

Journée de travail ?

Il y a des Temps de Travail Effectif payé à 100%. Les connais-tu ? Il y a les temps indemnisés.

Les connais-tu, ainsi que leur niveau d'indemnisation ? *Toi, comment est décomptée ta journée de travail ?*

PERSONNEL ROULANT

La durée du travail effectif des personnels roulant est le temps pendant lequel le conducteur est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Elle comporte ainsi :

- Les temps de conduite.
- Les temps de travaux annexes (prise et fin de service, préparation, nettoyage et entretien mécanique du véhicule-temps consacrés à la remise de la recette pour les conducteurs-receveurs). **Ils sont décomptés au regard des temps réellement constatés, sans pouvoir être inférieurs à une heure par semaine entière de travail.**
- Les temps à disposition (simple présence, attente ou disponibilité au lieu de travail ou dans le véhicule). Tous ces temps doivent figurer dans le relevé mensuel de travail.
- Quand plusieurs conducteurs sont à bord du véhicule, le temps non consacré à la conduite par le conducteur pendant la marche du véhicule est pris en compte à raison de **50 % au titre du temps de travail.**

Quelle est la durée du travail ?

Pour un conducteur de transport routier de personnes (TRP), la durée légale hebdomadaire du travail est de **35 heures**.

La durée du travail peut être calculée sur 2 semaines consécutives (la quatorzaine). Dans ce cas, la durée hebdomadaire du travail est le résultat de la division par 2 des heures accomplies pendant 2 semaines.

L'amplitude de la journée de travail existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédant ou suivant.

Elle est limitée à 13 heures en service régulier et à 14 heures en service occasionnel.

Peut-on dépasser la durée légale du travail ?

OUI, à la demande de l'employeur, un conducteur peut travailler au-delà de 35 heures par semaine. Ces heures constituent des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont décomptées soit à la semaine, soit à la quatorzaine, sauf accord spécifique d'entreprise.

Les durées maximales de travail sont les suivantes :

- Journalière :
 - 10 heures,
 - 12 heures une fois par semaine
 - 12 heures une deuxième fois par semaine dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines **si le travail est réparti sur 5 jours au moins.**
- **Hebdomadaire absolue : 48 heures**
- **Hebdomadaire moyenne : 44 heures en moyenne sur 12 semaines**

PERSONNEL SEDENTAIRE

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir se consacrer librement à des occupations personnelles.

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

La durée légale du travail sert à calculer le seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Peut-on dépasser la durée légale du travail ?

OUI, à la demande de l'employeur, un salarié peut travailler au-delà de 35 heures par semaine. Ces heures constituent des heures supplémentaires.

Quelles sont les durées maximales du travail ?

Les durées maximales du travail sont les suivantes :

- 10 heures par jour,
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines.

Remarque

L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Les heures jusqu'à 35 heures par semaine sont rémunérées en application de la convention collective des transports en fonction de la qualification et du coefficient du salarié.

La coupure ?

Elle est indemnisée dans certaines conditions. *Toi, as-tu une indemnisation de tes coupures ?*

Qu'est-ce qu'une coupure ?

Dans la journée de travail d'un conducteur à temps complet, à temps partiel et conducteur en période scolaire (CPS), les périodes qui ne sont pas du travail effectif sont des coupures.

La coupure est-elle indemnisée ?

NON si la coupure se situe au lieu de prise du service ou du domicile du salarié.

OUI si elle se situe sur un autre lieu :

- Indemnisée à 25 % dans un local aménagé pour les conducteurs.
- Indemnisée à 50 % dans tout autre lieu extérieur.

Que l'on soit, temps complet, temps partiel et conducteur en période scolaire (CPS).

Remarque : pour les services occasionnels, les coupures effectuées hors du lieu de la prise de service ou du domicile du salarié, sont indemnisées à 50 %

L'amplitude ?

Elle est réglementée et indemnisée. *Toi, quelle indemnisation dans ton entreprise ?*

Qu'est-ce que l'amplitude ?

