Vasa.fr

LE GUIDE DE RÉMUNÉRATION

Dans la convention collective **Transport**

TABLE DES MATIÈRES

3 Avant-propos et généralités

Classification en entreprises de déménagement 5

11 Les différentes classifications en entreprises de prestations logiques

Grilles de salaires en entreprises de déménagement 14

17 Mutuelle et prévoyance

AVANT-PROPOS

Ce guide a été rédigé afin de vous simplifier la compréhension des classifications et rémunérations de la Convention Collective et Nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (ou CCN Transport, IDCC N°16), ainsi que les questions de mutuelle et prévoyance.
Les informations contenues dans ce guide proviennent des textes officiels de legifrance.gouv.fr, y compris pour le dernier avenant, qui est en vigueur à partir du 1er juillet 2022, pour les informations de mutuelle et prévoyance.
Ce guide mis à disposition gratuitement n'est pas un conseil juridique. Il ne serait se substituer à un avis circonstancié d'un professionnel du droit.

GÉNÉRALITÉS

La Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCN Transport) se réfère à l'identifiant 16, et correspond aux entreprises ayant comme codes NAF :

- 49.39A : Transports routiers réguliers de voyageurs
- 49.39B : Autres transports routiers de voyageurs
- 49.41B : Transports routiers de fret de proximité
- 49.41A : Transports routiers de marchandises interurbains
- 49.42Z : Services de déménagement
- 49.41C : Location de camions avec chauffeur
- 52.29A : Messagerie, fret express
- 52.29Bp : Affrètement et organisation des transports
- 53.20Z : Autres activités de poste et de courrier
- 77.12Z : Location et location-bail de camions
- 80.10Z : Transport de fonds et valeurs
- 86.90A : Ambulances

Les entreprises d'autres secteurs d'activité comme le transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial, possédant déjà des dispositions conventionnelles propres à leur activité, sont exclues du champ d'application de la CCN Transport.
La CCN Transport ne s'applique pas aux entreprises industrielles ou commerciales effectuant des transports définis comme transports pour compte propre par la réglementation des transports en vigueur.

CLASSIFICATION DES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE EN ENTREPRISES DE DEMENAGEMENT

Ces tableaux classent les coefficients par rapport à des critères qui sont :

- La technicité et le contenu de l'activité ;
- La formation, les connaissances et l'expérience ;
- L'autonomie et la responsabilité des postes liés au coefficient.

Selon ces critères, le coefficient change et s'adapte.

Par exemple pour un intérimaire avec des connaissances très limitées dans le domaine, il serait qualifié en 1A DEM, car les tâches sont simples et ne nécessitent pas de formation, et que leur seule responsabilité sera d'obéir aux ordres.

1. OUVRIERS

Catégorie / Critères	Technicité/ contenu de l'activité	Formation/ connaissances/ expérience	Autonomie/ responsabilité
1A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	Connaissances élémentaires	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle
1B DEM	Tâches d'exécution variées et répétitives, nécessitant le recours à des savoir-faire diversifiés avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	–Expérience de 6 mois dans l'entreprise – ou CQP du secteur du déménagement	Conformité aux consignes et instructions données et respect des procédures préétablies + initiatives élémentaires dans un programme de travail fixé à l'avance

Catégorie / Critères	Technicité/ contenu de l'activité	Formation/ connaissances/ expérience	Autonomie/ responsabilité
1C DEM	Tâches variées pouvant être complexes, nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) et savoir-être, pour répondre avec pertinence à des situations variées	– Expérience de 2 ans dans le métier – ou CQP du secteur du déménagement et 1 an d'expérience dans le métier – ou CAP déménagement	Respect des procédures préétablies + autonomie pour les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance
1D DEM	Tâches variées et complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + coordination en permanence d'une équipe avec compte rendu à sa hiérarchie	– 5 ans dans le métier – ou CQP secteur du Déménagement et 2 ans d'expérience dans le métier – ou CAP métier et 1 an d'expérience dans le métier	Respect des procédures préétablies + organisation et contrôle des opérations + responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe

