

**Convention collective nationale du commerce et de la réparation
de l'automobile, du cycle et du motorcycle et des activités connexes,
ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981.
Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.**

Article

En vigueur non étendu

NOTE PRELIMINAIRE

Les dénominations des institutions paritaires du groupe IRP AUTO mentionnées dans les accords paritaires nationaux et dans la convention collective nationale des services de l'automobile sont modifiées comme suit :

« IRCRA » devient : « IRP AUTO Retraite AGIRC ».

« IRSACM » devient : « IRP AUTO Retraite ARRCO ».

« ADESSA » devient : « IRP AUTO Epargne salariale ».

« CESA » devient : « IRP AUTO CESA ».

« APASCA » devient : « IRP AUTO APASCA ».

Voir avenant n° 68 du 17 décembre 2013, BO 2014/06.

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les parties constatent qu'après négociations un accord a été possible et qu'il conduit à la présente convention collective, dont l'objectif est d'abord une mise à jour des textes du 7 mai 1974.

Cette mise à jour a été rendue nécessaire par la dernière étape de la mensualisation, par les conséquences des accords de classification du 11 janvier 1979 et du 25 juin 1980 et par l'évolution de la législation.

Cette première négociation s'étant volontairement limitée à cette actualisation, les parties sont convenues de se rencontrer de nouveau pour négocier des avenants successifs destinés à améliorer la situation des salariés, en particulier sur :

- l'indemnisation maladie, le régime supplémentaire de retraite, le capital de fin de carrière ;
- la situation des vendeurs ;
- le droit syndical et l'indemnisation des délégués salariés participant aux réunions paritaires ;
- la durée du travail ;
- la définition de l'ancienneté.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est de faire de cette convention collective un accord vivant et évolutif dont l'aménagement pourra être négocié en continu.

Il est entendu que la convention collective ne peut déroger aux dispositions d'ordre public des lois et règlements.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet et domaine d'application

Article 1.01

En vigueur étendu

a) Objet de la convention collective

La présente convention collective règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre employeurs et salariés des entreprises et établissements visés au paragraphe c ci-après.

Les clauses de la convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application ainsi défini, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession ou commerce à ces activités.

Les salariés des services de vente qui se trouvent placés en dehors du champ d'application de la législation relative au statut des voyageurs, représentants et placiers sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

b) Application de la convention collective

En présence d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les conditions d'application de la présente convention collective nationale sont celles prévues par les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini au paragraphe a ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

– être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale du 15 janvier 1981 ou adhérente, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;

– ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

Les accords qui viendraient à instituer une commission paritaire professionnelle dans un champ territorial infranational, telle que visée aux articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3 du code du travail, sont soumis aux dispositions de l'alinéa qui précède.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini au paragraphe a ne peut être conclu en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de formation professionnelle.

c) Entreprises assujetties en raison de leur activité principale

Sont tenus d'appliquer la présente convention collective les entreprises et établissements dont l'activité exclusive ou principale correspond à l'une de celles énumérées ci-dessous :

Commerce et réparation des véhicules automobiles (1)

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 45.11Z "Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant le commerce de gros et de détail, y compris sur internet, de tous véhicules automobiles neufs ou d'occasion de 3,5 tonnes ou moins, incluant les véhicules spéciaux tels qu'ambulances, minibus, véhicules tout-terrain, autocaravanes, voiturettes. Sont exclues les activités de vente automobile réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.
- 45.19Z "Commerce d'autres véhicules automobiles", concernant le commerce de gros et de détail, y compris sur internet, des véhicules neufs ou d'occasion de plus de 3,5 tonnes suivants : camions, remorques (sauf remorques de tourisme) et semi-remorques, véhicules de transport en commun, véhicules tout-terrain, autocaravanes. Sont exclues les activités de vente de véhicules industriels réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.
- 45.20A "Entretien et réparation de véhicules automobiles légers", concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges de voiture, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45.11Z.
- 45.20B "Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles", concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45.19Z.

Commerce d'équipements automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

- 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles", concernant le commerce de détail, y compris sur internet, de tout type de pièces, composants, fournitures, outils et accessoires de véhicules automobiles tels que pneumatiques, pots d'échappement, bougies, essuie-glaces, appareils d'éclairage.

Commerce et réparation des motocycles (1)

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

- 45.40Z "Commerce et réparation de motocycles", concernant le commerce de gros et de détail de motocycles, de vélomoteurs, de cyclomoteurs, de quads non carrossés, de moto-neige et de pièces et d'accessoires pour ces véhicules ainsi que l'entretien et la réparation de ces véhicules.

Commerce de carburants

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

– 47.30Z "Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé", concernant le commerce de détail de carburants, de lubrifiants et de produits de refroidissement pour véhicules automobiles, poids lourds et motocycles.

Commerce et réparation des cycles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 47.64Z "Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé", dans lequel est exclusivement visé le commerce de bicyclettes.
- 95.29Z "Réparation d'autres biens personnels et domestiques", dans lequel sont exclusivement visés l'entretien et la réparation de bicyclettes.

Location de véhicules automobiles (1)

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 77.11A "Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant la location de courte durée de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.
- 77.11B "Location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant la location de longue durée et la location-bail de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.
- 77.39Z "Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels", dans lequel sont exclusivement visées la location et la location-bail de motocycles et d'autocaravanes.

Services auxiliaires de l'automobile

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 52.21Z "Services auxiliaires des transports terrestres", dans lequel sont exclusivement visés :
 - l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements, couverts ou non, de stationnement pour véhicules ;
 - les services de remorquage et d'assistance routière de véhicules ;
- 71.20A "Contrôle technique automobile", correspondant au contrôle périodique de tous types de véhicules avec la délivrance d'un procès-verbal ;
- 81.29B "Autres activités de nettoyage", dans lequel est exclusivement visée l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client.

Enseignement de la conduite

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 85.53Z "Enseignement de la conduite", concernant l'activité des établissements d'enseignement à la conduite et à la sécurité routière préparant aux différents types de permis de conduire ainsi que celle des centres de récupération des points du permis de conduire ;
- 85.59B "Autres enseignements", dans lequel sont exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière.

Démontage et recyclage des véhicules automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

– 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles", lorsque l'activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles ;

– 46.77Z " Commerce de gros de déchets et débris", lorsque l'activité de récupération des pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison, fait relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération.

(1) A l'exclusion du commerce, de la réparation et de la location d'autocaravanes et du commerce de gros de motocycles, de vélomoteurs et de cyclomoteurs (arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er).

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 1.02

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes 1 mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra, par tacite reconduction, pour une durée indéterminée. La convention, ainsi reconduite, pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 1 mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Avantages acquis

Article 1.03

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis dans l'établissement antérieurement à la mise en vigueur.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 1.04

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 60 du 5 juillet 2011, étendu par arrêté du 27 février 2012 JORF 3 mars 2012

a) Principe

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs.