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédant ou suivant.

Quelle est l'amplitude autorisée ?

Pour le personnel roulant l'amplitude normale de la journée de travail ne doit pas dépasser 12 heures.

En cas d'équipage composé de plusieurs conducteurs, l'amplitude ne doit pas dépasser 18 heures.

Peut-on dépasser l'amplitude de 12 heures ?

OUI, pour les services réguliers et occasionnels.

Pour les services réguliers, l'amplitude de la journée de travail ne doit pas toutefois dépasser 13 heures.

Elle peut être portée à 14 heures après avis des représentants du personnel et autorisation de l'inspection du travail.

Pour les services occasionnels, l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 14 heures.

Lorsque l'amplitude est supérieure à 12 heures, après autorisation de l'inspection de travail, les conditions suivantes doivent être respectées :

- La durée du temps passé au service de l'employeur ne doit pas dépasser 9 heures.
- Pour les amplitudes comprises entre 12 et 13 heures, le service doit comporter une interruption d'au moins 2h30 ou 2 interruptions d'au moins 1h30 chacune.
- Pour les amplitudes comprises entre 13 et 14 heures, le service doit comporter une interruption d'au moins 3h00 ou 2 interruptions d'au moins 2h00 chacune.

Pendant ces interruptions le salarié dispose librement de son temps.

Comment est indemnisée l'amplitude ?

L'amplitude effectuée entre 12 et 14 heures ouvre droit à une indemnisation calculée sur la base de 65 % du salaire horaire du conducteur. Il n'y a pas d'indemnisation particulière pour les amplitudes accomplies en double équipage.

Remarque : l'amplitude est indemnisée pour tous les personnels roulants, temps complets, temps partiels, conducteurs en périodes scolaires (CPS).

Quelle amplitude pour les navettes ville-aéroport ?

Pour les navettes ville-aéroport, l'amplitude normale est de 12 heures. Elle peut être portée à 14 heures après avis des représentants du personnel (DP, CE) et autorisation de l'inspection du travail.

Je peux travailler les dimanches et jours fériés ?

Dans certaines conditions, hors 1^{er} mai.

Les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérés par le Code du Travail :

- 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, 25 décembre.

Les jours fériés sont-ils chômés ? Dans le secteur du transport routier, le chômage des jours fériés n'est pas obligatoire.

Les jours fériés sont-ils récupérés ? La loi interdit la récupération des jours fériés chômés.

Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant les congés payés ?

S'il s'agit d'un jour ouvrable et :

- chômé dans l'entreprise : il n'est pas décompté sur les congés payés ;
- travaillé dans l'entreprise : il est décompté au titre des congés payés.

Comment les jours fériés sont-ils rémunérés ?

Les jours fériés chômés.

- Si le jour férié chômé tombe un jour de repos habituel dans l'entreprise : il n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.
- Si le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé :
 - Pour le 1er mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté du salarié ;
 - Pour les autres jours fériés le droit au maintien du salaire varie avec l'ancienneté du salarié (voir tableau ci-dessous) :

Ancienneté du salarié	Droit à paiement	Conditions
De 6 mois à 1 an	Maintien du salaire	Pour cinq jours fériés (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Toussaint, Noël), avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence accordée. Pour les autres jours fériés : mêmes conditions que de 3 à 6 mois d'ancienneté.
Plus d'un an	Maintien du salaire	Avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence accordée

Les jours fériés travaillés.