2. EMPLOYÉS

Catégorie / Critères	Technicité/ contenu de l'activité	Formation/ connaissances/ expérience	Autonomie/ responsabilité
2A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives	Connaissances élémentaires (socle de connaissances et de compétences)	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu

Catégorie / Critères	Technicité/ contenu de l'activité	Formation/ connaissances/ expérience	Autonomie/ responsabilité
2B DEM	Tâches variées et répétitives	– Niveau CAP/BEP ou 1re expérience de 6 mois dans le métier – ou formation dans le métier exercé	Conformité aux consignes et instructions données + autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, avec compte rendu régulier, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2C DEM	Tâches variées pouvant être complexes + coordination occasionnelle de travaux	– Expérience confirmée (1 an dans l'entreprise ou 2 ans dans le métier) – ou CAP/BEP ou équivalent/formation dans le métier exercé	Autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu + prise de responsabilités sur des initiatives élémentaires et leur réalisation, avec compte rendu régulier à sa hiérarchie
2D DEM	Tâches variées et complexes + coordination en permanence de travaux ou d'une équipe	– Expérience confirmée (2 ans dans l'entreprise ou 5 ans dans le métier) – ou Niveau bac ou équivalent	Organisation et contrôle des opérations + pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, des moyens et méthodes à utiliser, avec compte rendu à sa hiérarchie

3. TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Catégorie / Critères	Technicité/ contenu de l'activité	Formation/ connaissances/ expérience	Autonomie/ responsabilité
3A DEM	Tâches variées + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	Niveau bac + connaissances du déménagement ou du métier concerné (maîtrise des règles de sécurités des biens et des personnes, etc.)	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, + évaluation et ajustement des moyens avec information régulière ou continue auprès de sa hiérarchie
3B DEM	Tâches variées et complexes + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	– bac – ou expérience de 3 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe + évaluation et ajustement des moyens en autonomie avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3C DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux ou d'une équipe	– Niveau bac + 2 – ou expérience de 6 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe, avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3C DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux ou d'une équipe	– Niveau bac + 2 – ou expérience de 6 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe ou son service, avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie

CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET CADRES EN ENTREPRISES DE DEMENAGEMENT

Catégorie / Critères	Technicité/ contenu de l'activité	Formation/ connaissances/ expérience	Autonomie/ responsabilité
4A DEM	Mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + potentiel encadrement de travaux, d'équipes ou de services	– Niveau bac + 5 – ou niveau bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier – ou bac avec 9 ans d'expérience dans le métier – ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini restreint + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + information régulière de sa hiérarchie avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs

Catégorie / Critères	Technicité/ contenu de l'activité	Formation/ connaissances/ expérience	Autonomie/ responsabilité
4B DEM	Participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + encadrement régulier d'équipes ou de services	– Bac + 5 – Bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier – Bac avec 9 ans d'expérience dans le métier – 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini élargi + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + information régulière de sa hiérarchie avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs
4C DEM	Contribution à la stratégie de l'entreprise + participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + encadrement permanent d'équipes ou de services	– Bac + 5 – Bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier – Bac avec 9 ans d'expérience dans le métier – 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs

CLASSIFICATION DES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE EN ENTREPRISES DE PRESTATIONS LOGIQUES + SALAIRES MINIMA EN TAUX HORAIRE

Ces tableaux classent les coefficients selon l'emploi, et définissent directement le salaire minimum, en taux horaire, lié à l'emploi, pour les ouvriers et ETAM.
Pour les ingénieurs et cadres, la rémunération indiquée est annuelle.

1. OUVRIERS

Coeffi-cients	Emploi	À l'em-bauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur / emballeur Manutention-naire logistique	10,17	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268
115 L	Préparateur de commandes Agent logistique	10,17	10,29	10,4958	10,7016	10,9074	11,1132
120 L	Contrôleur / flasheur Agent de mainte-nance d'entrepôt logistique	10,18	10,34	10,5468	10,7536	10,9604	11,1672
125 L	Cariste en prestation logistique [1]	10,20	10,40	10,6080	10,8160	11,0240	11,2320
138 L	Opérateur de ligne	10,22	10,47	10,6794	10,8888	11,0982	11,3076

[1] Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du
TRM et des AAT.

