
Convention pour la branche des transports routiers du canton de Vaud

du 1^{er} janvier 2007

entre

l'Association suisse des transports routiers,
section vaudoise (ASTAG-VD)

et

les sections de l'Association des Routiers Suisses

Lausanne Riviera
Morges – La Côte
Nord Vaudois
La Broye
Alpes Vaudoises - Chablais

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I. OBJET DE LA CONVENTION.	3
Article 1 - Champ d'application	4
II. RELATIONS D'EMPLOI ET DISPOSITIONS NORMATIVES.	4
Article 2 - Engagement et temps d'essai ; résiliation	4
Article 3 - Restriction du droit de donner le congé après le temps d'essai (art. 336 c CO)	5
Article 4 - Inobservation du délai de congé	6
a) par l'employeur (art. 337 c CO)	6
b) par le travailleur (art. 337 d CO)	6
Article 5 - Congé abusif	6
a) principe (art. 336 CO)	6
b) sanction (art. 336a CO)	7
c) procédure (art. 336b CO)	7
Article 6 - Résiliation immédiate pour de justes motifs (art. 337 CO)	7
Article 7 - Résiliation en cas de décès (art. 338 + 338a CO)	8
Article 8 - Transfert d'entreprise (art. 333 + 333a CO)	8
Article 9 - Durée normale du travail	9
Article 10 - Pauses.	9
Article 11 - Horaire et jours de travail	9
a) Généralités	9
b) Transport de personnes	9
c) Transport de choses	10
Article 12 - Travail supplémentaire	10
a) Généralités	10
b) Paiement	10
c) Compensation	11
d) Transports de personnes	11
Article 13 - Salaires minimaux	11
Article 14 - Treizième salaire	12
Article 15 - Paiement du salaire	12
Article 16 - Frais de déplacement	12
Article 17 - Vêtements de travail	13
Article 18 - Absences justifiées	13
Article 19 - Obligations générales du travailleur	13
Article 20 - Obligations et responsabilités de l'employeur	14
Article 21 - Droits acquis	15

III. PRESTATIONS SOCIALES	15
Article 22 - Salaire en cas de maladie	15
Article 23 - Salaire en cas d'accidents	16
Article 24 - Assurance complémentaire maladie, accidents professionnels et non professionnels	16
Article 25 - Paiement des primes maladie et accidents	16
Article 26 - Assurance maladie	16
Article 27 - Droit au salaire en cas de service militaire suisse obligatoire .. .	17
Article 28 - Prévoyance professionnelle, caisse de retraite	17
Article 29 - Vacances	18
Article 30 - Jours fériés et de congé	18
IV. DISPOSITIONS D'EXÉCUTION	19
Article 31 - Paix du travail	19
Article 32 - Commission professionnelle paritaire	19
V. DISPOSITIONS FINALES	20
Article 33 - Entrée en vigueur et dénonciation	20
Appendice : Association patronale et Les Routiers Suisses	21
Annexe I : règlement des salaires minimaux et indemnités	

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 1^{er} janvier 2007

entre

**l'Association suisse des transports routiers,
section vaudoise (ASTAG-VD),**

d'une part, et

les Routiers Suisses, sections :

**Lausanne Riviera
Morges - La Côte
Nord Vaudois
La Broye
Alpes Vaudoises - Chablais**

d'autre part.

Il est convenu de ce qui suit :

I. OBJET DE LA CONVENTION

1. Par la présente convention collective de travail, les parties règlent pour l'ensemble du Canton de Vaud, conformément aux articles 356 et suivants du Code des obligations, les rapports entre employeurs et travailleurs, notamment les clauses de la conclusion, le contenu et l'extinction des contrats individuels de travail, ainsi que les droits et obligations réciproques des parties contractantes, notamment en ce qui concerne le contrôle et l'exécution des clauses régissant les contrats individuels de travail.
2. La présente convention collective a pour but de maintenir la paix professionnelle et de développer la collaboration entre les parties, en vue de sauvegarder les intérêts communs et généraux de la profession, notamment en établissant des conditions économiques ordonnées et en améliorant la formation et le perfectionnement professionnels.
3. Demeurent réservées les dispositions impératives du Code des obligations et celles de l'Ordonnance du 19 juin 1995 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles servant au transport de personnes et ainsi que ceux de plus de 3,5 tonnes affectés au transport de marchandises.