L'exercice du droit syndical dans les entreprises est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque syndicat représentatif peut notamment constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer une activité syndicale, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, pour l'application de la présente convention collective, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société, coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

b) Congrès statutaire

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée, au moins, 1 mois à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la bonne marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

c) Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés ont le droit de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions fixées par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. Ces stages ou sessions peuvent être pris en une ou plusieurs fois.

d) Priorité de réembauchage : permanent syndical.

Le salarié ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise et quittant celle-ci pour assurer une fonction de permanent syndical bénéficiera, pendant 5 ans à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande devra être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé. En cas de réembauchage dans l'entreprise, il bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ et il conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

e) Panneaux d'affichage

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail.

Un panneau d'affichage sera réservé à chaque organisation syndicale. Il sera apposé à l'intérieur de l'établissement en un endroit accessible à tout le personnel. Les communications devront correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis à l'article L. 2131-1 du code du travail, et seront portées simultanément à la connaissance de l'employeur.

Au cas où un employeur estimerait que les informations diffusées par les affiches outrepassent les droits reconnus par la loi, il lui appartiendra de saisir le juge des référés, seul compétent pour en prononcer le retrait.

f) Droit d'expression des salariés

Les signataires du présent avenant recommandent aux employeurs de la profession de favoriser le droit d'expression directe des salariés de leur entreprise. Les modalités d'exercice de ce droit sont définies dans les entreprises par un accord entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

Article 1.04

En vigueur non étendu

a) Principe

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs.

L'exercice du droit syndical dans les entreprises est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque syndicat représentatif peut notamment constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer une activité syndicale, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, pour l'application de la présente convention collective, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société, coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître

les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

b) Congrès statutaire

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée, au moins, 1 mois à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la bonne marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

c) Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés ont le droit de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions fixées par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. Ces stages ou sessions peuvent être pris en une ou plusieurs fois.

d) Priorité de réembauchage : permanent syndical.

Le salarié ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise et quittant celle-ci pour assurer une fonction de permanent syndical bénéficiera, pendant 5 ans à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande devra être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé. En cas de réembauchage dans l'entreprise, il bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ et il conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

e) Panneaux d'affichage

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail.

Un panneau d'affichage sera réservé à chaque organisation syndicale. Il sera apposé à l'intérieur de l'établissement en un endroit accessible à tout le personnel. Les communications devront correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis à l'article L. 2131-1 du code du travail, et seront portées simultanément à la connaissance de l'employeur.

Au cas où un employeur estimerait que les informations diffusées par les affiches outrepassent les droits reconnus par la loi, il lui appartiendra de saisir le juge des référés, seul compétent pour en prononcer le retrait.

f) Droit d'expression des salariés

Les signataires du présent avenant recommandent aux employeurs de la profession de favoriser le droit d'expression directe des salariés de leur entreprise. Les modalités d'exercice de ce droit sont définies dans les entreprises par un accord entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

g) Mandats syndicaux

Les salariés dépositaires d'un mandat de représentation délivré par une organisation syndicale représentative sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à une instance paritaire de branche, dès réception de leur convocation. Ces instances sont la CPNSA ou les CPRSA visées à l'annexe 2-17, les groupes

techniques que ces dernières peuvent créer, ainsi que les organes de gestion des institutions et organismes paritaires de branche.

L'employeur du salarié mandaté est informé de la date, de la durée et de l'objet du déplacement.

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés dépositaires d'un mandat puissent exercer celui-ci dans les meilleures conditions. En concertation avec ces salariés, il met en place les dispositions d'organisation du travail propres à limiter les conséquences des absences sur le fonctionnement de l'entreprise.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par les salariés dépositaires d'un mandat de représentation est maintenue par l'employeur. Les conditions dans lesquelles un remboursement de cette rémunération et des contributions sociales afférentes peut être obtenu par l'employeur sont indiquées dans l'annexe 2-17.

Les conditions d'indemnisation des frais exposés à l'occasion de l'exercice d'un mandat sont fixées par chaque organisation représentative pour les commissions paritaires nationale et régionales, et par les instances de décision de chaque institution et organisme paritaire de branche pour la participation aux organes de gestion de ces derniers.

Développement du dialogue paritaire

Article 1.04 bis

En vigueur étendu

a) Participation des salariés à la commission paritaire nationale

La délégation de chaque organisation syndicale peut comporter jusqu'à cinq personnes, dont au maximum quatre salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective.

Les salariés informeront préalablement leurs employeurs de leur participation à une commission paritaire. Les employeurs ne peuvent s'opposer au déplacement de leurs salariés régulièrement convoqués par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale et des groupes techniques qu'elle peut créer.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par ces représentants salariés est maintenue par l'employeur, qui en obtient le remboursement dans les conditions prévues par l'accord visé au paragraphe c.

b) Participation des salariés à la gestion des institutions et organismes paritaires nationaux

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés occupant des fonctions de délégué ou d'administrateur d'une institution ou d'un organisme paritaire puissent exercer leur mandat de représentation dans les meilleures conditions.

L'indemnisation éventuelle des salariés occupant les fonctions ci-dessus définies est fixée par les instances de décision de chaque institution et organisme.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de la date, la durée et l'objet de leur déplacement et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de limiter les conséquences de leur absence sur la marche générale de l'entreprise.

c) Promotion de l'action des partenaires sociaux

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (CESA).

Ces actions doivent conduire les organisations professionnelles et syndicales de salariés à définir les outils de la branche permettant à celle-ci d'être une structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles. Elles doivent également permettre aux organisations professionnelles de développer leurs actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise. Elles doivent enfin conduire les syndicats de salariés à faciliter le travail de leurs représentants dans les instances paritaires, à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles et à faciliter l'engagement syndical.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par un protocole passé entre le CESA et l'organisme assureur désigné (OAD) visé à l'article I.26 b de la convention collective.

Article 1.04 bis

En vigueur non étendu

a) Participation des salariés à la commission paritaire nationale

La délégation de chaque organisation syndicale peut comporter jusqu'à cinq personnes, dont au maximum quatre salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective.

Les salariés informeront préalablement leurs employeurs de leur participation à une commission paritaire. Les employeurs ne peuvent s'opposer au déplacement de leurs salariés régulièrement convoqués par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale et des groupes techniques qu'elle peut créer.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par ces représentants salariés est maintenue par l'employeur, qui en obtient le remboursement dans les conditions prévues par l'accord visé au paragraphe c.

b) Participation des salariés à la gestion des institutions et organismes paritaires nationaux

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés occupant des fonctions de délégué ou d'administrateur d'une institution ou d'un organisme paritaire puissent exercer leur mandat de représentation dans les meilleures conditions.

L'indemnisation éventuelle des salariés occupant les fonctions ci-dessus définies est fixée par les instances de décision de chaque institution et organisme.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de la date, la durée et l'objet de leur déplacement et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de limiter les conséquences de leur absence sur la marche générale de l'entreprise.

c) Promotion de l'action des partenaires sociaux

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (IRP AUTO CESA).