2. EMPLOYÉS

Coefficients	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	10,22	10,40	10,7120	11,0240	11,3360	11,6480	11,9600
110 L	Employé d'ordonnancement Agent administratif logistique	10,27	10,47	10,7841	11,0982	11,4123	11,7264	12,0405

3. TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,66	12,0098	12,3596	12,7094	13,0592	13,4090
157,5 L	Chef d'équipe logistique Gestionnaire de stocks Correspondant du responsable management qualité Responsable ou superviseur de lignes	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
165 L	Chef de quai logistique	12,19	12,5557	12,9214	13,2871	13,6528	14,0185
200 L	Chef d'exploitation logistique Responsable maintenance d'entrepôt logistique Responsable service client logistique Responsable conditionnement à façon	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555

CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES EN ENTREPRISES DE PRESTATIONS LOGIQUES + SALAIRES MINIMA EN REMUNERATION ANNUELLE

	Emploi	Emploi		Emploi		Emploi		Emploi	
	Emploi	Rémun. annuelle garantie	Paiement mensuel mini	Rémun. annuelle garantie	Paiement mensuel mini	Rémun. annuelle garantie	Paiement mensuel mini	Rémun. annuelle garantie	Paiement mensuel mini
100 L	Responsable management de la qualité	35 591,07	2 669,33	37 370,62	2 802,80	39 150,18	2 936,26	40 929,73	3 069,73
106,5 L	Chef de projet Responsable sécurité	37 913,35	2 843,50	39 809,02	2 985,68	41 704,69	3 127,85	43 600,35	3 270,03
113 L	Directeur d'exploitation logistique Directeur mé-thode logistique	40 218,42	3 016,38	42 229,34	3 167,20	44 240,26	3 318,02	46 251,18	3 468,84
119 L	Directeur conditionnement à façon Directeur de site logistique	42 059,05	3 154,43	44 162,00	3 312,15	46 264,96	3 469,87	48 367,91	3 627,59
132 L	Directeur de sites logistiques	46 999,17	3 524,94	49 349,13	3 701,18	51 699,09	3 877,43	54 049,05	4 053,68

GRILLES DE SALAIRES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE EN ENTREPRISES DE DEMENAGEMENT EN TAUX HORAIRE

Ces tableaux classent le salaire minimum selon le coefficient et/ou le groupe.
Pour connaître votre groupe et/ou coefficient, il faut se fier à sa fiche de paie, ces informations y sont normalement référencées.
Dans le cas ou vous ne pouvez pas vous repérer ni avec le tableau de classification plus haut ou si vous n'avez aucune information sur votre fiche de paie, contactez votre service des ressources humaines ou de paie, ils vous transmettront l'information.

1. OUVRIERS

Groupe	Coefficients	À l'embauche
4	1A DEM	10,26
5	1B DEM	10,41
6	1C DEM	10,61
7	1D DEM	11,14

Les taux du tableau ci-dessus sont majorés de 0,75% pour les personnels « DC 0 », recrutés en tant que « Déménageurs conducteurs sur VUL (Véhicule Utilitaire Léger) », ainsi que de :

- 1,50% pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00% pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur se voit rémunérée sur la base du taux horaire « DC 0 », hormis les cas de simple déplacement de véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur.
Le taux "DC 1" correspond aux conducteurs titulaires d'un permis poids lourd, et le taux "DC 2" correspond aux conducteurs titulaires d'un permis poids super lourd.

Coefficients	À l'embauche « DC 0 »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1A DEM	10,34	10,41	10,47
1B DEM	10,49	10,57	10,62
1C DEM	10,69	10,77	10,82
1D DEM	11,22	11,31	11,36

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de l'annexe 1 de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés en cas de travail un jour férié ou dimanche, de : 11,20 € ou 26,13 €.

- Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,21 € ;
- Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,21 €.