1. Champ d'application

1. La présente convention régit les relations entre, d'une part, les entreprises membres de la section vaudoise de l'ASTAG, y compris les succursales de celles dont le siège est situé hors du canton, qui exécutent des transports pour des tiers et qui exercent leur activité dans le Canton de Vaud et, d'autre part, les travailleurs des entreprises susmentionnées, à l'exception des employés de bureau et des apprentis.
Le terme « travailleurs » comprend aussi bien les hommes que les femmes.
2. La présente convention est aussi applicable aux entreprises mixtes, c'est-à-dire à celles exerçant plusieurs types d'activité, dans le transport pour des tiers. A la requête de l'une ou l'autre des parties, la commission professionnelle paritaire désignée à l'article 35 de la présente convention peut exclure partiellement ou totalement certaines entreprises du champ d'application.
3. La présente convention n'est pas applicable aux entreprises du bâtiment et du génie civil exécutant elles-mêmes leurs propres transports avec leurs propres véhicules.

II. RELATIONS D'EMPLOI ET DISPOSITIONS NORMATIVES

2. Engagement et temps d'essai ; résiliation

1. Le contrat de travail individuel doit être fait par écrit.
2. Le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai pendant lequel le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre à tout moment moyennant un délai de congé de deux jours pour la fin d'une journée.
3. A l'engagement ou pendant le temps d'essai prévu sous chiffre 2, les parties peuvent convenir par écrit de prolonger le temps d'essai, jusqu'à trois mois au total. Dans ce cas, après le premier mois d'essai, le congé peut être donné de part et d'autre moyennant un délai de sept jours.
4. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.
5. Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre :
 - a) Pendant la première année de service, moyennant un congé donné un mois à l'avance pour la fin d'un mois ;

- b) dès le début de la deuxième année de service et quel que soit le nombre d'années de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois.
6. Le congé doit être donné par écrit. Il doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail du mois.
 7. Le délai de congé peut être modifié par écrit d'entente entre les parties, pour autant que les délais qu'elles se fixent soient les mêmes pour chacune d'entre elles ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois pas être fixés pour la première année de service.
 8. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie en fait la demande.

3. Restriction du droit de donner le congé après le temps d'essai (art. 336c CO)

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - a) Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent ou suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de douze jours ;
 - b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours à partir de la 6^e année de service ;
 - c) Pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
 - d) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions, ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 3, alinéa 1, lettre a), et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement. Dans ce cas, l'article 3, alinéas 3 et 4, CCT est applicable par analogie.
3. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
4. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin

du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

4. Inobservation du délai de congé

a) Par l'employeur (art. 337c CO)

Lorsque l'employeur résilie le contrat avec effet immédiat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée ; il a en outre droit au remboursement des avantages résultant des rapports de travail.

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail, ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

b) Par le travailleur (art. 337d CO)

1. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
2. La commission paritaire, et au besoin le juge, peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage, ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
3. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuite dans les trente jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi.

5. Congé abusif

a) Principe (art. 336 CO)

1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :
 - a) Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
 - b) En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
 - c) Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ;
 - d) Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ;

- e) Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.
2. Est également abusif le congé donné par l'employeur :
- a) En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale ;
 - b) Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
- b) **Sanction** (art. 336a CO)
- 1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
 - 2. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
- c) **Procédure** (art. 336b CO)
- 1. La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur l'article 5 doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
 - 2. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

6. Résiliation immédiate pour de justes motifs (art. 337 CO)

- 1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs.
- 2. A la demande de la partie qui a reçu le congé immédiatement, la partie qui a résilié est tenue de motiver sa décision par écrit.
- 3. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, dont la consommation d'alcool spécifiée à l'art. 19, point 9 de la présente convention.

