération correspondante aux tableaux de la présente Convention Collective.*

Transports de personnes dans les entreprises de location de véhicules sans chauffeur. *Entreprises travaillant sur les aéroports: L.1300 par jour travaillé. Pour les autres entreprises de location: L.500 par jour travaillé. Cette prime fait partie des éléments de calcul pour le 13^{ème} mois; le 14^{ème} versement, des rémunérations des jours fériés. Elle ne fait pas partie des éléments de calcul pour les indemnités versées en cas de maladie, d'accident et de licenciement.*

Travail dominical. *Prime de L. 5000 par dimanche travaillé.*

Article 37 Hébergement du personnel (.....)**Article 38** Vêtements de travail

Fournis par l'entreprise ou attribution d'une indemnité de L. 7000 par jour de travail.

Article 39 Remboursement de frais

Les frais à caractère civil et pénal supportés dans le cadre du service restent à la charge du salarié, par contre le salarié a droit au remboursement intégral de ses dépenses de voyage

Article 40 Transfert de personnel (.....)**Article 41** Responsabilité en cas d'accident

Si la responsabilité du conducteur salarié est entièrement engagée, les frais de réparations sont pris en charge à hauteur de 37,50 % par son salaire par retraits mensuels. Ce retrait ne peut être supérieur à 1/5 de la rémunération globale mensuelle. Les copies des factures de réparation doivent être obligatoirement transmises à l'organisation syndicale de l'entreprise ou locale pour contrôle.

Le conducteur est obligé d'effectuer lui-même le petit entretien du véhicule. Il doit également s'occuper du chargement et du déchargement des bagages des personnes transportées.

Le temps d'entretien et de manutention des bagages entrent dans la détermination du temps de travail effectif et dans le calcul des heures supplémentaires.

Article 42 Retrait de permis de conduire

En cas de retrait de permis, le salarié garde le droit à réintégrer son emploi pendant 12 mois. Pendant le temps de retrait de son permis, il n'a droit à aucune rémunération, sauf dans le cas où l'entreprise l'affecte à un autre poste et lui verse la rémunération correspondant à cet emploi.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, l'attribution d'un poste de remplacement est obligatoire..

Article 43 Tutelle (.....)Article 44 Règles disciplinaires (.....)Article 45 Droits syndicaux

*Entreprises entre 5-15 salariés: un délégué (article 2 de l'accord interconfédéral du 18 avril 1966).
Délégation rémunérée : 1 1/2 heure annuelle par salarié (article 23 de la Loi n° 300 du 20.5.1970).
En cas de responsabilité territoriale dans une fédération et/ou confédération, droit à 18 jours
rémunérés par an par fonction si de telles absences ne perturbent pas la marche de l'entreprise.
Maximum autorisé: 45 jours par an et pour les entreprises de plus de 150 salariés: 90 jours par an.
Assemblée du personnel: possible (article 20 de la Loi n° 300).
Affichage: possibilité pour les organisations signataires de la Convention à un endroit préalablement
convenu.
Contribution syndicale: possibilité de retrait automatique sur le salaire (0,70 %).*

Article 46 Divergences

*En cas de divergences sur l'interprétation de la Convention, chacune des parties peut saisir la
Commission paritaire dans les 15 jours. Examen et jugement sur les divergences doivent intervenir
dans les 20 - 40 jours.*

Article 47 Traitement de meilleure faveur (.....)Article 48 Dispositions générales. Restitution du livret de travail (.....)Article 49 Livret sanitaire. Contrôle médical de travail (.....)Article 50 Durée de la Convention Collective

du 1 Aout 1984 au 31 Septembre 1987.

Article 51 Contribution professionnelle

*Contribution : L. 7000 par salarié sur le compte ouvert au nom des organisations syndicales FILT -
FILTAT - UILTRASPORTI.*

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DEPENDANT
DES COMMISSIONNAIRES EN TRANSPORTS,
DES TRANSPORTS ROUTIERS DE MARCHANDISES POUR COMPTE DE
TIERS,
ET DES AUXILIAIRES DE TRANSPORTS**

(Contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi ausiliari del trasporto, nonché dalle agenzie marittime e raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi, che esercitano tali attività promiscuamente a quella di spedizione.)

PARTIES CONTRACTANTES :

A.N.I.T.A. (Associazione Nazionale Imprese Trasporti Automobilistici)
A.U.S.I.T.R.A. (Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari)
F.A.I. (Federazione Autotrasportatori Italiani)
FEDESPEDI (Federazione Nazionale Spedizionieri)
FEDERCORRIERI (Federazione Nazionale Corrieri)
FISI. (Federazione Italiana Spedizionieri Industriali)
UNITAI (Unione Imprese Trasporti Automobilistici Italiana) avec l'intervention de la CONFETRA (Confederazione Generale Italiana del Traffico e dei Trasporti)
FIAP (Federazione Italiana Autotrasportatori Professionali)
F.I.T.A. (Federazione Italiana Artigiani)

D'UNE PART,

F.I.L.T. / C.G.I.L. (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti)
F.I.T. / C.I.S.L. (Federazione Italiana Trasporti)
U.I.L. TRASPORTI.

D'AUTRE PART.