Ces actions doivent conduire les organisations professionnelles et syndicales de salariés à définir les outils de la branche permettant à celle-ci d'être une structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles. Elles doivent également permettre aux organisations professionnelles de développer leurs actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise. Elles doivent enfin conduire les syndicats de salariés à faciliter le travail de leurs représentants dans les instances paritaires, à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles, et à faciliter l'engagement syndical.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par un protocole passé entre le IRP AUTO CESA et l'organisme assureur désigné (OAD) visé à l'article I.26 b de la convention collective.

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 1.05

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

a) Préparation des élections

Le chef d'entreprise doit, tous les ans en matière de délégués du personnel, tous les 2 ans en matière de comité d'entreprise, informer le personnel par voie d'affichage des élections en vue de la désignation de ses représentants. Dans le même temps, il invite les organisations syndicales intéressées à établir des listes de candidats. Le document affiché doit préciser la date du premier tour de ces élections, qui devront se dérouler au plus tard le 45 e jour suivant l'affichage.

S'il n'y a pas d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, et dans le cas où le chef d'entreprise est saisi d'une demande tendant à l'organisation d'élections, il dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la demande, pour engager les formalités relatives aux élections, comme indiquées au premier alinéa ci-dessus.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, l'information par affichage et l'appel de candidatures que doit effectuer le chef d'entreprise sont réalisés au moins 1 mois avant la fin du mandat des représentants en exercice ; les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine précédant la fin de ce mandat (1).

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, compte tenu des dispositions légales en vigueur. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu à l'alinéa précédent.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage (2).

Lorsque conformément aux dispositions légales un second tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine avant l'échéance du délai de 15 jours.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage (2).

Les modalités et dates de dépôt des candidatures auprès de la direction au premier et au second tour seront précisées dans le cadre de l'accord préélectoral.

b) Organisation et déroulement du vote

Les modalités d'organisation du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral, et notamment veiller à la régularité des conditions de vote par correspondance.

Bureau de vote : chaque bureau électoral est composé de deux électeurs, le plus ancien dans l'établissement ou collègue et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement.

Déroulement du vote : le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne devra pas entraîner de réduction de salaire. Il sera procédé aux opérations électorales à bulletins secrets dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur, qui aura également à organiser les isolations.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Vote par correspondance : les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment un déplacement de service, soit par suite de maladie ou d'accident de travail, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Un délai suffisant sera prévu pour que les enveloppes de vote puissent être retournées à l'entreprise avant le jour du scrutin.

Les parties arrêteront, au sein du protocole d'accord préélectoral et dans le respect du droit électoral, les modalités de dépôt et de conservation des enveloppes jusqu'au jour du scrutin.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote, qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

c) Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective et occupant plus de 10 salariés, y compris les apprentis, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Le seuil d'effectif ci-dessus indiqué est atteint si l'établissement concerné a occupé au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister aux réunions avec l'employeur d'un représentant d'une organisation syndicale. Les salariés des établissements ne possédant pas de délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un délégué d'une des organisations syndicales. Dans ce dernier cas, ils devront en avertir la direction au moins 24 heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions leur sera payé comme temps de travail effectif.

d) Comité d'entreprise

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 50 salariés, il est créé un comité d'entreprise. Ce seuil d'effectif est atteint si l'établissement concerné a employé au moins 50 personnes pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera compté comme temps de travail.

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

e) Nombre de sièges à pourvoir en cas d'élections professionnelles

DELEGUES DU PERSONNEL

(1) Effectif (nombre de salariés)

(2) Nombre de délégués titulaires

(3) Nombre de délégués suppléants

(1)	(2)	(3)
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7

Dans les entreprises de 50 à 124 salariés où il n'existe ni comité d'entreprise ni CHSCT, le nombre des délégués du personnel doit être, par exception au tableau ci-dessus, porté à :

- 4 titulaires et 4 suppléants dans les entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 5 titulaires et 5 suppléants dans les entreprises de 100 à 124 salariés (3).

Ces chiffres restent valables pendant toute la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

DELEGUES DU COMITE D'ENTREPRISE

(1) Effectif (nombre de salariés)

(2) Nombre de membres titulaires

(3) Nombre de membres suppléants

(1)	(2)	(3)
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 (§ b) du code du travail (arrêté du 26 décembre 1983, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-15 et R. 420-4 du code du travail (arrêté du 26 décembre 1983, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 431-3 (1er alinéa) et L. 236-1 (2e alinéa) du code de travail (arrêté du 26 décembre 1983, art. 1er).

Article 1.05

En vigueur non étendu

a) Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA) est la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui exerce les missions d'intérêt général visées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les accords de branche sont négociés en son sein, de même que toutes délibérations paritaires par lesquelles la représentation de la branche est assurée.

La composition de la CPNSA, son fonctionnement et ses attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

Les accords de branche peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

b) Développement du dialogue social

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (IRP AUTO CESA).

Ces actions doivent conduire les organisations professionnelles et syndicales de salariés à définir les outils de branche permettant à celle-ci d'être une structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles. Elles doivent également permettre aux organisations professionnelles de développer leurs actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise. Elles doivent enfin conduire les syndicats de salariés à faciliter le travail de leurs représentants dans les instances paritaires, à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles, et à faciliter l'engagement syndical.

Les organisations représentatives contribuent à l'information des entreprises et des salariés en ouvrant sur internet le portail de branche services-automobile. fr, sur lequel sont notamment placés le texte de la convention collective et celui des accords de branche.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par une convention passée entre IRP AUTO CESA et tout organisme qu'il choisit à cet effet.

Dialogue social de branche

Article 1.05

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

a) Préparation des élections

Le chef d'entreprise doit, tous les ans en matière de délégués du personnel, tous les 2 ans en matière de comité d'entreprise, informer le personnel par voie d'affichage des élections en vue de la désignation de ses représentants. Dans le même temps, il invite les organisations syndicales intéressées à établir des listes de candidats. Le document affiché doit préciser la date du premier tour de ces élections, qui devront se dérouler au plus tard le 45 e jour suivant l'affichage.

S'il n'y a pas d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, et dans le cas où le chef d'entreprise est saisi d'une demande tendant à l'organisation d'élections, il dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la demande, pour engager les formalités relatives aux élections, comme indiquées au premier alinéa ci-dessus.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, l'information par affichage et l'appel de candidatures que doit effectuer le chef d'entreprise sont réalisés au moins 1 mois avant la fin du mandat des représentants en exercice ; les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine précédant la fin de ce mandat (1).

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, compte tenu des dispositions légales en vigueur. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu à l'alinéa précédent.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage (2).

Lorsque conformément aux dispositions légales un second tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine avant l'échéance du délai de 15 jours.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage (2).

Les modalités et dates de dépôt des candidatures auprès de la direction au premier et au second tour seront précisées dans le cadre de l'accord préélectoral.

b) Organisation et déroulement du vote

Les modalités d'organisation du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral, et notamment veiller à la régularité des conditions de vote par correspondance.

Bureau de vote : chaque bureau électoral est composé de deux électeurs, le plus ancien dans l'établissement ou collègue et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au salarié ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement.