4. Si les justes motifs ne sont pas reconnus, le juge peut condamner l'employeur à verser une indemnité allant jusqu'à un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Demeurent réservées les dispositions de l'article 4, lettres a) et b), CCT.

7. Résiliation en cas de décès (art. 338 + 338a CO)

1. Lorsqu'un travailleur décède et s'il laisse un conjoint ou des enfants mineurs, ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'assistance, l'employeur doit payer le salaire à partir du jour du décès pour un mois encore. Si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, le salaire sera versé pour deux mois encore.
2. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers. Ceux-ci reprennent les rapports de travail avec tous les droits et obligations qui en découlent. Si le travailleur s'y oppose, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé prévu par la présente convention.
3. Lorsqu'une entreprise ferme à la suite du décès de l'employeur, les travailleurs seront payés jusqu'au jour où le contrat de travail aurait normalement pris fin s'il avait été dénoncé le jour où la décision de fermeture de l'entreprise a été prise par les successeurs de l'employeur.

8. Transfert d'entreprise (art. 333 + 333a CO)

1. Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.

Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prenne pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.

2. Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur :
 - a) le motif du transfert ;
 - b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs, doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

9. Durée normale du travail

1. La durée normale du travail est de 46 heures par semaine. Le travail dépassant cette durée est réputé supplémentaire.
2. Pour le transport de personnes, est considéré comme temps de travail toute activité comprise entre le départ du véhicule du garage et le moment où le chauffeur quitte le garage en fin de journée, y compris le temps nécessaire aux nettoyages et aux repas. Il est cependant possible de déduire au maximum 2 heures par repas.

Le temps nécessaire pour le nettoyage de tout véhicule est de 1 heure, sauf pour les cars à deux étages où il est de 2 heures.

10. Pauses

Les pauses accordées habituellement : pauses légales selon OTR ou pauses de ¼ h d'heure chacune, le matin et l'après-midi, sont prises en compte dans le calcul de la durée hebdomadaire du travail.

11. Horaire et jours de travail

a) Généralités

1. L'employeur fixe librement l'horaire de travail, sous réserve des alinéas ci-après et de l'article 9.
2. L'horaire ordinaire de jour doit être compris :
 - Durant toute l'année entre 5 h et 22 h.

Le travail accompli hors de ces limites est réputé travail de nuit.

b) Transport de personnes

3. Le service de transport de personnes est autorisé le samedi après-midi et le dimanche comme les autres jours, sous réserve des articles 3, 11 et 12 de l'Ordonnance du 19 juin 1995 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles.

Les chauffeurs de cars doivent bénéficier de 135 jours de congé en compensation de :

- 52 dimanches
- 9 jours fériés
- 24 jours de vacances (quatre semaines), 30 jours (cinq semaines)
(art. 32 CCT)
- 24 jours

- 26 jours pour les vingt-six samedis de congé.
- 135 jours ou 141 jours (selon le droit aux vacances).

L'amplitude maximale d'une journée de travail est conforme aux prescriptions de l'OTR. Le temps effectif d'une journée de garage est équivalent au 1/5 de la durée de travail hebdomadaire défini à l'art. 9. Les heures au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures en deçà comme du travail dû par le chauffeur. La compensation se fait sur 12 mois.

c) Transport de choses

4. Le service du transport de choses est soumis aux dispositions suivantes :

- a) L'horaire hebdomadaire de quarante-six heures sera réparti sur cinq jours. Le travailleur bénéficiera du samedi de congé. Les transports urgents seront réduits au strict nécessaire;
- b) Lorsque l'exploitation de l'entreprise impose un travail ou un transport le samedi ou le dimanche (transport de lait, de fruits ou de légumes par exemple), le travailleur bénéficiera dans la semaine d'un congé d'une durée équivalente.