Chapitre I. DISPOSITIONS ECONOMIQUES

En date du 13 mars 1987, les Associations et Syndicats professionnels ont convenu (...) de réviser la Convention Collective du 12 Novembre 1983 (.....).

Niveau national.

Il est institué une Commission Nationale pour les relations paritaires du secteur des expéditions et du transport de marchandises, formée par les associations d'employeurs et les syndicats de travailleurs, afin d'établir une Convention Collective Nationale.

Les parties reconnaissent qu'un développement économique harmonieux du pays passe par une programmation économique équilibrée dans laquelle le secteur du transport doit apporter sa contribution. (....)

La Commission Nationale pour les relations paritaires analysera et évaluera les questions qui se posent sur l'application de la Convention Collective.(.....)

Les points suivants seront examinés en particulier:

- a. les mutations provoquées sur les structures des entreprises (..) par les transformations techniques et sociales intervenues dans le secteur du transport routier de marchandises et leurs répercussions sur l'emploi des salariés, sur les conditions et les rapports de travail;
- b.l'acquisition et la mise à jour d'informations et de données plus précises (...) sur les réorientations structurelles du secteur, sur ses caractéristiques, sur ses investissements, ainsi que sur le marché de l'emploi;
- c.la productivité du transport routier dans ses différentes composantes, afin de sauvegarder la capacité et la compétitivité du secteur pour réussir une meilleure intégration économique du pays au sein de la CEE.

La Commission Nationale peut instituer occasionnellement des sous-commissions techniques ayant comme mission d'approfondir des sujets techniques évoqués.

La Commission Nationale se réunit à la demande des Associations et Syndicats professionnels qui la composent.

Niveau régional.

Dans chaque région, à la demande des parties signataires, des commissions identiques peuvent être instituées, ayant la même composition, les mêmes compétences et les mêmes modalités de fonctionnement que la Commission Nationale.

Rencontres paritaires.

En accord avec la Recommandation CEE 635 du 13 décembre 1984 et avec la législation nationale en vigueur sur l'égalité hommes-femmes, les parties conviennent de réaliser des recherches afin d'aboutir par des actions concrètes (.....) au nivellement effectif des situations offertes aux hommes et aux femmes.

Institution d'une commission paritaire "ad hoc" .

Mission de cette commission:

.examiner l'évolution des carrières féminines sur la base de données quantitatives et qualitatives fournies par les entreprises,.

.promouvoir des actions positives sur la base du développement de la législation nationale et communautaire

.à partir d'actions concrètes développées en application de la Recommandation CEE 635 du 13 décembre 1984 et des programmes d'actions communautaires 82/85 et 86/90, écarter tous les obstacles empêchant actuellement l'augmentation et la valorisation du travail des femmes.

. Composition paritaire de la commission.

.Réunion: tous les quatre mois.

.Rapport régulier à la Commission nationale (au minimum un par an).

.Premier rapport (état des faits): six mois après la signature de cet accord.

Objectifs.

Afin de favoriser les relations professionnelles et d'assurer un développement satisfaisant du secteur, les entreprises de plus de 200 employés fourniront chaque année, après les avoir examinées avec les Comités d'Entreprise et les organisations syndicales, des informations sur :

- a. la productivité des entreprises et les plans de restructuration
- b. les investissements et l'augmentation de la productivité
- c. la mise en place et l'exploitation de nouveaux outils
- d. la dynamique de l'emploi, de la mobilité
- e. les initiatives et les programmes en faveur d'une amélioration des conditions de travail, de sécurité et d'hygiène
- f. les innovations techniques et leur influence sur l'emploi, les conditions de travail et la productivité
- g. les carrières et les emplois par secteur et par niveau dans la mesure où ces renseignements peuvent influencer l'actualisation des normes législatives sur l'égalité hommes-femmes, ainsi que sur les travaux de la Commission Nationale "ad hoc".

Chapitre II. DISPOSITIONS PARTICULIERES.

1. Transports spéciaux.

Pour les transports de viande, de lait et d'autres produits de même nature, ainsi que pour les transports rail-route, s'ils ont un caractère exclusif, les accords normatifs provinciaux et les dispositions relatives à l'étalement du travail hebdomadaire sur 5 jours ne sont pas applicables, sauf si ces dispositions ont été consacrées par des accords particuliers adaptés aux exigences locales.

Compte tenu des dispositions précédentes, les entreprises de ce secteur verseront à leurs salariés une indemnité de remplacement (.....) de 15 % jusqu'au 30.9.80. et de 18 % à partir du 1.10.80 appliquée sur les salaires déterminés d'après le tableau des rémunérations figurant en annexe.

Dans cette indemnité sont comprises les indemnités de 5 % et de 10 % prévues par les dispositions conventionnelles du 19.5.73 et du 4.5.76 (.....)

2. Transports de marchandises à charge complète.

Article 11 Horaire de travail du personnel roulant

Disposition particulière pour le travail le samedi (.....)

Article 9 et 18 Horaire de travail et travail supplémentaire

Disposition particulière pour le travail le samedi (.....)

Article 13 Rémunération

La rémunération journalière du personnel roulant, accomplissant un travail hebdomadaire sur 6 jours, est obtenue en divisant la rémunération mensuelle par 22, et la rémunération horaire est obtenue en divisant la rémunération mensuelle par 170.