2. EMPLOYÉS

Groupe	Coefficients	À l'embauche
2/3/4	2A DEM	10,42
5/6	2B DEM	10,48
7/8	2C DEM	10,66
9	2D DEM	10,80

3. TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Groupe	Coefficients	À l'embauche
2	3A DEM	11,25
4	3B DEM	12,25
6	3C DEM	14,01
8	3D DEM	15,79

GRILLE DE SALAIRE INGÉNIEURS ET CADRES EN ENTREPRISES DE DEMENAGEMENT EN REMUNERATION ANNUELLE

Groupe	Coefficients	À l'embauche « DC 0 »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1/2	4A DEM	Jusqu'à 5 ans ...	35 884,66	2 691,35
4	4B DEM	Jusqu'à 5 ans ...	40 095,95	3 007,20
6	4C DEM	Jusqu'à 5 ans ...	48 856,72	3 664,25

MUTUELLE ET PRÉVOYANCE : QU'EN EST-IL ?

Le 1er octobre 2012, les partenaires sociaux du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport se sont entendus pour instaurer une couverture complémentaire santé obligatoire dans toutes les entreprises du secteur, par la signature d'un accord conventionnel.
Depuis, cet accord a été mis à jour à 3 reprises. Le 8 septembre 2015, le 11 février 2020, ainsi que le 03 février 2022.

CONTEXTE DE L'ACCORD : LES SIGNATAIRES

Cet accord a été conclu pour donner suite à une démarche initiée de longue date, visant à améliorer la protection sociale des salariés des entreprises du transport routier.
L'accord santé de la CCN Transport, portant l'identifiant de convention collective (IDCC) 16, a été signé le 1er octobre 2012, par différents principaux partenaires sociaux de la branche à savoir pour les employeurs :

- L'Union des Fédérations de Transport (UFT), mandatée par la Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ;
- La Fédération des entreprises de Transport et Logistique de France (TLF) ;
- L'Union Nationale des Organisations Syndicales des Transporteurs Routiers Automobiles (UNOSTRA) ;
- L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE).

Et pour les salariés :

- La Fédération générale CFTC des transports ;
- La Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ;
- La Fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ;
- La Fédération nationale des syndicats de transport CGT ;
- La Fédération nationale des transports et de la logistique FO-UNCP ;
- Le Syndicat national des activités de transport et du transit CFE-CGC.

ADHÉSION À LA MUTUELLE : LES CONDITIONS, GARANTIES ET DISPOSITIONS

Tous les salariés dans le champ d'application de la CCN Transport sont bénéficiaires de l'accord santé.
Cependant, des cas particuliers peuvent être dispensés de l'adhésion, notamment :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS) en application de **l'article L. 861-1 du Code de la Sécurité sociale** jusqu'à l'échéance du contrat ;

- Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- À condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés pouvant bénéficier d'une dispense d'adhésion doivent faire part de leur décision par écrit, ainsi que fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.
Les salariés pouvant bénéficier de l'accord santé peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant à des garanties complémentaires, conformément aux obligations de l'employeur.
Les ayants droit sont :

- Le conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la Sécurité Sociale faisant foi), la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- L(es) enfant(s) de moins de dix-huit ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la Sécurité Sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.
- Cette limite d'âge est prolongée jusqu'à leur 26ème anniversaire :
    - Pour les enfants poursuivant des études ;
    - Pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
    - Pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Exceptionnellement, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à **l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles**.

Comme toute CCN, la CCN Transport prévoit différentes garanties avec son accord santé. Voici les différentes garanties ci-dessous :

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
SOINS COURANTS	
HONORAIRES MEDICAUX	
Consultations et visites de médecins généralistes :	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	150% de la BR
Consultations et visites - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	130% de la BR

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
SOINS COURANTS	
HONORAIRES MEDICAUX	
Consultations et visites de médecins spécialistes :	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	200% de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	130% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, obstétrique et actes techniques médicaux (exemple : extraction d'un grain de beauté) :	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200% de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% de la BR
HONORAIRES PARAMEDICAUX	
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, ...)	100% de la BR
ACTES D'IMAGERIE (radiologie, échographie ...)	
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	150% de la BR
Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
SOINS COURANTS	
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	
Analyses et examens de laboratoire	100% de la BR
MEDICAMENTS	
Médicaments remboursés par la SS	100% de la BR
MATERIEL MEDICAL inscrit à la Liste des Produits de Prestations (LPP)	
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires...	100% de la BR
HOSPITALISATION	
HONORAIRES	
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	250% de la BR
Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% de la BR
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER	
Forfait journalier hospitalier	Prise en charge intégrale