12. Travail supplémentaire

a) Généralités

1. La durée maximale de quarante-six heures de la semaine de travail peut être prolongée de cinq heures par du travail supplémentaire. Cinq autres heures supplémentaires de travail seront autorisées par semaine durant les périodes où l'entreprise connaît passagèrement une intense activité de caractère extraordinaire (par exemple fluctuation saisonnière). Toutefois, le total des heures supplémentaires accomplies par année civile ne doit pas dépasser 208.

b) Paiement

2. Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur les suppléments de salaire suivants :
 - 25% s'il s'agit d'un dépassement de l'horaire hebdomadaire de quarante-six heures ou pour du travail de nuit (art. 11, lettre a, chiffre 2, CCT);
 - 50% s'il s'agit d'un travail accompli le dimanche ou un jour férié (art. 11, lettre c, CCT).

c) Compensation

3. S'il n'est pas payé, le travail supplémentaire de nuit, du samedi ou du dimanche donne droit, avec l'accord du travailleur, à une compensation. Celle-ci consiste en un congé dont la durée, pour le transport de choses, doit dépasser celle du travail qui donne lieu à compensation d'au moins 25 % ou 50 %, calculé aux conditions fixées sous lettre b) du présent article.
4. En règle générale, la compensation doit avoir lieu pendant la période de paie qui suit celle où le travail qui donne lieu à compensation a été accompli, mais au plus tard dans les trois mois. Toutefois, le travail supplémentaire accompli en période de fort trafic peut, d'entente entre l'employeur et le travailleur, être compensé dans un délai de trois mois comprenant la semaine pendant laquelle ce travail fut exécuté.
5. Le travailleur ayant accompli du travail supplémentaire est tenu de l'annoncer à l'employeur par écrit et si possible le lendemain, mais au plus tard à la fin de la période courante de paie. L'employeur fournit un décompte des heures mensuel au mois suivant.
6. L'employeur tiendra un contrôle du travail supplémentaire.

d) Transports de personnes

7. Les heures supplémentaires, pour les chauffeurs de car, sont reprises en temps libre équivalant à la durée de travail dépassée. La compensation se fait sur 12 mois. Il n'y a pas de compensation en temps ni en salaire pour les transports de personnes effectués les dimanches et jours fériés.

13. Salaires minimaux

1. Les salaires minimaux comprennent les salaires de base et les allocations de renchérissement. Ils ne comprennent pas les allocations familiales. Les salaires minimaux sont réglés dans l'**annexe I** des salaires et indemnités, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.
2. Sous réserve de l'article 24 CCT, il est permis de fixer des salaires inférieurs aux normes du deuxième alinéa pour les travailleurs qui, par suite d'un empêchement physique ou autre, ne sont pas entièrement aptes au travail. Pour les nouveaux travailleurs qui ne possèdent pas encore les connaissances et n'ont pas encore les capacités suffisantes, les normes des salaires figurant ci-dessus ne seront applicables qu'à l'échéance du temps d'essai. Tout accord à ce sujet doit être convenu en la forme écrite et communiqué à la commission paritaire par les soins de l'employeur.

14. Treizième salaire

1. Au mois de décembre, le travailleur a droit à un treizième salaire dès la seconde année de service.
2. Le treizième salaire est calculé d'après le salaire mensuel brut moyen payé dans l'année civile.
3. Si le travailleur quitte régulièrement son employeur avant la fin de l'année dès la seconde année de service, sa part du treizième salaire est calculée proportionnellement au temps d'emploi.
4. La part du treizième salaire n'est pas due au travailleur en cas de renvoi pour de justes motifs qui lui seraient imputables.

15. Paiement du salaire

1. Le paiement du salaire a lieu chaque mois, au plus tard le dernier jour de travail.
2. Le travailleur reçoit un relevé de compte détaillé, quel que soit le mode de paiement de son salaire.
3. Le travailleur doit vérifier immédiatement la concordance entre le montant indiqué par le relevé et la somme reçue. Toute contestation relative au compte de salaire doit être formulée immédiatement. Demeurent réservées les dispositions de l'article 128, chapitre 3, du Code des obligations.