Article 27 Congés.

Pour le calcul des congés, la semaine prise en compte est toujours une semaine courte et le samedi ne peut être considéré comme un jour ouvrable dans le décompte des congés.

Chapitre III. DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1 Embauche.

L'employeur doit remettre une lettre d'embauche au candidat salarié précisant:

- 1) la date d'embauche,
- 2) le niveau de classification (...), le type de travail et le lieu de travail,
- 3) la rémunération initiale,
- 4) la durée de la période d'essai.

Au moment de l'embauche, le candidat salarié doit présenter:

- 1) sa carte d'identité ou un document équivalent
- 2) son livret de travail ou un document équivalent
- 3) une attestation fiscale
- 4) les documents prévus par des dispositions particulières concernant le poste attribué et les certificats exigés par l'entreprise.

Le salarié est en outre tenu de communiquer l'adresse de son domicile (...)

Avant l'embauche l'entreprise peut par mesure de sécurité publique (...) demander au salarié de passer une visite médicale.

L'employeur ne peut (...) faire effectuer secrètement par un tiers une enquête sur les opinions politiques, religieuses, syndicales du salarié et sur tout autre sujet n'ayant pas un lien direct avec une évaluation de l'aptitude professionnelle du candidat.

Article 2 Période d'essai

L'entreprise peut exiger une période d'essai ne dépassant pas:

- .6 mois pour les cadres et les employés du niveau 1 S
- .4 mois pour les employés du niveau 1
- .3 mois pour les employés du niveau 2
- .2 mois pour les employés des niveaux 3 et 4 et les conducteurs relevant des niveaux 3 et 3 S
- .10 jours pour les travailleurs des autres niveaux.

Cette période doit être mentionnée dans la lettre d'embauche visée à l'article 1.

Pendant la période d'essai subsistent tous les droits et toutes les obligations résultant de la présente Convention collective, sauf mention express.

Dispositions en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai.

Article 3 Travail à durée déterminée (.....)Article 4 Travail à temps partiel (.....)Article 5 Apprentissage (.....)Article 6 Classifications et niveaux de rémunérations

I.(.....) les distinctions des salariés en cadres, employés et ouvrier sont maintenues avec les conséquences légales, réglementaires et contractuelles qui en résultent pour la détermination des rémunérations et des qualifications (.....)

- . Niveau 1 Supérieur: *cadres intermédiaires.*
- . Niveau 2: *employés techniques et administratifs spécialisés.*
- . Niveau 3 Supérieur: *conducteurs de véhicules de plus de 80 quintaux de charge utile.*
- . Niveau 3: *conducteurs de véhicules de moins de 80 quintaux de charge utile*
- . Niveau 4: *conducteurs de véhicules de moins de 30 quintaux de charge utile*
- . Niveau 5: *salariés chargés de travaux manuels demandant une initiation.*
- . Niveau 6: *manutentionnaires*

II. Cadres (.....)

III. *Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre une étude sur les emplois afin de mettre en place de nouvelles qualifications et une nouvelle classification .*

Article 7 Changement d'emploi

Exécution d'un emploi différent de celui correspondant aux descriptions de la lettre d'embauche. En cas d'exécution d'un emploi appartenant à un niveau supérieur à celui attribué lors de l'embauche: le salarié perçoit la rémunération du niveau de son nouvel emploi pendant le temps d'exécution. Pour les niveaux 1 et 1S affectation définitive à ce niveau si l'emploi est exécuté durant plus de 3 mois; pour les autres niveaux l'affectation définitive intervient après deux mois.

Article 8 Cumul d'emplois (.....)

Article 9 Horaire de travail du personnel non-roulant

- 1) la durée normale du travail réparti sur 5 jours du lundi au vendredi est de 40 heures par semaine, et de 8 heures par jour.
- 2) la durée de travail ne doit pas dépasser 12 heures par jour.
- 3) la répartition des heures de travail, la détermination des heures de prise et de fin de travail doivent être soumises pour examen au Comité d'Entreprise.
- 4) la durée de travail se comptabilise à partir du moment où le salarié prend son poste de travail jusqu'au moment où il recouvre sa liberté, déduction faite des heures d'inactivité.
- 5) au cours de la journée de travail, le salarié a droit à au moins une heure d'interruption non rémunérée pour lui permettre de consommer un repas.
- 6) un travail sur l'écran d'un terminal ne peut être effectué plus de 5 heures par jour.
- 7) travail posté et horaires décalés sont possibles; leur mise en oeuvre doit être examinée avec le Comité d'Entreprise.
- 8) horaire décalé: toute prise de service décalée de plus de deux heures
- 9) le travail posté et l'horaire décalé sont considérés comme travail à caractère exceptionnel.
- 10) le travail posté et l'horaire décalé tout en respectant les dispositions du 1er paragraphe ouvrent droit à une pause d'au moins une demie-heure rémunérée. (.....)