Déroulement du vote : le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne devra pas entraîner de réduction de salaire. Il sera procédé aux opérations électorales à bulletins secrets dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur, qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Vote par correspondance : les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment un déplacement de service, soit par suite de maladie ou d'accident de travail, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Un délai suffisant sera prévu pour que les enveloppes de vote puissent être retournées à l'entreprise avant le jour du scrutin.

Les parties arrêteront, au sein du protocole d'accord préélectoral et dans le respect du droit électoral, les modalités de dépôt et de conservation des enveloppes jusqu'au jour du scrutin.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote, qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

c) Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective et occupant plus de 10 salariés, y compris les apprentis, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Le seuil d'effectif ci-dessus indiqué est atteint si l'établissement concerné a occupé au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister aux réunions avec l'employeur d'un représentant d'une organisation syndicale. Les salariés des établissements ne possédant pas de délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un délégué d'une des organisations syndicales. Dans ce dernier cas, ils devront en avertir la direction au moins 24 heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions leur sera payé comme temps de travail effectif.

d) Comité d'entreprise

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 50 salariés, il est créé un comité d'entreprise. Ce seuil d'effectif est atteint si l'établissement concerné a employé au moins 50 personnes pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera compté comme temps de travail.

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

e) Nombre de sièges à pourvoir en cas d'élections professionnelles

DELEGUES DU PERSONNEL

(1) Effectif (nombre de salariés)

(2) Nombre de délégués titulaires

(3) Nombre de délégués suppléants

(1)	(2)	(3)
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7

Dans les entreprises de 50 à 124 salariés où il n'existe ni comité d'entreprise ni CHSCT, le nombre des délégués du personnel doit être, par exception au tableau ci-dessus, porté à :

- 4 titulaires et 4 suppléants dans les entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 5 titulaires et 5 suppléants dans les entreprises de 100 à 124 salariés (3).

Ces chiffres restent valables pendant toute la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

DELEGUES DU COMITE D'ENTREPRISE

(1) Effectif (nombre de salariés)

(2) Nombre de membres titulaires

(3) Nombre de membres suppléants

(1)	(2)	(3)
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 (§ b) du code du travail (arrêté du 26 décembre 1983, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-15 et R. 420-4 du code du travail (arrêté du 26 décembre 1983, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 431-3 (1er alinéa) et L. 236-1 (2e alinéa) du code de travail (arrêté du 26 décembre 1983, art. 1er).

Article 1.05

En vigueur non étendu

a) Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA) est la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui exerce les missions d'intérêt général visées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les accords de branche sont négociés en son sein, de même que toutes délibérations paritaires par lesquelles la représentation de la branche est assurée.

La composition de la CPNSA, son fonctionnement et ses attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

Les accords de branche peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

b) Développement du dialogue social

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (IRP AUTO CESA).

Ces actions doivent conduire les organisations professionnelles et syndicales de salariés à définir les outils de branche permettant à celle-ci d'être une structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles. Elles doivent également permettre aux organisations professionnelles de développer leurs actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise. Elles doivent enfin conduire les syndicats de salariés à faciliter le travail de leurs représentants dans les instances paritaires, à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles, et à faciliter l'engagement syndical.

Les organisations représentatives contribuent à l'information des entreprises et des salariés en ouvrant sur internet le portail de branche services-automobile. fr, sur lequel sont notamment placés le texte de la convention collective et celui des accords de branche.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par une convention passée entre IRP AUTO CESA et tout organisme qu'il choisit à cet effet.

Embauchage

Article 1.06

En vigueur étendu

Les entreprises feront connaître à Pôle emploi leurs besoins en personnel.

Le personnel est recruté soit en faisant appel aux services de Pôle emploi, soit en faisant appel à un organisme de placement autorisé, soit par embauchage direct.

Article 1.06

En vigueur non étendu

a) Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) est instituée dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale.

Ces commissions sont spécifiquement chargées d'informer les entreprises de moins de 11 salariés et leurs salariés des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables, notamment en émettant tous avis et conseils utiles dans ce domaine.

La composition des CPRSA, leur fonctionnement et leurs attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

b) Négociations collectives

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;
- ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 a ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

Toute demande d'extension de ces accords est subordonnée à l'autorisation d'au moins une des organisations visées ci-dessus.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de prévoyance et de santé, de formation professionnelle, et plus généralement dans tous les domaines énumérés par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Dialogue social dans les territoires

Article 1.06

En vigueur étendu

Les entreprises feront connaître à Pôle emploi leurs besoins en personnel.

Le personnel est recruté soit en faisant appel aux services de Pôle emploi, soit en faisant appel à un organisme de placement autorisé, soit par embauchage direct.

Article 1.06

En vigueur non étendu

a) Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) est instituée dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale.

Ces commissions sont spécifiquement chargées d'informer les entreprises de moins de 11 salariés et leurs salariés des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables, notamment en émettant tous avis et conseils utiles dans ce domaine.

La composition des CPRSA, leur fonctionnement et leurs attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

b) Négociations collectives

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;
- ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 a ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

Toute demande d'extension de ces accords est subordonnée à l'autorisation d'au moins une des organisations visées ci-dessus.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de prévoyance et de santé, de formation professionnelle, et plus généralement dans tous les domaines énumérés par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Promotion

Article 1.07

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera, de préférence, de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés en raison de leurs aptitudes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 1.07

En vigueur non étendu

a) Entreprises de moins de 11 salariés

Le chef d'entreprise et les salariés échangent directement les informations individuelles ou collectives qui les concernent.

Il met à leur disposition un exemplaire de la convention collective. Cette mise à disposition peut prendre la forme, pour les salariés qui en sont d'accord, d'un accès au portail de branche visé à l'article 1.05 b selon des modalités définies d'un commun accord.

Il leur transmet les informations utiles permettant à ces derniers de voter, tous les 4 ans, pour une liste syndicale de leur choix à l'occasion du scrutin national destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. La consultation du personnel est organisée

à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord valide.

b) Entreprises de 11 à 49 salariés

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l'entreprise comporte au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d'établissement sont institués. L'existence d'établissements distincts, leur nombre et leur périmètre sont déterminés par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

L'accord d'entreprise reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont il fixe le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur notamment lorsque l'UES comporte au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un projet d'accord peut être proposé aux salariés comme indiqué au 4e alinéa du paragraphe a sont applicables.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

c) Entreprises d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du paragraphe b sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements distincts et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit syndical visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui expriment le souhait de négocier. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail. À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valides que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur.

Dialogue social dans l'entreprise

Article 1.07

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera, de préférence, de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés en raison de leurs aptitudes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 1.07

En vigueur non étendu

a) Entreprises de moins de 11 salariés

Le chef d'entreprise et les salariés échangent directement les informations individuelles ou collectives qui les concernent.

Il met à leur disposition un exemplaire de la convention collective. Cette mise à disposition peut prendre la forme, pour les salariés qui en sont d'accord, d'un accès au portail de branche visé à l'article 1.05 b selon des modalités définies d'un commun accord.