16. Frais de déplacement

1. Le travailleur qui, dans son service, est contraint à des dépenses pour se nourrir et se loger a droit, pour autant qu'elles ne proviennent pas d'une faute de sa part et qu'elles ne sont pas supportées directement par les clients. Les indemnités sont réglées dans l'**annexe I** des salaires et indemnités.
2. Les frais doivent être annoncés par écrit à l'employeur, sans qu'il les réclame, au retour du voyage ou, au plus tard, à la fin de la période courante de paie.
3. Demeurent réservées les dispositions des articles 128, chiffre 3 et 327a, du Code des obligations.
4. Pour le transport de personnes, le petit déjeuner est dû par l'employeur si le chauffeur quitte le garage avant 6 heures. Le repas de midi est dû par l'employeur si le chauffeur quitte le garage avant 11 heures ou y retourne après 13 heures 30. Le repas du soir est dû par l'employeur si le chauffeur quitte le garage avant 18 heures trente ou y retourne après 20 heures trente.

17. Vêtements de travail

1. L'employeur remet en prêt les vêtements de travail qu'il prescrit. Le travailleur a droit à au moins deux paires de complets-salopettes la première année de service et à une paire neuve chaque année suivante. L'employeur remet des chaussures de sécurité selon les besoins de son employé sur la base des prescriptions de la CNA/SUVA.
2. Ces vêtements restent la propriété de l'employeur.
3. Au besoin, employeur et travailleur s'entendront sur la remise éventuelle de manteaux ou autres vêtements spéciaux nécessaires.

18. Absences justifiées

Le travailleur a droit, s'il le demande, à un congé payé approprié pour son mariage, la naissance de son propre enfant ou un enterrement dans sa famille.

En cas d'événements de famille, les congés suivants sont accordés sans retenue sur le salaire, ni diminution des vacances :

➤ Mariage	2 jours
➤ Naissance de son propre enfant ou adoption d'un enfant	1 jour
➤ Décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère	3 jours
➤ Décès de frères, sœurs, beau-père, belle-mère, parents à charge	1 jour
➤ Déménagement de son propre appartement	1 jour
➤ Recrutement	selon ordre de marche

19. Obligations générales du travailleur

1. Le travailleur doit se conformer aux ordres et instructions de l'employeur. Il sera ponctuel. Son comportement sera en tout temps conforme aux exigences de la sécurité routière.
2. Dans l'exercice de sa profession, le travailleur doit se consacrer exclusivement au service de l'employeur dont il doit défendre les intérêts.
3. Il est interdit aux chauffeurs d'effectuer des courses sans l'assentiment de l'employeur, notamment des courses de complaisance. Il ne leur est pas permis de transporter des personnes étrangères à l'entreprise.
4. Le travailleur entretiendra avec soin les véhicules, le matériel et les outils de l'entreprise. Il exécutera avec précaution le transport des marchandises

qui lui sont confiées. Il répond selon le Code des obligations des dommages résultant de l'inobservation de ces obligations.

5. Le travailleur est tenu de garder le secret en ce qui concerne les affaires de l'entreprise et de ses clients, même après l'avoir quittée. Il lui est interdit d'introduire des tiers dans les locaux de l'entreprise sans l'autorisation de ses chefs.
6. Le travailleur est tenu de se conduire correctement à l'égard de toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de sa profession.
7. Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement à l'employeur les défauts qu'il constate aux objets qui lui sont confiés, notamment aux véhicules, et de confirmer ses communications par écrit. Les défauts survenant en cours de route doivent être annoncés immédiatement par téléphone si elles compromettent la sécurité du transport.
8. Le chauffeur est tenu de prêter secours en cas d'accident de la circulation.
9. Tout abus d'alcool pendant le travail est interdit. Les conducteurs de voitures automobiles servant au transport professionnel de personnes et les conducteurs/chauffeurs SDR s'abstiendront de consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail, ainsi que pendant les six heures précédant la reprise du travail (art. 2, al. 4, OCR).
10. Le travailleur est tenu d'annoncer sans délai à l'employeur tout retrait de permis. En cas de non respect de cette directive, l'employeur peut prendre toute mesure qui s'impose, y compris le licenciement avec effet immédiat pour justes motifs.