Article 10 Flexibilité

- 1) *compte tenu des spécificités des entreprises : possibilité d'horaires flexibles.*
- 2) *la flexibilité peut être appliquée à une partie ou à l'ensemble du personnel.*
- 3) L'accroissement de la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser 80 heures par an et se récupère moyennant l'attribution d'un temps libre rétribué d'une durée équivalente sur la base d'un programme prévu au niveau de l'entreprise, tenant compte des périodes de moindre activité.
- 4) En régime de flexibilité et compte tenu de ce qui a été fixé à l'alinéa précédent, à chaque heure de travail réalisée au delà de la durée habituelle hebdomadaire doit correspondre une majoration de 17 % de la rémunération de l'heure travaillée payable dans le mois où cette heure a été effectuée.
- 5) Les repos compensateurs peuvent être pris par anticipation; dans tous les cas, ces repos doivent être pris dans les 90 jours suivant la semaine au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées. (....)

Article 11 Horaire de travail du personnel roulant

1) A l'exception des dispositions particulières applicables aux transports en charge complète prévues à l'article 11 du chapitre II n° 2, l'horaire de travail hebdomadaire du personnel roulant est de 40 heures, comme pour le personnel sédentaire (article 9 du chapitre III).

2) Les périodes maximales de conduite du personnel roulant sont celles qui sont autorisées par le Règlement CEE 3820/85 du 20.12.1985. Ces périodes doivent être strictement respectées par les employeurs et les conducteurs.

3) Pour le personnel roulant des niveaux 3 et 3 S, les temps effectifs de travail sont les temps qui ne rentrent pas dans une des définitions suivantes:

- a) le temps passé en train, en bateau, en avion ou dans tout autre moyen de transport pour rejoindre le lieu d'exécution du service.
- b) le temps à disposition: c'est à dire le temps pendant lequel le travailleur présent près de son véhicule se trouve dans l'obligation d'être à la disposition de l'entreprise mais durant lequel, il est libre d'employer son temps en attendant de reprendre le travail effectif;
- c) le temps d'attente avant de reprendre la conduite dans un véhicule à double équipage, le temps total étant réparti de façon égale entre attente et travail effectif.

4) Les temps mentionnés dans le paragraphe ci-dessus sous les n° a, b et c sont rémunérés pour un tiers de leur durée s'ils dépassent la limite de la durée ordinaire du travail, mais sans être pris en compte pour la détermination des heures supplémentaires.

Ces temps n'incluent pas les périodes de repos (interruptions), prises hors du domicile du travailleur et du siège de l'entreprise, durant lesquelles le conducteur est déchargé de la surveillance de son véhicule et de son chargement et peut s'en éloigner.

5) Les temps de repos prévus par la Convention ne sont pas cumulables avec ceux prévus par la Loi. La solution la plus favorable pour le travailleur s'applique.

6) Rentrent dans les temps d'interruptions:

- . les temps de repas dans la limite de 1 heure pour un déplacement de moins de 15 heures et de 2 heures pour un déplacement de plus de 15 heures;
- . le temps minimal des interruptions légales.

Un simple équipage doit pouvoir bénéficier d'une période de repos d'au moins 12 heures, temps des repas compris, au cours d'un service de 24 heures.

7) Un repos pris hors du siège de l'entreprise n'ouvre pas droit à rémunération, mais seulement à des indemnités de déplacement.

8) Sont qualifiés de temps de travail effectif, les temps passés à une activité particulière, comme par exemple le temps passé aux opérations de douane ou de chargement dans les raffineries.

9) Tout en tenant compte de la durée de travail prévue par la Convention, l'augmentation de la durée du travail effectif due à la conduite et aux activités complémentaires à la conduite est rémunérée avec les majorations prévues pour les heures supplémentaires.

10) La différence entre la totalité des heures de travail effectif et l'horaire conventionnel défini, y compris les heures supplémentaires à raison de 17 heures mensuelles peut être récupérée par l'attribution dans les 6 mois au plus tard, de repos compensateurs.

Le choix entre le paiement des heures travaillées ou l'attribution de repos doit intervenir dans le mois. Le paiement de ces heures doit être fait au cours du mois suivant.

11) Les dispositions de l'article 18, paragraphe 9 sur les heures supplémentaires ne s'appliquent pas au personnel roulant.

12) La durée du travail annuelle sera réduite:

- .au 1 Mai 1985 de 40 heures (5 groupes de 8 heures)
- .au 1 Janvier 1989 de 8 heures de plus (un groupe de 8 heures)
- .au 1 Juillet 1990 de 8 heures de plus (un groupe de 8 heures)

Les réductions ci-dessus sont calculées proportionnellement sur une base annuelle

13) La réduction de la durée de travail ne s'applique pas (dans les mêmes proportions) aux salariés qui jouissent déjà d'une durée de travail plus réduite établie par des accords conventionnels antérieurs.

14) Le personnel d'accompagnement se voit appliquer pendant les déplacements, les mêmes mesures que les conducteurs pour les temps à disposition.

note 1. La majoration prévue pour la réalisation d'heures supplémentaire est dûe (c.f.alinea 10) dans tous les cas le mois suivant, même si l'employeur choisit d'attribuer des repos compensateurs.

note 2. Pour les "transports spéciaux" et les "transports en charge complète", voir les dispositions spéciales au chapitre II de la présente convention.