Il leur transmet les informations utiles permettant à ces derniers de voter, tous les 4 ans, pour une liste syndicale de leur choix à l'occasion du scrutin national destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord valide.

b) Entreprises de 11 à 49 salariés

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l'entreprise comporte au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d'établissement sont institués. L'existence d'établissements distincts, leur nombre et leur périmètre sont déterminés par accord

d'entreprise ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

L'accord d'entreprise reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont il fixe le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur notamment lorsque l'UES comporte au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un projet d'accord peut être proposé aux salariés comme indiqué au 4e alinéa du paragraphe a sont applicables.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

c) Entreprises d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du paragraphe b sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements distincts et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit syndical visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui expriment le souhait de négocier. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail. À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valides que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur.

Mutations

Article 1.08

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Lorsqu'un employeur est amené, dans le cadre d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, à opérer des mutations avec déclassement, il sera fait application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974.

Lorsqu'un délégué syndical, un représentant syndical au comité d'entreprise, un délégué du personnel, un membre du comité d'entreprise est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application de l'article L. 1224-1 du code du travail, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Article 1.08

En vigueur non étendu

a) Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera, de préférence, de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés en raison de leurs aptitudes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

b) Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise pour limiter les effets des mutations technologiques ou des éventuelles difficultés économiques doivent prendre en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de transfert d'une entité économique autonome entraînant la poursuite ou la reprise de l'activité de cette entité par le repreneur, les contrats de travail seront transférés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après obtention de l'autorisation administrative requise lorsque le transfert vise un ou plusieurs salariés protégés.

Conditions d'emploi

Article 1.08

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 1 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Lorsqu'un employeur est amené, dans le cadre d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, à opérer des mutations avec déclassement, il sera fait application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974.

Lorsqu'un délégué syndical, un représentant syndical au comité d'entreprise, un délégué du personnel, un membre du comité d'entreprise est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application de l'article L. 1224-1 du code du travail, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Article 1.08

En vigueur non étendu

a) Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera, de préférence, de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés en raison de leurs aptitudes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

b) Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise pour limiter les effets des mutations technologiques ou des éventuelles difficultés économiques doivent prendre en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de transfert d'une entité économique autonome entraînant la poursuite ou la reprise de l'activité de cette entité par le repreneur, les contrats de travail seront transférés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après obtention de l'autorisation administrative requise lorsque le transfert vise un ou plusieurs salariés protégés.

Organisation du travail

Article 1.09

En vigueur étendu

a) Durée du travail

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 vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail ou pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif.

Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail. Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, ou par le règlement intérieur, ou par le contrat de travail, l'employeur a le choix entre le maintien de ce temps dans le temps de travail ou son exclusion contre paiement d'une " prime d'habillage " due pour chaque jour effectivement travaillé, ou d'une contrepartie équivalente qui constitue une compensation forfaitaire à toutes les opérations d'habillage et de déshabillage nécessaires.

Hormis les cas expressément prévus par la présente convention collective, le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système imposé par l'employeur ou établi par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

b) Organisation collective du travail

1. Dans le cadre d'un horaire prédéterminé

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, bureau...) ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

Par dérogation, le travail peut être effectué tous les jours de la semaine, dans les établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement conformément aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, et pour les seuls salariés affectés aux activités visées à ce titre par la réglementation ; ce type d'organisation peut nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu de 24 heures sur 24, auquel cas la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 33 heures 36 minutes, en moyenne annuelle.

2. Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif sont indiquées à l'annexe " Annualisation des horaires de travail " de la présente convention collective.

c) Organisation individuelle du travail

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- les salariés visés aux paragraphes d à g ci-après ;
- les salariés itinérants visés au chapitre VI ;
- les salariés à temps partiel visés à l'article 1.11 ;
- les salariés placés dans les conditions d'emploi particulières visées à l'article 1.10 e ;
- les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspecteur du travail en l'absence de représentants du personnel, et dans le cas contraire leur non-opposition.

d) Forfait assis sur un salaire mensuel

Lorsque des dépassements fréquents ou répétitifs de l'horaire collectif sont prévisibles, le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé en respectant la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 1.09 bis ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au minimum mensuel garanti applicable au salarié, complété par une majoration pour les heures supplémentaires comprises dans le forfait, majoration calculée comme indiqué à l'annexe " Salaires minima ".

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1.09 a.

e) Forfait en heures sur l'année

1. Salariés visés

Les salariés dont le temps de travail est aléatoire et impossible à évaluer par avance, et qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories ci-après, peuvent être rémunérés sur la base d'un forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci :

- cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé que a posteriori.

2. Régime juridique

Conformément aux articles L. 3121-42, L. 3121-43, L. 3121-44 et L. 3121-51 du code du travail, l'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine sur l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines de l'année les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1 920 heures. Lorsque le salarié n'a pas acquis ces droits complets, le volume annuel d'heures de travail pour la période considérée est égal à l'horaire annuel contractuellement convenu diminué de 35 heures par semaine de droits manquants.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, par dérogation, à 12 heures pour le personnel d'encadrement des services d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives incluant le dimanche. Les dérogations exceptionnelles ou temporaires au repos dominical, qui sont celles prévues par l'article 1.10 b, ouvrent droit aux garanties visées par ce même article.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1.09 a.

3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la majoration prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti correspondant au classement de l'intéressé, majoré dans les conditions suivantes :

- une majoration égale à 10 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de 10 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 38 h 30) ;
- une majoration égale à 20 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 38 h 30 et inférieure ou égale à 42 heures).

Pour le calcul de la rémunération due en cas d'absence indemnisée, la valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel lissé par l'horaire moyen mensuel, qui correspond au 1/12 de l'horaire annuel convenu.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

f) Forfait en jours¹. Salariés visés

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours, dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Nombre de jours de travail

La convention de forfait en jours détermine une durée annuelle du travail calculée en jours. Elle s'applique en principe aux contrats de travail à durée indéterminée. Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.

La convention de forfait indique la période annuelle sur laquelle elle s'applique, qui peut être l'année calendaire ou bien la période de référence pour les congés payés visée à l'article 1.15 b, ou toute autre période définie par un accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention de forfait en jours peut toutefois être conclue pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

- contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois, conclu avec un cadre qui répond aux caractéristiques définies au point 1 ;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant notamment dans le cadre d'un congé parental une période, exprimée en mois, au plus égale à 12 mois et renouvelable,

et définissant dans cette période les mois au cours desquels la convention sera appliquée, et les mois non travaillés ni rémunérés ;

– avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant pour une durée déterminée un nombre mensuel de jours de travail inférieur à celui qui résulte de la convention, ainsi que la répartition hebdomadaire de ces jours de travail.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours conclue pour une durée déterminée, le nombre de jours de travail ne peut être supérieur à 24 sur un mois, ni supérieur à 218 sur une année. Les jours de congés légaux et conventionnels sont déduits du nombre de jours de travail mensuel convenu, aux dates fixées d'un commun accord entre les parties.

3. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos journalier visé à l'article 1.10 a ainsi que du repos hebdomadaire dans les conditions indiquées à l'article 1.10 b ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, les garanties suivantes se substituent à celles prévues par l'article 1.10 b : tout dimanche travaillé comptera pour 2 jours de travail, dans le document de contrôle visé à l'article 1.09 a, et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

La charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, selon les modalités indiquées à l'article 4.06.

4. Rémunération La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Lorsque le nombre de jours convenu est égal à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25 %.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la majoration mensuelle par rapport au minimum conventionnel visé ci-dessus est recalculée en proportion du nombre de jours convenu.

Lorsque le nombre de jours convenu initialement vient à être réduit d'un commun accord des parties, la rémunération mensuelle est calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait inscrit dans la convention de forfait initiale.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune prestation du contrat de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix du forfait en jours en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé. »

g) Forfait sans référence horaire

1. Salariés visés

Les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire. Il peut s'agir : soit de cadres de niveau V ; soit de cadres de niveau IV dans les établissements d'au moins 50 salariés.

2. Régime juridique

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une indépendance et une autonomie particulières justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au cadre dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au cadre. Elle ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti complété d'une majoration égale à 20 % de la référence retenue par l'annexe " Salaires minima ".

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du cadre ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Article 1.09

En vigueur non étendu

a) Durée du travail

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 vaquer librement à des occupations personnelles.

Sous réserve des dispositions de l'article 1.09 ter, les temps de trajet à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail ou pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif. Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail.

Lorsqu'une disposition réglementaire ou conventionnelle ou le règlement intérieur ou le contrat de travail imposent le port d'une tenue de travail justifié par la protection de l'hygiène et de la sécurité du salarié, cette tenue doit être revêtue sur le lieu de travail. Une contrepartie doit alors être donnée au salarié soit sous forme

de prime d'habillement, soit en assimilant les temps d'habillement et de déshabillage à du temps de travail. Une contrepartie de même nature doit également être accordée lorsque l'employeur fournit une tenue de travail spécifique qu'il impose de porter sur le lieu de travail.

Hormis les cas expressément prévus par la présente convention collective, le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système imposé par l'employeur ou établi par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

b) Organisation collective du travail

1. Dans le cadre d'un horaire prédéterminé

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, bureau...) ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

Par dérogation, le travail peut être effectué tous les jours de la semaine, dans les établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement conformément aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, et pour les seuls salariés affectés aux activités visées à ce titre par la réglementation ; ce type d'organisation peut nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu de 24 heures sur 24, auquel cas la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 33 heures 36 minutes, en moyenne annuelle.

2. Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif sont indiquées à l'annexe " Annualisation des horaires de travail " de la présente convention collective.

c) Organisation individuelle du travail

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- les salariés visés aux paragraphes d à g ci-après ;
- les salariés itinérants visés au chapitre VI ;
- les salariés à temps partiel visés à l'article 1.11 ;
- les salariés placés dans les conditions d'emploi particulières visées à l'article 1.10 e ;
- les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspecteur du travail en l'absence de représentants du personnel, et dans le cas contraire leur non-opposition.

d) Forfait assis sur un salaire mensuel

Lorsque des dépassements fréquents ou répétitifs de l'horaire collectif sont prévisibles, le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé en respectant la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 1.09 bis ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au minimum mensuel garanti applicable au salarié, complété par une majoration pour les heures supplémentaires comprises dans le forfait, majoration calculée comme indiqué à l'annexe " Salaires minima ".

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1.09 a.

e) Forfait en heures sur l'année

1. Salariés visés

Les salariés dont le temps de travail est aléatoire et impossible à évaluer par avance, et qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories ci-après, peuvent être rémunérés sur la base d'un forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci :

- cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé que a posteriori.

2. Régime juridique

Conformément aux articles L. 3121-42, L. 3121-43, L. 3121-44 et L. 3121-51 du code du travail, l'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine sur l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines de l'année les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1 920 heures. Lorsque le salarié n'a pas acquis ces droits complets, le volume annuel d'heures de travail pour la période considérée est égal à l'horaire annuel contractuellement convenu diminué de 35 heures par semaine de droits manquants.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, par dérogation, à 12 heures pour le personnel d'encadrement des services d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives incluant le dimanche. Les dérogations exceptionnelles ou temporaires au repos dominical, qui sont celles prévues par l'article 1.10 b, ouvrent droit aux garanties visées par ce même article.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1.09 a.

3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la majoration prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti correspondant au classement de l'intéressé, majoré dans les conditions suivantes :

- une majoration égale à 10 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de 10 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 38 h 30) ;

- une majoration égale à 20 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 38 h 30 et inférieure ou égale à 42 heures).

Pour le calcul de la rémunération due en cas d'absence indemnisée, la valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel lissé par l'horaire moyen mensuel, qui correspond au 1/12 de l'horaire annuel convenu.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

f) Forfait en jours

1. Salariés visés

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours, dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Nombre de jours de travail

La convention de forfait en jours détermine une durée annuelle du travail calculée en jours. Elle s'applique en principe aux contrats de travail à durée indéterminée. Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est

augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.

La convention de forfait indique la période annuelle sur laquelle elle s'applique, qui peut être l'année calendaire ou bien la période de référence pour les congés payés visée à l'article 1.15 b, ou toute autre période définie par un accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention de forfait en jours peut toutefois être conclue pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

– contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois, conclu avec un cadre qui répond aux caractéristiques définies au point 1 ;

– avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant notamment dans le cadre d'un congé parental une période, exprimée en mois, au plus égale à 12 mois et renouvelable, et définissant dans cette période les mois au cours desquels la convention sera appliquée, et les mois non travaillés ni rémunérés ;

– avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant pour une durée déterminée un nombre mensuel de jours de travail inférieur à celui qui résulte de la convention, ainsi que la répartition hebdomadaire de ces jours de travail.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours conclue pour une durée déterminée, le nombre de jours de travail ne peut être supérieur à 24 sur un mois, ni supérieur à 218 sur une année. Les jours de congés légaux et conventionnels sont déduits du nombre de jours de travail mensuel convenu, aux dates fixées d'un commun accord entre les parties.

3. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos journalier visé à l'article 1.10 a ainsi que du repos hebdomadaire dans les conditions indiquées à l'article 1.10 b ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, les garanties suivantes se substituent à celles prévues par l'article 1.10 b : tout dimanche travaillé comptera pour 2 jours de travail, dans le document de contrôle visé à l'article 1.09 a, et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

La charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, selon les modalités indiquées à l'article 4.06.

4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Lorsque le nombre de jours convenu est égal à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25 %.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la majoration mensuelle par rapport au minimum conventionnel visé ci-dessus est recalculée en proportion du nombre de jours convenu.