20. Obligations et responsabilités de l'employeur

L'employeur est tenu :

- a) de traiter correctement le travailleur ;
- b) de prendre toutes dispositions pour assurer la protection de sa vie et de sa santé ;
- c) de le renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter ;
- d) d'attribuer les travaux et les véhicules en considérant l'instruction et les connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail, ainsi que les aptitudes et les qualités du travailleur ;
- e) de renseigner le travailleur sur les modifications générales qui sont apportées aux conditions de travail, ainsi que sur les modalités d'application des dispositions conventionnelles, notamment de transmettre les directives établies par la commission professionnelle paritaire à l'intention des travailleurs.

- f) le travailleur a droit à la réparation du dommage qui lui serait occasionné par l'exécution d'ordres de l'employeur. Les prétentions civiles existant en raison des accidents professionnels sont limitées dans la mesure définie à l'article 44, alinéa 2, de la loi fédérale sur l'assurance-accidents.

21. Droits acquis

Il n'est pas permis d'invoquer les dispositions de la présente convention pour amoindrir des conditions de travail plus avantageuses déjà acquises au travailleur.

III. PRESTATIONS SOCIALES

22. Salaire en cas de maladie

1. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, grossesse et maternité, le travailleur doit présenter, dans les trois jours au plus tard, un certificat médical à l'employeur. En cas d'abus manifeste, l'employeur peut l'exiger dès le premier jour. La commission paritaire est compétente pour statuer sur les cas douteux, à la demande des parties.
2. L'employeur est tenu d'assurer ses travailleurs pour une indemnité journalière en cas de maladie.
3. L'indemnité journalière correspond aux 90 % du salaire brut, toutes charges sociales à déduire et doit être garantie pendant sept cent vingt jours (720 jours) au cours d'une période de neuf cents jours (900 jours) consécutifs et, en cas de tuberculose, pendant mille huit cents jours (1800 jours) au cours d'une période de sept années consécutives.
En cas de grossesse et de maternité, l'indemnité journalière de 90 % du salaire brut, toutes charges sociales à déduire, est versée selon l'échelle définie à l'alinéa 6 du présent article.
4. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, l'employeur verse les indemnités correspondantes en même temps que le salaire mensuel. Il récupérera lui-même, le cas échéant, ultérieurement, les prestations d'assurance.
5. Le travailleur qui a déjà une assurance répondant aux normes fixées par l'alinéa 3 peut exiger, sur présentation des quittances de primes, la contribution prévue à l'article 26 CCT.
6. Dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois, le travailleur faisant l'objet d'une réserve imposée par l'assurance pour perte de salaire a droit, s'il prouve son incapacité de travail par certificat médical, à son salaire intégral selon les normes suivantes :

➤ Pendant la	1 ^{re} année	3 semaines
➤ Après	1 an	1 mois
➤	2 ans	2 mois
➤	5 ans	3 mois
➤	10 ans	4 mois
➤	15 ans	5 mois
➤	20 ans	6 mois

23. Salaires en cas d'accidents

1. Le travailleur est assuré contre les risques d'accidents professionnels, non professionnels et de maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents.
2. L'employeur est tenu de payer le 90 % du salaire brut, toutes charges sociales à déduire, en cas d'accidents professionnels et non professionnels. Les prestations de la Caisse nationale lui sont acquises. Si la SUVA réduit ses prestations, l'employeur réduit les siennes dans la même proportion.
En cas d'incapacité partielle de travail, le salaire est réduit dans la même proportion que les prestations de la SUVA.

24. Assurance complémentaire maladie, accidents professionnels et non professionnels

Liberté est laissée à l'employeur ou à l'employé d'assurer lui-même le risque ou de contracter une assurance complémentaire.

25. Paiement des primes maladie et accidents

1. Pour la couverture de l'assurance perte de gains en cas de maladie, la prime se répartit à raison de $\frac{2}{3}$ pour l'employeur, $\frac{1}{3}$ pour le travailleur.
2. Pour la couverture de l'assurance-accidents professionnels, la prime est à la charge de l'employeur.
3. Pour l'assurance-accidents non professionnels, la prime peut être déduite du salaire.
4. Par sa participation au paiement des primes, l'employeur se libère de l'obligation imposée par l'article 324a du Code des obligations.