Article 12 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire intervient le dimanche sauf exceptions légales.

Pour les travailleurs ayant l'autorisation de travailler le dimanche avec attribution d'un repos compensateur un autre jour de la semaine, le dimanche est considéré comme un jour ouvrable, sauf pour l'application des majorations prévues aux articles 17 et 18, tandis que le jour fixé pour le repos compensateur est considéré comme férié avec tous les effets en découlant. Dans le cas où il y a modification du cycle des repos prévu, le travailleur doit en être averti trois jours avant la date initialement fixée pour son repos. En ce cas, il a droit, le jour de repos travaillé à une majoration de salaire de 40 %.

Article 13 Jours fériés

Les jours fériés sont les suivants:

a) les dimanche et les jours de repos mentionnés à l'article 12.

b) les fêtes nationales situées dans la semaine ouvrable:

- le jour de l'an (1 janvier)
- l'Epiphanie (6janvier)
- Pâques (fête mobile)
- lundi de Pâques (fête mobile)
- Anniversaire de la Libération (25 avril)
- Fête du Travail (1 mai)
- Assomption (15 août)
- Toussaint (1 novembre)
- Immaculée Conception (8 décembre)
- Noël (25 décembre),
- St.Etienne (26 décembre)
- la Fête patronale du siège de l'entreprise, de l'agence à laquelle le travailleur est rattaché (..)
- *Minimum des jours fériés: 12.*
- *Coincidence d'une fête nationale et locale: report de la deuxième fête:*

c) *Veille de Noël et du Jour de l'An: arrêt du travail à 15 heures.*

Coincidence d'une fête avec le dimanche (exceptée la demi-journée mentionnée en c): paiement de cette journée au taux normal. Même traitement pour le salarié qui est absent de son travail pour accident déclaré, maladie, maternité, ainsi que pour ceux qui travaillent ce dimanche.

L'adoption de la semaine courte (5 jours) n'a aucune conséquence sur ce qui est établi ci-dessus.

Article 14 Jours fériés abolis

La suppression de 4 jours fériés donne le droit à tout travailleur de prendre quatre fois 8 heures de congés payés par année calendaire.

Les modalités de prise de ces 4 jours de congés rétribués seront déterminées en tenant compte des contraintes de l'entreprise, après consultation du Comité d'Entreprise. (.....)

Article 15 Rémunérations

La rémunération mensuelle globale du salarié est composée :

- 1) du salaire de base minimum déterminé d'après le niveau de l'emploi, à partir du tableau salarial
- 2) de l'éventuelle indemnité d'ancienneté prévue à l'article 21
- 3) des autres augmentations (*salaire individuel*)
- 4) des indemnités conjoncturelles attribuées aux salariés de l'industrie travaillant 26 jours par mois
- 5) des indemnités prévues par les accords complémentaires cités à l'article 45 (*primes régionales* ...)
- 6) de primes d'ancienneté spécifiques (.....)
- 7) de l'indemnité de cantine là où elle existe
- 8) des indemnités de fonction pour les cadres prévues à l'article 6, II ème partie.

Ne font pas partie de la rémunération les indemnités prévues à l'article 16 (*prime d'encaissement*), 19(*déplacements*) et 36(*indemnités diverses*) (...)

La rémunération journalière s'obtient en divisant la rémunération mensuelle par 22; la rémunération horaire en divisant la rémunération mensuelle par 170.

La rémunération est remise au salarié à la fin du mois, accompagnée d'un bulletin établi selon les normes légales en vigueur.

Retard dans le paiement de plus de 5 jours ouvrables: + 2% pour le salarié et possibilité de rompre le contrat de travail en sa faveur.

En cas de contestation : obligation pour l'entreprise de régler la partie de la rémunération non-contestée.

Dérogation: La rémunération journalière des salariés, qui ne jouissent pas de la semaine courte ...est obtenue en divisant la rémunération mensuelle par 26 (.....)

Article 16 Prime d'encaissement

. prime de 5 % pour les caissiers.

. prime de 4 % pour tout autre salarié ayant à encaisser.

Article 17 Primes pour: travail de nuit - travail dominical avec repos compensateur - travail pendant les jours fériés - travail le samedi

Un salarié ne peut refuser dans le cadre de son travail, d'effectuer un travail de nuit, un travail dominical avec repos compensateur et un travail au cours d'un jour férié, sauf en cas d'empêchement motivé.

.Est considéré comme travail nocturne, tout travail réalisé entre 22 h. et 6 h.

.Est considéré comme travail en alternance, le travail exécuté en équipes successives

.Est considéré comme travail dominical avec repos compensateur: le travail effectué le dimanche donnant lieu à un repos un autre jour de la semaine, et ayant été inscrit au tableau de service au moins trois jours avant la date d'exécution.

Pour ces jours (.....) sont prévues les majorations (.....) suivantes :

. travail de nuit (à l'exception du personnel roulant c.f. article 19 et 20.):

gardien:	20 %
travail en équipe successive:	15 %
travail en équipe non-programmé:	25 %

. travail dominical avec jour de repos compensateur:	
de jour:	20 %
de nuit:	50 %
. travail un jour férié:	50 %
. travail le samedi:	50 %

Article 18 Heures supplémentaires

Le travail supplémentaire doit avoir un caractère intermittent et exceptionnel.