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
HOSPITALISATION	
FRAIS DE SEJOUR	
Frais de séjour	225% de la BR
AUTRES PRESTATIONS	
Chambre particulière par jour	75 €
Frais d'accompagnant par jour (moins de 16 ans)	50 €
FORFAIT ACTES LOURDS ET FORFAIT PATIENT URGENCES	
Forfait actes lourds et forfait patient urgences	Prise en charge intégrale
DENTAIRE	
SOINS	
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage ...)	100% de la BR
SOINS ET PROTHESES «100 % SANTE»	
Soins et prothèses «100 % Santé» (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
DENTAIRE	
PROTHESES	
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maitrisés	200% de la BR dans la limite des honoraires limites de facturation
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres	200% de la BR
AUTRES ACTES DENTAIRES NON REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	
Implantologie (pilier + implant) / limité à 3 implants / bénéficiaire / an	100 €
ORTHODONTIE	
Orthodontie remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire	225% de la BR
Orthodontie non remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire	100 €
OPTIQUE **Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles**	
EQUIPEMENT «100 % SANTE» (*)	
Monture + 2 verres de tous types de classe A	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
OPTIQUE **Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles**	
EQUIPEMENT OPTIQUE - PRIX LIBRES (CLASSE B)	
Grille optique :	
A - Équipement composé de deux verres « simples »	Verres : 280 € Y compris monture : 100 €
B - Equipement mixte composé d'un verre « simple » (A) et d'un verre « complexe » (C)	Verres : 310 € Y compris monture : 100 €
C - Equipement composé de deux verres « complexes »	Verres : 340 € Y compris monture : 100 €
D - Equipement avec un verre « simple » (A) et un verre « très complexe » (F)	Verres : 320 € Y compris monture : 100 €
E - Equipement avec un verre « complexe » (C) et un verre « très complexe » (F)	Verres : 350 € Y compris monture : 100 €
F - Equipement avec deux verres « très complexes »	Verres : 360 € Y compris monture : 100 €
PRESTATION D'ADAPTATION	
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix des limites de vente
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix des limites de vente

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
OPTIQUE **Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles**	
LENTILLES	
Lentilles correctrices :	
Lentilles remboursées par la SS (y compris jetables) /2 ans/bénéficiaire	200 € (1)
Lentilles non remboursées par la SS (y compris jetables) / 2 ans /bénéficiaire	80 €
AIDE AUDITIVE **Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille**	
EQUIPEMENT «100 % SANTE» (*)	
Aide auditive remboursée par la SS (Classe I)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix des limites de vente
AIDE AUDITIVE - PRIX LIBRES (CLASSE II) **La prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS**	
Aide auditive remboursée par la SS (Classe I) Aide auditive remboursée par la SS / par appareil	150% de la BR
ACCESSOIRES REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	
Petits accessoires auditifs (piles...)	150% de la BR

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale
PREVENTION ET MEDECINES DOUCES	
FORFAIT GLOBAL MEDECINE DOUCE	
Forfait médecines douces non remboursées par la Sécurité sociale : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, diététique / par an et par bénéficiaire	110 €
Forfait global vaccins (prescrits et non remboursés) / an / bénéficiaire	20 €
SEVRAGE TABAGIQUE PRESCRIT	
Sevrage tabagique (prescrit) / an / bénéficiaire	65 €
DIVERS	
NAISSANCE - ADOPTION	
Forfait maternité - adoption / par enfant	115% de la BR
TRANSPORT	
Frais de transport remboursés par la SS	110 €
SERVICES **Assistance, réseau de soins, Téléconsultation, 2nd avis médical**	

(1) Au-delà du forfait, prise en charge du TM.