Lorsque le nombre de jours convenu initialement vient à être réduit d'un commun accord des parties, la rémunération mensuelle est calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait inscrit dans la convention de forfait initiale.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune prestation du contrat de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix du forfait en jours en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé. »

g) Forfait sans référence horaire

1. Salariés visés

Les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire. Il peut s'agir : soit de cadres de niveau V ; soit de cadres de niveau IV dans les établissements d'au moins 50 salariés.

2. Régime juridique

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une indépendance et une autonomie particulières justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au cadre dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au cadre. Elle ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti complété d'une majoration égale à 20 % de la référence retenue par l'annexe " Salaires minima ".

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du cadre ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Heures supplémentaires

Article 1.09 bis

En vigueur étendu

a) Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Ces heures sont à la disposition de l'entreprise pour gérer la transition vers la nouvelle organisation du travail rendue nécessaire par la durée légale de 35 heures. Elles doivent également permettre de faire face aux surcroûts d'activité. Les heures d'absences indemnisées, comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

b) Régime des heures supplémentaires

Les dispositions du présent article relatives au nombre, au paiement et à la conversion en repos des heures supplémentaires s'appliquent sous réserve des dispositions particulières qui concernent :

- les salariés visés à l'article 1.09 (d à g) ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques".

Lorsque le paiement des heures supplémentaires est converti en temps de repos équivalent conformément au paragraphe e ci-après, ces "repos de remplacement" se cumulent avec les repos compensateurs légaux éventuellement dus.

c) Contingent annuel

Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année 220 heures supplémentaires. Les salariés peuvent toutefois accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel, dans les conditions précisées au paragraphe g ci-après.

Les entreprises de plus de 20 salariés qui font usage de ce contingent de 220 heures doivent donner le repos compensateur prévu par la loi pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures hebdomadaires.

d) Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Le taux de cette majoration est égal à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues par l'article 1.09 (d, e ou f).

e) Conversion en repos de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que celui des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos de remplacement équivalent dans les conditions ci-après. :

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ce repos de remplacement doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement, qui en précise les modalités.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la possibilité d'attribuer un repos de remplacement est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'il en existe.

Dans toutes les entreprises, sans préjudice des alinéas précédents, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos équivalent est subordonné à un accord entre l'employeur et le salarié concerné. Les heures supplémentaires ainsi compensées par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au paragraphe c.

f) Prise des repos

Les repos de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

– l'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée mois par mois, conformément à l'article 1.21 de la présente convention ;

– le droit à la prise des repos compensateurs légaux et aux repos de remplacement est réputé ouvert dès que leur durée atteint 7 heures au total ; la journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée ;

– les repos doivent être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ; les dates en sont choisies par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur et avec un délai de prévenance de 1 semaine ; ces dates peuvent être accolées à une période de congés payés en dehors de la période du 1er juillet au 31 août ; en cas de nécessité de service justifiée et notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié choisissent une autre date, d'un commun accord.

g) Heures choisies au-delà du contingent annuel

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel visé au paragraphe c. Dans cette éventualité, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle le contingent d'heures supplémentaires a été épuisé.

L'accord entre le salarié et l'employeur est écrit. Il précise les modalités de la répartition des heures choisies au cours de la semaine ainsi que la période pendant laquelle ces heures seront effectuées, cette période s'achevant au plus tard le 31 décembre.

Le nombre des heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les heures choisies sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration égale à 30 % du salaire de base, s'ajoutant à ce dernier et correspondant au nombre d'heures accomplies à ce titre au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Cette majoration se substitue à celle de 25 % prévue par l'article 1.09 bis d pour les 8 premières heures supplémentaires accomplies au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50 %.

Article 1.09 bis

En vigueur non étendu

a) Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Ces heures sont à la disposition de l'entreprise pour gérer la transition vers la nouvelle organisation du travail rendue nécessaire par la durée légale de 35 heures. Elles doivent également permettre de faire face aux surcroûts d'activité. Les heures d'absences indemnisées, comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

b) Régime des heures supplémentaires

Les dispositions du présent article relatives au nombre, au paiement et à la conversion en repos des heures supplémentaires s'appliquent sous réserve des dispositions particulières qui concernent :

- les salariés visés à l'article 1.09 (d à g) ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques".

Lorsque le paiement des heures supplémentaires est converti en temps de repos équivalent conformément au paragraphe e ci-après, ces "repos de remplacement" se cumulent avec les repos compensateurs légaux éventuellement dus.

c) Contingent annuel

Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année 220 heures supplémentaires. Les salariés peuvent toutefois accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel, dans les conditions précisées au paragraphe g ci-après.

d) Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Le taux de cette majoration est égal à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues par l'article 1.09 (d, e ou f).

e) Conversion en repos de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que celui des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos de remplacement équivalent dans les conditions ci-après. :

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ce repos de remplacement doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement, qui en précise les modalités.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la possibilité d'attribuer un repos de remplacement est subordonnée à l'absence d'opposition du comité social et économique, lorsqu'il en existe.

Dans toutes les entreprises, sans préjudice des alinéas précédents, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos équivalent est subordonné à un accord entre l'employeur et le salarié concerné. Les heures supplémentaires ainsi compensées par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au paragraphe c.

f) Prise des repos

Les repos de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

- l'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée mois par mois, conformément à l'article 1.21 de la présente convention ;
- le droit à la prise des repos compensateurs légaux et aux repos de remplacement est réputé ouvert dès que leur durée atteint 7 heures au total ; la journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée ;
- les repos doivent être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ; les dates en sont choisies par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur et avec un délai de prévenance de 1 semaine ; ces dates peuvent être accolées à une période de congés payés en dehors de la période du 1er juillet au 31 août ; en cas de nécessité de service justifiée et notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié choisissent une autre date, d'un commun accord.

g) Heures choisies au-delà du contingent annuel

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel visé au paragraphe c. Dans cette éventualité, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle le contingent d'heures supplémentaires a été épuisé.

L'accord entre le salarié et l'employeur est écrit. Il précise les modalités de la répartition des heures choisies au cours de la semaine ainsi que la période pendant laquelle ces heures seront effectuées, cette période s'achevant au plus tard le 31 décembre.

Le nombre des heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les heures choisies sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration égale à 30 % du salaire de base, s'ajoutant à ce dernier et correspondant au nombre d'heures accomplies à ce titre au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Cette majoration se substitue à celle de 25 % prévue par l'article 1.09 bis d pour les 8 premières heures supplémentaires accomplies au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50 %.

Temps de trajet inhabituel

Article 1.09 ter

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 49 du 13 février 2007 art. 1er BO conventions collectives 2007-16 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 24 juillet 2007.

Le présent article concerne les salariés non itinérants dont la rémunération est fonction de l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures de travail. En conséquence, il ne s'applique pas aux bénéficiaires d'un forfait en jours ou d'un forfait sans référence horaire ni aux salariés régis par le chapitre VI, à l'exception des vendeurs affectés à un hall ou un magasin d'exposition visés à l'article 6.03 b. Il ne s'applique pas non plus aux déplacements professionnels qui imposent au salarié de ne pas rentrer à son domicile en fin de

journée, sauf pour le trajet d'aller (premier jour du déplacement) et pour le trajet de retour (dernier jour du déplacement). (1)

Le temps de déplacement professionnel susceptible d'ouvrir droit aux contreparties définies ci-après est celui nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à un lieu d'activité professionnelle qui n'est pas le lieu de son établissement habituel ou pour en revenir.