26. Assurance maladie

Tous les travailleurs soumis à la présente convention sont tenus de s'assurer pour les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation en cas de

maladie. Dans les entreprises où il existe un contrat de collectivité, les travailleurs peuvent demander que les primes soient retenues par l'employeur et versées par celui-ci à la caisse maladie.

27. Droit au salaire en cas de service militaire suisse obligatoire

1. Le travailleur qui accomplit du service militaire ou civil obligatoire à teneur de la législation fédérale, abstraction faite du service d'avancement ou du service punitif, a droit à son salaire comme suit :
 - a) pendant l'école de recrues accomplie en qualité de recrue si le contrat de travail dure depuis plus de trois ans :
 - 40 % de son salaire pour le célibataire sans charge de famille ;
 - 80 % de son salaire pour le célibataire ou le marié avec charges de famille.

Ces prestations sont subordonnées à l'engagement de l'employé de reprendre son travail dans l'entreprise pour une durée de six mois au moins après sa période de service militaire. Dans la négative, l'article 324b du Code des obligations est applicable.

- b) pendant les cours de répétition (maximum trois semaines) :
 - 100 %

Ce droit est subordonné à la condition que le contrat de travail dure depuis plus de trois mois ou ait été conclu pour plus de trois mois (art. 324a, al. 1, CO).

2. Les prestations de la caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence de ses propres prestations.
3. Le travailleur appelé à faire du service militaire obligatoire est tenu d'en aviser l'employeur dès la publication de l'avis de mise sur pied ou dès réception de l'ordre de marche.
4. Les absences nécessaires pour se présenter au recrutement et aux inspections d'armement et d'équipement donnent droit au salaire complet.
5. Les dispositions qui précèdent ne sont valables qu'en temps de paix.

En cas de mobilisation de guerre, les parties contractantes établiront une réglementation adaptée aux circonstances.

28. Prévoyance professionnelle, caisse de retraite

Le travailleur est assuré conformément aux dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

29. Vacances

1. Le travailleur a droit annuellement à des vacances payées selon les normes suivantes :
 - 4 semaines dès l'entrée en service ;
 - 5 semaines pour les jeunes gens jusqu'à 20 ans révolus (y compris les apprentis) ;
 - 5 semaines dès l'âge de 45 ans révolus ou dès la 20^e année de service.
2. Le droit aux vacances existe dès le début des rapports de travail. Les années d'apprentissage dans l'entreprise comptent comme années de service.
3. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte du vœu que le travailleur aura exprimé suffisamment à l'avance et dans la mesure des possibilités de l'entreprise. Le travailleur s'efforcera toutefois de scinder ses vacances, dont l'une des périodes comprendra au moins deux semaines consécutives.
4. Lorsqu'au cours d'une année le travailleur est absent pendant plus de deux mois en raison du service militaire, d'un accident, de la maladie ou du chômage, la durée des vacances peut être réduite d'un douzième pour chaque mois entier d'absence (dès et y compris le deuxième mois d'absence).
5. En cas de résiliation normale des rapports de travail, le solde des vacances est en principe fixé pendant le délai de congé. Lorsque ce n'est pas possible pour l'entreprise, l'employeur les convertit en une indemnité. Le travailleur qui aurait pris des vacances anticipées doit restituer le trop perçu. La restitution s'effectue d'entente entre les intéressés, soit sous forme de journées de travail supplémentaires, soit sous forme de retenue sur le salaire, à raison d'un douzième du droit aux vacances par mois de travail manquant.
6. Les vacances doivent être consacrées au repos et ne peuvent être remplacées par aucune prestation, que ce soit en espèces ou en nature sauf, le cas échéant, à la fin des rapports de travail.
7. Le travailleur qui est empêché de bénéficier de ses vacances à cause d'une maladie ou d'un accident qui aurait justifié une interruption de travail de plus de deux jours a droit au remplacement des jours de vacances ainsi perdus.
8. Les jours fériés et de congé payés tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et doivent être compensés.