Il ne peut être effectué plus de 17 heures supplémentaires par mois.

Le salarié est tenu d'effectuer, si nécessaire, les heures supplémentaires qui lui sont demandées, sauf en cas d'empêchement, dans les conditions et les limites indiquées ci dessous.

.Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de prestations de travail effectuées au delà des limites journalières et hebdomadaires prévues à l'article 9 et 11.

.Sont considérées comme travail supplémentaire un jour de fête, les prestations exécutées le dimanche, sauf pour les travailleurs qui prennent leur jour de repos en semaine; (cf Article 13, n° b)

.Sont considérées comme travail supplémentaire de nuit, les prestations exécutées entre 22 h. et 6 h.

Les heures supplémentaires bénéficient des majorations suivantes assises sur les rémunérations définies à l'article 15:

- travail supplémentaire journalier du lundi au vendredi:	30 %
- travail supplémentaire journalier le samedi:	50 %
- travail supplémentaire de nuit:	50 %
- travail supplémentaire un jour férié:	65 %
- travail supplémentaire de nuit un jour férié:	75 %

Les pourcentages ci-dessus, comme ceux de l'article 17, ne sont pas cumulables. En cas de coïncidence de motifs, le pourcentage supérieur prévaut (.....)

Il ne doit pas être réalisé plus de 2 heures supplémentaires par jour et plus de 12 heures par semaine. Si ce plafond est dépassé, le salarié n'est tenu d'effectuer les heures supplémentaires qui lui sont demandées que dans la mesure où sur 9 semaines consécutives le nombre d'heures supplémentaires réalisées ne dépasse pas 36.

Communication des heures supplémentaires au Comité d'Entreprise: tous les mois à partir du 15 du mois en cours.

Article 19 Déplacements

1) Pour le personnel en déplacement (.....) l'entreprise remboursera:

a) les dépenses effectives de voyage (.....)	
b) les repas et l'hébergement:	
.petit-déjeuner:	L. 2.500
.déjeuner:	L. 25.000
.dîner:	
L. 25.000	
.hébergement:	L. 50.000

c) les autres dépenses faites dans le cadre de la mission (.....)

2) Pour les déplacements dépassant 30 jours : *recommandation de réviser les prix dans le cadre de l'alinéa b ci-dessus et de les adapter aux circonstances.*

3) Le personnel roulant hors du territoire urbain, (.....) a droit en plus de la rémunération journalière aux indemnités suivantes (.....)

a) service national:	
- entre 6 et 12 heures de service	L. 16.250
- entre 12 et 18 heures de service	L. 24.350
- entre 18 et 24 heures de service	L. 31.400

- b) service international:
 - entre 6 et 12 heures de service L. 21.800
 - entre 12 et 18 heures de service L. 33.300
 - entre 18 et 24 heures de service L. 48.150
 b) les indemnités mentionnées ci-dessus seront révisées semestriellement: (....)

Les indemnités internationales sont seulement applicables durant les heures passées hors frontières

Article 20 Prime de sujétion

Tout travailleur qui touche des indemnités de déplacement a droit à une indemnité de sujétion de L.1300 par déplacement d'une durée comprise entre 18 et 24 heures ou pour tout déplacement empiétant sur l'horaire de nuit.
 L'indemnité de sujétion est soumise aux prélèvements de la Sécurité Sociale.

Article 21 Ancienneté

Les salariés ayant acquis une ancienneté au sein de la même entreprise ou du même groupe (....) ont droit tous les deux ans et jusqu'à concurrence de 8 ans aux primes suivantes :

Niveau 1 S / cadres	L.60.000
Niveau 1	L.57.000
Niveau 2	L.52.000
Niveau 3 S	L.48.000
Niveau 3	L.47.000
Niveau 4	L.45.000
Niveau 5	L.43.000
Niveau 6	L.40.000

Les augmentations pour ancienneté ne peuvent être absorbées par des augmentations dues au mérite, et les augmentations dues au mérite ne peuvent être annulées par une augmentation pour ancienneté.
Changement de niveau: l'ancienneté se calcule sur le niveau atteint et est maintenue sur les niveaux atteints postérieurement.

Echéance de l'ancienneté: 8 ans.

Dispositions de cet article: application à partir du 1.11.83. en substitution des dispositions antérieures.

Article 22 Treizième mois

Attribution d'un treizième mois conformément à l'article 15.

Montant : somme globale du salaire mensuel sur un an divisé par 12 ou le total des rémunérations divisé par le nombre de mois de présence, les mois étant arrondi à la quinzaine.

Attribution avant le 16 décembre.

Le 13 ème mois est assujetti au T.F.R. et est pris en compte pour les indemnités de licenciement.

Article 23 Quatorzième Mois

Attribution: avant première quinzaine de juillet.

Montant : rémunération globale mensuelle calculée sur une année allant de juillet à juin ou le total des rémunérations divisées par le nombre de mois de présence, le mois étant arrondi à la quinzaine.

Le 14 ème mois est assujetti au T.F.R. et est pris en compte pour les indemnités de licenciement.