- Le 1er mai les heures travaillées sont majorées à 100%.
- Pour les autres jours fériés, le droit à un paiement majoré varie avec l'ancienneté du salarié :

Ancienneté du salarié	Droit à majoration
Moins de 6 mois	<i>Indemnité forfaitaire :</i> Moins de 3 heures de travail : 13,37 €* Plus de 3 heures de travail : 26,74 €* <i>Indemnité forfaitaire :</i>
De 6 mois à 1 an	Pour cinq jours fériés (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Toussaint, Noël) les heures travaillées sont majorées de 100 % Pour les autres jours fériés : <i>Indemnité forfaitaire :</i> Moins de 3 heures de travail : 13,37 €* Plus de 3 heures de travail : 26,74 €* <i>Indemnité forfaitaire :</i>
Plus d'un an	Les heures travaillées sont majorées de 100 %

* Valeur au 1^{er} avril 2012

Remarque

Lorsque le travail du jour férié entre 0 heure et 1 h 30 est imputable au service de la journée précédente, il n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité forfaitaire ou au paiement majoré.

Les ponts : comment sont-ils organisés ?

Une journée non travaillée (pont) précédant ou suivant le jour férié peut être prévue dans l'entreprise.

Les heures chômées du fait d'un pont sont-elles récupérables et comment ?

Les heures perdues à l'occasion d'un pont peuvent être récupérées. Cette récupération est décidée par l'employeur et s'impose au salarié.

Les heures sont récupérées dans les conditions suivantes :

- les heures non travaillées ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois précédant ou suivant la date du «pont» ;
- elles ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année ;
- elles ne peuvent avoir pour effet d'augmenter la durée journalière de travail de plus d'1 heure et la durée hebdomadaire de plus de 8.

Remarque

Il ne peut être récupéré plus de deux jours ouvrables de pont entre le jour férié et le repos hebdomadaire.

Les heures de récupération sont des heures payées au tarif normal, sans majoration.

Peut-on travailler les dimanches et jours fériés ?

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

- 18 pour le conducteur de grand tourisme (coefficient 150V)
- 25 pour les autres conducteurs.

Je peux travailler la nuit ?

Dans certaines conditions, avec des limites. Il existe une compensation.

ROULANTS

Le travail de nuit des personnels roulants du transport routier de personnes est régi par des dispositions particulières au Code du Travail et par l'accord du 18 avril 2002 modifié.

Qu'appelle-t-on travail de nuit ? Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.

Quelles sont les limites du travail de nuit ? Il n'y a pas de limite particulière à la durée du travail de nuit. Les seules limites applicables sont celles de la durée journalière et hebdomadaire du travail.

Cependant, la durée de conduite continue pendant la période de nuit est limitée à 4 heures.

Quelles sont les compensations du travail de nuit ? Lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure, le conducteur a droit à une contrepartie sous forme de repos égal à 10 % des heures de nuit effectuées.

Pour bénéficier de cette contrepartie, le salarié devra donc travailler plus d'une heure au cours de la période de nuit, soit de 21 heures à 6 heures.

Cette durée pouvant ne pas être effectuée de manière continue (par exemple une demi-heure de 22h00 à 22h30 puis une heure entre 4h00 et 5h00).

Par accord d'entreprise, cette contrepartie sous forme de repos peut être remplacée par une indemnisation.

SEDENTAIRES

Qu'appelle-t-on travail de nuit ? Le travail de nuit des personnels sédentaires du transport routier de personnes est régi par les dispositions du Code du Travail. **Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.**

Le travail de nuit : quelle définition ? Est considéré comme travail de nuit, tout salarié qui effectue :

- Soit au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21h00 et 6h00 du matin à raison de deux fois par semaine au moins, selon son horaire de travail habituel ;
- Soit, tout ou partie de son activité entre 21h00 et 6h00 et accomplit au moins 270 heures de nuit sur tout une période de 12 mois consécutifs.

Quelles sont les limites de la durée du travail de nuit ?

Pour les salariés répondant à la définition de travailleur de nuit :

- La durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 heures ;
- La durée hebdomadaire moyenne, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Quelles sont les compensations du travail de nuit ? Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, définies par accord d'entreprise.

Quelles sont les garanties accordées aux travailleurs de nuit sédentaires ? Les travailleurs de nuit bénéficient d'une protection médicale particulière avant leur affectation à un poste de nuit, puis tous les 6 mois. Un transfert sur un poste de jour définitif ou temporaire doit être organisé si l'état de santé du travailleur de nuit médicalement constaté l'exige.

Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification, et être aussi comparable que possible à l'emploi de nuit. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit :

- De l'impossibilité de proposer un poste dans les conditions définies ci-dessus ;
- Du refus du salarié d'accepter ce changement de poste.

Existe-il un 13^{ème} mois ?

Les salariés, sédentaires et conducteurs à temps complet, à temps partiel et les conducteurs en périodes scolaires (CPS) ayant une ancienneté au 31 décembre de chaque année pourront bénéficier d'un 13^{ème} mois calculé au prorata du temps de travail.

Ce 13^{ème} mois est calculé sur la base du taux horaire du mois de novembre de l'année considérée. Toutes les primes à caractère annuel, y compris les 4/30^{ème}, versées par les entreprises s'imputent sur ce 13^{ème} mois.

Au 31 décembre 2004 versement de la moitié du treizième mois. Versement intégral depuis le 31 décembre 2005.

Ton coefficient ? Ton salaire ?

Le taux horaire change avec le coefficient. *Est-il le bon, en fonction de ton activité ?*

Groupe	Coef.	Taux horaire En €	Salaires mensuels garantis pour 151, 67 heures par mois				
			A compter du 1^{er} avril 2012				
			A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
			2%	4%	6%	8%	
2	110V	9,3389 €	1 416,43 €	1 444,76 €	1 473,09 €	1 501,42 €	1 529,75 €
3	115 V	9,3389 €	1 416,43 €	1 444,76 €	1 473,09 €	1 501,42 €	1 529,75 €
4	120 V	9,3389 €	1 416,43 €	1 444,76 €	1 473,09 €	1 501,42 €	1 529,75 €
5	123 V	9,3389 €	1 416,43 €	1 444,76 €	1 473,09 €	1 501,42 €	1 529,75 €
6	128 V	9,3389 €	1 416,43 €	1 444,76 €	1 473,09 €	1 501,42 €	1 529,75 €
7	131 V	9,5437 €	1 447,49 €	1 476,44 €	1 505,39 €	1 534,34 €	1 563,29 €
7 bis	137 V	9,6563 €	1 464,57 €	1 493,86 €	1 523,11 €	1 552,45 €	1 581,74 €
8	138 V	9,8304 €	1 490,98 €	1 520,80 €	1 550,62 €	1 580,44 €	1 610,25 €
9	140 V	9,9021 €	1 501,85 €	1 531,89 €	1 561,93 €	1 591,96 €	1 622,00 €
9 bis	145 V	10,1069 €	1 532,91 €	1 563,57 €	1 594,22 €	1 624,89 €	1 655,55 €
10	150 V	10,3526 €	1 570,18 €	1 601,58 €	1 632,99 €	1 664,39 €	1 695,79 €

Ta formation ?

Il existe les formations obligatoires. *Et toi, fais-tu de la formation tous les ans ?*

Le Conducteur

- Il détient un permis de conduire valable;
- Il a reçu une formation INITIALE à la sécurité (FIMO);
- Il est régulièrement en Formation Continue Obligatoire à la Sécurité (FCOS),
- Il est en possession de sa carte conducteur permettant de contrôler les 28 jours précédent, à défaut il doit avoir, sous forme papier, des attestations d'activités ;
- Son véhicule est parfaitement entretenu et bénéficie d'un contrôle technique régulier (tous les 6 mois);

Les conducteurs de toutes les entreprises de transport de voyageurs sont soumis aux mêmes règles.

Temps partiel et Conducteur en Périodes Scolaires

Ton contrat de travail doit comporter des dispositions obligatoires ! *Connais-tu ces obligations ?*

Temps partiel

Qu'est-ce qu'un conducteur à temps partiel ? Les conducteurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

Est conducteur à temps partiel le conducteur dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou à celle fixée, par l'accord collectif applicable dans l'entreprise, lorsqu'elle est inférieure à 35 heures.