30. Jours fériés et de congé

1. Les jours fériés et de congé payés sont :

- Nouvel-An (1er janvier)
 - 2 janvier
 - Vendredi-Saint
 - Lundi de Pâques
 - Ascension
 - Lundi de Pentecôte
 - 1^{er} août (Fête nationale)
 - Lundi du Jeûne fédéral
 - Noël (25 décembre)
2. Lorsque Noël et Nouvel-An coïncident avec un dimanche, ils seront remplacés par deux jours de congé payés.

IV. DISPOSITIONS D'EXÉCUTION

31. Paix du travail

1. Les associations contractantes s'engagent à observer consciencieusement la présente convention et à développer la collaboration entre employeurs et travailleurs.
2. Les parties et leurs membres renoncent pendant la durée de la présente convention à utiliser tous moyens coercitifs, tels que grèves, cessations de travail, lock-out, représailles, dans quelque but que ce soit.

32. Commission professionnelle paritaire

1. Les parties signataires pourront se rencontrer chaque fois que cela sera nécessaire. Il est convenu d'instaurer un dialogue permanent afin de permettre une compréhension mutuelle et de résoudre les problèmes éventuels.
2. Les parties instituent une commission paritaire composée de cinq membres pour chaque partie et nommés par ces dernières. Cette commission peut examiner toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail.
3. La commission paritaire peut en tout temps effectuer un contrôle d'application de la convention collective à la demande d'une des parties signataires. L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire.
4. Toute infraction aux dispositions de la présente convention sera dénoncée aux autorités compétentes.
5. Les secrétaires des associations contractantes assistent aux séances de la commission. A moins qu'ils ne soient appelés occasionnellement à remplacer un délégué, ils ont une voix consultative seulement.

6. La commission communiquera par écrit à tous les intéressés ses décisions, sanctions, directives et renseignements importants. Cette correspondance sera signée par le président ou par un président et le secrétaire.
7. Les membres de la commission sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

V. DISPOSITIONS FINALES

33. Entrée en vigueur et dénonciation

1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Elle est renouvelable tacitement d'année en année et est résiliable 3 mois avant la fin de l'année civile par lettre recommandée.

ASSOCIATION PATRONALE :

Association suisse des transports routiers, section vaudoise (ASTAG-VD)

Le président

Le président de la
Commission professionnelle
paritaire

Le secrétaire

J.-P. Giobellina

G. Métraux

J.-L. Pirlot

LES ROUTIERS SUISSES :

Lausanne Riviera
Le président

Morges - La Côte
Le président

B. Nicolet

R. Métral

Nord Vaudois
Le président

La Broye
Le président

F. Simone

R. Zurkinden

Alpes Vaudoises - Chablais
Le président

Ph. Morier

Annexe I

Règlement des salaires minimaux et indemnités

Salaires minimaux

Salaires bruts sans allocations familiales.

Les salaires mensuels minimaux sont les suivants :

	Année de service dans la profession	Fr.
a) Pour les chauffeurs d'autocars de 3500 kg ou davantage (permis C), pour les chauffeurs de trains routiers, pour les chauffeurs de véhicules lourds	1 ^{re}	3'700. —
	3 ^e	4'100. —
	5 ^e	4'300. —
b) Pour les chauffeurs de véhicules légers, jusqu'à 3499 kg (permis A), ainsi que pour les magasiniers et les emballeurs professionnels	1 ^{re}	3'500. —
	3 ^e	3'780. —
	5 ^e	3'900. —
c) Pour les chauffeurs (titulaires du certificat fédéral de capacité de conducteur de camion qualifié)	1 ^{re}	3'900. —
	2 ^e	4'100. —

Indemnités de base

a) Camion sans couchette	Fr.	19.-	pour la nuit
b) Camion avec couchette	Fr.	15.-	pour la nuit
c) Pour le petit déjeuner avant 06:00	Fr.	8.-	
d) Pour le repas de midi	Fr.	17.-	
e) Pour le repas du soir après 19:00	Fr.	19.-	
f) Pour le repas de midi à l'étranger	Fr.	17.-	
g) Pour le repas du soir à l'étranger	Fr.	19.-	

(+ Fr. 4.- d'indemnité touristique pour les chauffeurs de cars)