Article 24 Absences, absences autorisées, congés matrimoniaux

Les absences doivent être obligatoirement signalées à l'entreprise.

L'employeur a la faculté d'autoriser un salarié, qui dépose une demande d'absence justifiée et sérieuse, à prendre un congé sans solde. De telles absences doivent être brèves et n'entrent pas dans la détermination des droits à congés.

Dans tous les cas, l'entreprise doit autoriser de telles absences dans la limite de 20 heures par an (.....). De ces 20 heures 10 doivent être rémunérées en cas de visite médicale, d'hospitalisation...

En cas d'évènement familial (décès de parents, conjoint, enfants, frères et soeurs et autres membres cohabitant avec le salarié), l'entreprise accorde des absences rémunérées (à condition que ces évènements ne tombent pas en période de congés, de maladie ou d'arrêt pour accident du travailleur) de 2 jours, ou de 3 jours si l'évènement se passe hors de la province de résidence du salarié.

Naissance d'un enfant: 1 jour.

Mariage: 15 jours calendaires, n'entrant pas dans le décompte des congés annuels.

Article 25 Etudiants - droit aux études (.....)**Article 26** Interruptions et suspension du travail - Récupération

En cas d'interruption du travail habituel, les règles suivantes s'appliquent :

1) par heure perdue, mais passée au service de l'entreprise, la rémunération normale est due avec faculté pour l'entreprise d'affecter les salariés à d'autres tâches.

2) par heure perdue, en cas d'interruption non prévue, non passée à disposition de l'entreprise, la rémunération globale est due pour la première journée d'interruption.

3) pour toutes les heures perdues et prévues suffisamment à l'avance, durant lesquelles le salarié ne réalise aucune prestation de services, aucune rémunération n'est due.

(.....)

Article 27 Congés

Le salarié a droit chaque année calendaire (1 janvier-1 décembre) à une période de repos rémunérée de 22 jours indépendamment de son ancienneté. Le détermination de cette période s'établit sur la semaine courte et le samedi n'est donc pas pris en compte dans le calcul des jours de vacances.

. Un mois = un douzième du congé.

. Pour le calcul, un mois = + 15 jours ; 1/2 journée de travail = 1 jour.

. Période d'essai est incluse dans le calcul des congés.

. La démission de l'emploi n'entame pas le droit aux congés.

. Tableau des congés: direction de l'entreprise et représentant syndical du personnel.

. Interdiction d'attribuer des congés pendant la période du préavis de démission, sauf à la demande de l'intéressé.

. En cas de rappel au poste de travail pendant les congés, le salarié a droit au remboursement des frais de retour.

. La maladie régulièrement constatée pendant les congés interrompt la période des congés.

Dérogation: les travailleurs qui, au sens de l'article 19 ci-dessus, ne jouissent pas de la semaine courte, ont droit par année calendaire (.....) à une période de repos rémunérée de 16 jours ouvrables et ceci indépendamment de leur ancienneté.

Article 28 - 29

(supprimés)

Article 30 Service militaire

La période de service militaire n'interrompt pas le contrat de travail. Elle rentre en conséquence dans le décompte de l'ancienneté.

En cas de rappel sous les drapeaux: applications des dispositions de la Loi n° 370 du 3.5.55.

A la fin de la période militaire: retour obligatoire dans l'entreprise dans les 30 jours sous peine de rupture du contrat.

Article 31 Droits et devoirs des salariés - Dispositions disciplinaires - Licenciement

1) Droits et devoirs du travailleur. *Affirmation du respect des opinions (principes de la Constitution et Loi n° 300 du 20.5.70 portant "Statut des travailleurs").*

2) Dispositions disciplinaires (.....)

3) Licenciement. Le licenciement individuel est régi par la Loi du 15.7.66 n° 604 et la Loi du 20.5.70 n° 300.

Les licenciements pour réduction de personnel sont régis par l'Accord Interconfédéral du 5.5.65.

L'interdiction de licenciement des travailleuses pour cause de mariage est prévue par la Loi du 9.1.63. n°7.

L'interdiction de licenciement des travailleuses pour cause de maternité est prévue par la Loi du 30.12.71. n° 1204.

Article 32 Responsabilités du conducteur et du personnel d'accompagnement

Le conducteur ne doit pas être affecté à des tâches de portage. Tout en respectant les règles ci-dessus le conducteur doit collaborer aux opérations de chargement et de déchargement de son véhicule.

Le conducteur est responsable du véhicule qui lui est confié, et avec le personnel d'accompagnement, de toute la marchandise qu'il a reçu, il doit répondre de tout dommage et de toute perte, sauf en cas d'accident et de force majeure. Le conducteur est en outre responsable des contraventions qui lui sont infligées du fait de sa négligence.

Si les deux parties - employeur et salarié- sont d'accord pour faire opposition à une contravention, les charges qui en découlent, dont celles de la défense, sont imputables à l'entreprise.

A titre de précaution le conducteur doit s'assurer -avant de prendre son service- que le véhicule est en parfaite condition de fonctionnement, qu'il ne manque rien d'essentiel au bon déroulement des opérations et en cas contraire, il doit en informer immédiatement son employeur.