Qu'est-ce qu'un contrat de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel ? Le contrat de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel est un contrat de travail écrit et doit obligatoirement comporter les informations suivantes selon l'article L 3123-14 du Code du Travail:

- La qualification y compris la classification ;
- Les éléments de la rémunération ;
- La durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue ;
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette répartition ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée sont communiqués au salarié ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Le contrat de travail précise ou renvoie à une annexe mentionnant les périodes travaillées.

Cette annexe est mise à jour à chaque rentrée scolaire lorsque l'évolution du calendrier scolaire le nécessite.

Qu'est-ce qu'un contrat de travail à temps partiel modulé ? La formule du travail à temps partiel modulé a pris la suite du travail à temps partiel annualisé depuis le 1^{er} février 2000.

Le travail modulé a pour objet de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat (article L 3123-25 du Code du Travail).

Le travail à temps partiel modulé ne peut être mis en place que par accord d'entreprise ou d'établissement du fait que l'article XXIII de l'accord du 18 avril 2002 a été exclu par l'arrêté d'extension.

Quelles obligations du contrat de travail à temps partiel modulé ? Le contrat de travail à temps partiel modulé doit mentionner :

- La qualification du salarié ;
- Les éléments de sa rémunération, et la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence (article L 3123-25 du Code du Travail).

Remarque : les autres clauses obligatoires pour les contrats à temps partiel non modulés, ne sont pas nécessaires dans la mesure où l'accord collectif mettant en place le temps partiel modulé contient un certain nombre de clauses qui encadre le recours à ce type de travail (Circ. 2000/07 du 6 décembre 2000).

Peut-on dépasser la durée du travail prévue au contrat ? Les heures complémentaires effectuées au cours d'une semaine ou d'un mois ne peuvent pas dépasser 1/3 de la durée du travail hebdomadaire ou mensuel prévue au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent en aucun cas avoir pour effet d'atteindre la durée l'égale du travail de 35 heures.

L'employeur doit informer le salarié de l'accomplissement d'heures complémentaires en respectant un délai de prévenance de **trois jours ouvrés**.

Remarque : il n'existe pas d'heures complémentaires dans le cadre du temps partiel modulé.

Comment est organisée la journée de travail d'un conducteur à temps partiel ? La journée de travail d'un conducteur à temps partiel comporte des vacances séparées par des coupures.

Qu'est-ce qu'une vacation ? La vacation est définie par une période continue d'activité ou de temps rémunérée à 100 %. Les vacances sont limitées à 3 par jour.

Chaque vacation donne lieu à une indemnisation minimale correspondant à un temps de travail effectif de :

- 2 heures pour une vacation**
- 3 heures pour 2 vacations**
- 4h30 pour 3 vacations**

Qu'est-ce qu'une coupure ? La coupure est une période de repos comprise entre deux vacations. Il peut y avoir dans la journée 2 coupures dont la durée peut être supérieure à 2 heures.

Remarque : la coupure est indemnisée de la même façon que les conducteurs à temps complet.

Comment sont rémunérées les heures de travail ? Les heures fixées par le contrat de travail ainsi que les heures complémentaires dans la limite de 10 % sont rémunérées en application des taux de la convention collective des transports en fonction de la qualification et du coefficient du conducteur.

Les heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée du travail prévue au contrat sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

CONDUCTEUR EN PERIODE SCOLAIRE (CPS)

Quel est le contenu de l'activité de conduite du Conducteur en Période Scolaire ?

Les «conducteurs scolaires» sont les conducteurs embauchés pour travailler les jours d'ouverture des établissements scolaires définis par l'Académie.

Ils bénéficient d'un contrat de travail dit «contrat de travail des conducteurs en périodes scolaires» afin de tenir compte de l'alternance des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Les jours scolaires définis par l'Académie, l'activité de conduite du conducteur CPS peut se faire sur les services :

- scolaire (desserte des établissements scolaires),
- périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles,...),
- activités pédagogiques,
- classes vertes, classes de neige,
- ligne régulière publique ou privée,
- occasionnel.