* : Tels que définis règlementairement / **Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée :** Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ou OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) / **SS :** Sécurité sociale / **PMSS :** Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'évènement / **BR :** Base de remboursement de la Sécurité sociale / **Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale :** Les remboursements incluent la prise en charge de la SS /

Honoraires limites de facturation : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive :** Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement.
Pour les salariés étant affiliés au régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, le niveau de prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale.
La couverture globale comprend le régime de base, ainsi que le régime conventionnel obligatoire, qui est identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

En complément de ces garanties, les entreprises devront faire bénéficier leurs salariés de la mise en place :

- D'un réseau de soins, dans les domaines de l'optique, du dentaire, et des audioprothèses ;
- D'une garantie assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet aide aux aidants ;
- De prestations de téléconsultation, accessible 24h/24 et 7j/7 ;
- D'un second avis médical pour les problèmes de santé les plus lourds ;
- D'un outil à la main de l'employeur lui permettant d'organiser un diagnostic santé digital dans l'entreprise.

Notez que cet accord est un minimum. Aussi l'ensemble des acteurs voulant se positionner sur une offre liée à cette convention collective doivent faire au moins aussi bien et en général vous proposent des garanties encore meilleures.
Cependant, la couverture de ma mutuelle CCN Transport exclut la prise en charge :

- Des prestations qui dépassent les honoraires, à l'exception de celles visées par l'**article R. 871-2 du code de la sécurité sociale** ;
- Des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP), **comme mentionné dans l'article 2 du 1er Avenant de l'accord santé** ;
- De la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- De la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à **l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale** ;
- Des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de **l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale**.

Dans tous les cas, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais présents dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
Ces dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'ORGANISME ASSUREUR ET L'EMPLOYEUR : CHOIX ET OBLIGATIONS

Lors de la signature initiale de l'accord santé, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur le choix de CARCEPT-Prévoyance comme assureur de la convention collective, pour une durée de 5 ans. Cependant, en 2022, les directives initiales ont été changées.
Les clauses de désignation sont désormais illégales, et le choix de votre compagnie d'assurance est à présent libre.
L'organisme assureur est tenu de :

- Garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
- Proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

La convention collective prévoit les modalités de cotisations, à savoir :

- Les cotisations du régime sont fixées à 1,40% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) par salarié et par mois :
    - La part minimale de cotisations à la charge de l'employeur est fixée à 0,70% du PMSS ;
    - La part maximale de cotisations à la charge du salarié est fixée à 0,70% du PMSS.

NB : Le PMSS 2022 est de 3428€, ainsi le minimum de cotisation est de 47.88€, dont 50% à la charge de l'entreprise.
Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace Moselle, les cotisations sont fixées à 1,0% du PMSS avec une cotisation à la charge de l'employeur fixée à 0,5% du PMSS et une cotisation à la charge du salarié fixée à 0,5% du PMSS.

La cotisation est payée, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du 1er mois civil de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail en cours du mois, la cotisation est intégralement payée pour le mois.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET L'ASSURANCE SANTÉ

L'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle).
La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.
Cependant, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les bénéficiaires de la portabilité (en général, les salariés bénéficiaires des aides du pôle emploi) continuent de bénéficier de la garantie jusqu'à un an après la fin de leur contrat de travail.
Le maintien des garanties cesse :

- Dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- À la date de reprise d'une activité professionnelle ;
- À la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
- Au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par **l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale** ;
- À la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise ;
- En cas de décès.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.
Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié.

- Les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite " loi Evin ", sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

N.B : La loi Evin est une loi qui prévoit le maintien de la complémentaire santé collective pour tout salarié tant, comme les départs de retraite, l'invalidité, l'incapacité au travail, le licenciement, ou encore le décès.

LE MOT DE FIN

Ce guide touche à présent à sa fin. À la suite de la lecture de ce guide, vous devriez désormais posséder une connaissance plus accrue de la protection sociale d'entreprise de la CCN Transport.

Vous avez apprécié notre travail ? Vous avez des questions ? Des suggestions de nouvel ebook ? Nous restons disponibles pour vous répondre.

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :

Ou envoyez-nous un mail à **bonjour@vasa.fr**. N'hésitez pas non plus à faire un tour sur notre **blog** et à vous inscrire à notre **newsletter**.

Nous répondons à tous vos messages et nous partageons régulièrement des astuces ou des conseils sur la protection sociale des entreprises !

À très bientôt,

L'équipe **Vasa**

Vasa.fr