Avant d'interrompre son service pour une période de repos, le conducteur doit prendre toute mesure pour éviter que le chargement qu'il véhicule ne subisse des dommages.

A l'exception du secteur artisanal concerné, les parties signataires au niveau national et/ou territorial s'engagent à se rencontrer pour examiner et trouver des solutions aux problèmes des conducteurs affectés au transport de colis pour particuliers et supportant seuls les tâches d'enlèvement et de livraison. Dans le même cadre il définiront également les conditions de travail des garçons de course.

Article 33 Retrait de permis de conduire

Le conducteur, qui se voit retirer son permis de conduire par les autorités compétentes pour des motifs qui ne justifient néanmoins pas son licenciement, a droit de garder son poste de travail pendant 6 mois sans rémunération. Pendant cette période le conducteur peut être affecté à un autre poste dont il perçoit la rémunération correspondante.

Dans les entreprises de moins de 6 salariés l'employeur doit conclure une assurance au frais du conducteur le protégeant contre tout retrait de permis de conduire de six mois au maximum.

Dans les entreprises de plus de 6 salariés, en plus du droit à la conservation de l'emploi de conducteur comme mentionné ci-dessus, l'entreprise doit affecter le conducteur à un autre travail et rémunérer ce travail à équivalence du poste occupé.

Article 34 Entretien du véhicule

Le conducteur doit assurer le petit entretien de son véhicule (...) Ces travaux entrent dans le calcul de la durée du travail normal. S'ils sont effectués en dehors de l'horaire normale de travail, ils sont considérés comme travail supplémentaire (.....)

Article 35 Changement de lieu d'emploi

Un salarié ne peut pas être muté dans un autre centre de travail si ce n'est pour des raisons sérieuses d'organisation, de niveau d'activité ou de recherche de productivité. *En ce cas, il a droit :*

- . *au maintien du traitement, sauf aux avantages liés aux spécificités locales du poste précédemment occupé.*
- . *Attribution des avantages locaux et/ou liés au nouveau poste.*
- . *Refus du poste: rupture du contrat de travail avec les mêmes effets qu'en cas de démission.*
- . *Déménagement: à la charge de l'entreprise.*
- . *Indemnité de transfert: un mois de salaire, plus un quart du salaire mensuel pour chaque membre de la famille en charge.*
- . *En cas de mutation demandée par le salarié: pas d'indemnité.*
- . *Préavis de mutation: un mois - Procédure Comité d'Entreprise.*

Article 36 Indemnités et primes diverses

- . *moyens de déplacement au travail: participation de l'entreprise recommandée*
- . *travail en zone rendue contagieuse par le paludisme: prime de risque égale au niveau fixé dans la région concernée*
- . *travail en zone de haute montagne: indemnité voir ci-dessus.*
- . *travail en zone déserte: plus de 30 km d'un centre habité/ indemnité: voir ci-dessus.*
- . *logement de fonction: gratuité.*

Article 37 Vêtements de travail

Une fois par an, le salarié a droit à 2 tenues de travail (1 estivale et 1 hivernale) si sigle de l'entreprise: acquisition et entretien à la charge de l'entreprise.

Article 38 Préavis de licenciement ou de démission

En cas de licenciement:

- a) Préavis pour le personnel employé n'ayant pas 5 ans de présence:

cadres, niveau 1 S et niveau 1:	deux mois et demi
niveau 2:	un mois et demi
autres niveaux:	un mois
- b) Entre 5 ans et 10 ans de présence:

niveau 1 S et niveau:	trois mois et demi
niveau 2:	deux mois
autres niveaux:	un mois et demi
- c) Plus de 10 ans de présence:

niveau 1 S et niveau 1:	quatre mois et demi
niveau 2:	deux mois et demi
autres niveaux:	deux mois

La période de préavis commence le 1er ou le 16 du mois

En cas de démission le préavis est réduit de moitié (.....)

Article 39 Solde pour tout compte./ Indemnité d'ancienneté en cas de démission et licenciement
(.....)

Article 40 Indemnité en cas de décès

*Application des articles 38 et 39 pour les indemnités.
Renvoi au Fonds de Prévoyance de l'Industrie et à ses statuts (5.8.37.)*

Article 41 Prévoyance

*Fonds de prévoyance : obligation d'inscription pour les entreprises de plus de 18 ans.
Contribution 2.5 % sur les salaires, le 13 et 14 ème mois y compris.
Reglement à prévoir pour les entreprises transitaires , sortant du Fonds*

Article 42 Intégration de la prime d'ancienneté dans la cotisation au Fonds de Prévoyance (.....)

Article 43 Suppression d'un poste de travail (.....)

Article 44 Cessation d'activités, transformation et liquidation d'une entreprise (.....)

Article 45 Accords divers (.....)

Article 46 Respect des dispositions des accords (.....)

Article 47 Suppression de coutumes (.....)

Article 48 Divergence d'interprétation (.....)

Article 49 Représentation du personnel dans l'entreprise (.....)

Article 50 Droits syndicaux (.....)

Article 51 Commission de conciliation (.....)

Article 52 Personnel journalier (tractionnaires et coopératives) (.....)

Article 53 Durée : jusqu'au 30 juin 1989

Réconduction tacite ou demande de révision avec préavis de trois mois.