Quel est le contenu du contrat de travail ? Doivent figurer dans le contrat de travail des conducteurs en périodes scolaires:

- la qualification (y compris la classification),
- les éléments de rémunération,
- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en périodes scolaires qui ne peut être inférieure à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail,
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail,
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées,
- la référence, lorsqu'il existe, à l'accord d'entreprise ou d'établissement instituant la modulation du temps de travail,
- le lieu habituel de prise de service.

Le contrat de travail précise ou renvoie à une annexe mentionnant les périodes travaillées.

Cette annexe est mise à jour à chaque rentrée scolaire lorsque l'évolution du calendrier scolaire le nécessite.

Quelles dispositions diverses ? Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient d'avantages équivalant à ceux des conducteurs à temps partiel et à temps complet.

Garantie d'horaire:

- annuel de 550 heures pour 180 jours de travail,
- journalier, selon le nombre de vacances.

Indemnités de l'amplitude et des coupures : les conducteurs en périodes scolaires bénéficient de la même indemnité des coupures et de l'amplitude que les autres catégories de conducteurs.

Un conducteur CPS peut-il travailler pendant les vacances scolaires ? En dehors des périodes d'activités scolaires, l'exécution du contrat de travail est par nature suspendue.

Cependant les conducteurs volontaires peuvent, sur leur demande accéder à des emplois disponibles pendant les vacances scolaires.

Dans cette hypothèse et pendant ces périodes au cours desquelles le conducteur occupe cet (ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du coefficient à cet (ces) emploi(s).

Cet éventuel cumul d'activités doit faire l'objet d'un écrit **et être compatible avec la prise des congés payés légaux** (5 semaines de congés payés pour un salarié présent sur toute la période de référence).

Un conducteur CPS peut-il changer de coefficient ? Dans le cadre de ses activités pendant la période scolaire, le coefficient du conducteur en périodes scolaires ne peut, en aucun cas, être inférieur au coefficient 137 V, conformément aux principes ci-dessous :

1. Le coefficient du conducteur en périodes scolaires **est le coefficient 137 V** si les activités de conduite comprennent les services suivants :
 - Scolaire (desserte des établissements scolaires), périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...), activités pédagogiques, ligne régulière public ou privée (sans être susceptible de recette).

2. Le coefficient du conducteur en périodes scolaires **est le coefficient 140 V** si, en complément des activités ci-dessus, ledit conducteur exerce les activités suivantes qui **excluent les découchés**:
- Classes vertes, classes de neige, services de ligne régulière public ou privée (**susceptible de recette**), occasionnel à la journée (sans repos journalier pris en dehors du domicile).

A l'embauche, un conducteur en périodes scolaires est au coefficient 137 V, il est porté à 140 V si le conducteur en périodes scolaires effectue, pendant la période scolaire, une des activités relevant du coefficient 140 V identifié ci-dessus.

Dès lors, ce nouveau coefficient sera attribué au conducteur CPS à compter de la première période de paie suivant, à échéance normale.

Quelles garanties particulières ?

- ⇒ L'indemnisation des jours fériés non travaillés incluse en période d'activité scolaire (par exemple le 8 mai, contrairement au 15 août) ;
- ⇒ Le règlement des congés payés (sous forme d'une indemnité en fin de périodes scolaires) ;
- ⇒ L'indemnisation en cas d'absence pour maladie.

La requalification à temps complet des conducteurs en périodes scolaires dès lors que le volume total des heures de temps de travail effectif, y compris les périodes de travail en vacances scolaires, atteint 1 440 heures annuelles (1 600 h x 90 %).

Pour apprécier le seuil défini ci-dessus, il convient de retenir également les heures indemnisées prises en compte au titre de la compensation de l'insuffisance d'horaire.

Montreuil le, 28 août 2012