Dans le cas où un déplacement professionnel tel que défini ci-dessus nécessite un départ de son domicile plus tôt qu'habituellement pour commencer l'activité professionnelle, ou un retour à son domicile plus tardif qu'habituellement après avoir achevé celle-ci, une contrepartie est due au salarié pour la durée dépassant le temps normal de trajet. En tout état de cause, la part du temps de déplacement professionnel qui coïncide avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Cette contrepartie doit être proportionnelle à la durée du dépassement. Elle est attribuée sous la forme d'un repos compensateur de 25 % pris dans les conditions visées à l'article 1.09 bis f, ou bien, en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, sous la forme d'une indemnité versée avec la rémunération du mois considéré, égale à 25 % du salaire de l'intéressé pour la durée du dépassement.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 4 (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

Réglementation des périodes de travail et de repos

Article 1.10

En vigueur étendu

a) Repos journalier

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié.

b) Repos hebdomadaire

Principes

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche.

La demi-journée ou la journée de repos dont les salariés peuvent bénéficier en plus du dimanche est accolée au dimanche, sauf accord contraire entre l'employeur et chaque salarié concerné.

Dérogations permanentes

Dans les établissements visés au 2e alinéa de l'article 1.09 e, qui sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux visés à ce titre doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives.

La durée effective et les modalités du repos doivent tenir compte à la fois de la situation et des souhaits des salariés concernés, et des impératifs du service continu à la clientèle. Ces modalités, qui donnent lieu à consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, sont fixées par le contrat de travail.

La rémunération mensuelle doit tenir compte des conditions particulières de travail ainsi déterminées.

Limitation des dérogations temporaires ou exceptionnelles

Ces dérogations ne peuvent être sollicitées ou utilisées qu'en cas de nécessité, pour faire face à un besoin temporaire ou exceptionnel de travail le dimanche.

L'employeur bénéficiaire de l'autorisation administrative individuelle ou collective requise fera appel au volontariat du personnel strictement nécessaire.

Les vendeurs de véhicules ne pourront pas être à la disposition de l'employeur plus de cinq dimanches par année civile.

Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral pour une période limitée ouvrira droit, outre le repos prévu par l'arrêté en contrepartie, à une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base ou bien, lorsqu'il s'agit d'un vendeur de véhicules itinérant, d'une indemnité calculée comme indiqué à l'article 1.16, s'ajoutant à la rémunération du mois considéré.

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation exceptionnelle accordée par arrêté municipal ouvrira droit, outre un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré, à une majoration ou à une indemnité calculée comme indiqué à l'alinéa précédent.

La suspension du repos hebdomadaire en cas de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments ouvrira droit à une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base par heure travaillée à ce titre.

Les majorations visées ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

c) Jours fériés

1er Mai

Le 1er Mai est un jour férié et chômé. Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement versée. Les heures de travail perdues en raison du chômage du 1er Mai ne peuvent pas être récupérées.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Autres jours fériés :

– 1er janvier ;

– lundi de Pâques ;

- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée.

Jours fériés exceptionnellement travaillés

Les heures travaillées à titre exceptionnel un jour férié ouvrent droit à une majoration de 100 % du salaire brut de base. Si les nécessités du service le permettent, cette majoration peut être remplacée par un jour de repos, dont la date est fixée d'un commun accord entre les parties. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

Jours fériés habituellement travaillés

Lorsqu'un, plusieurs ou la totalité des jours fériés autres que le 1er Mai sont habituellement travaillés, ce travail n'ouvre pas droit à majoration de salaire ni repos compensateur.

Dans le cas des établissements qui sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement, l'organisation du travail du personnel concerné est caractérisée par une alternance des périodes de travail et de repos selon un rythme particulier, indépendant des jours de la semaine.

Lorsque le nombre annuel de jours de repos inclus dans cette alternance est inférieur à celui dont bénéficient les salariés de l'établissement qui chôment les jours fériés, chaque jour férié travaillé ouvre droit à 1 jour de repos pris dans la semaine en cours ou, au plus tard, dans les 4 semaines civiles suivantes.

d) Travail de nuit

1. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin. Cette période, identique pour tous les salariés, peut toutefois être fixée par l'employeur de 22 heures à 7 heures, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, ou, à défaut, des salariés concernés.

2. Recours au travail de nuit

Le travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité du service à la clientèle dans le cadre de l'activité économique de l'entreprise.

La mise en place du travail de nuit dans une nouvelle entreprise, ou dans une entreprise qui n'y recourait pas auparavant, ne peut être envisagée que pour les salariés qui sont affectés à un service immédiat à la clientèle et à ceux dont la présence de nuit est nécessaire pour assurer la continuité du service.

3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit :

- tout salarié qui accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif dans la période définie au point 1 ;
- tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période définie au point 1, selon les modalités précisées par accord paritaire national.

Les salariés ainsi définis effectuent un travail de nuit, mentionné comme tel dans le contrat de travail, conformément aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention collective, qui imposent la mention de l'organisation du travail dans le contrat de travail.

4. Durée d'activité du travailleur de nuit

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures effectuées dans ou hors la période définie au point 1, et la durée moyenne hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

5. Contreparties en repos pour le travailleur de nuit

Le travailleur de nuit bénéficie, en plus des pauses et des repos journaliers visés à l'article 1.10 a :

- d'un repos compensateur fixé à 1,66 % au titre de chaque heure effectuée pendant la période définie au point 1 ; ce repos sera pris dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28, L. 3121-29, L. 3121-30, D. 3121-7 et suivants et D. 3171-11 et D. 3171-12 du code du travail ;
- dans le cas d'une durée quotidienne supérieure à 8 heures en application d'une dérogation visée au point 4, d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, qui s'ajoute au repos journalier de 11 heures dans les conditions prévues par l'article 1.10 (a et e) ; dans le cas où l'octroi de ce repos n'est pas possible dans ces conditions pour des motifs impérieux de service, un repos équivalent aux dépassements cumulés sur 2 mois sera pris au terme de ces 2 mois.

La pause d'au moins 30 minutes interrompant obligatoirement tout poste de travail d'au moins 6 heures, qui permet au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer, ne peut être fractionnée pour raison de service. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel si le salarié doit rester pendant ce temps à la disposition du client, même si le passage de ce dernier reste improbable.

6. Contreparties salariales pour le travailleur de nuit

Une indemnité de panier, dont le montant est fixé par l'annexe " Salaires minima ", est due à tout travailleur de nuit ayant travaillé au moins 2 heures dans la période définie au point 1 ; cette indemnité peut être affectée au compte épargne-temps.

La rémunération mensuelle du travailleur de nuit, mentionnée au contrat de travail, doit tenir compte des conditions particulières de ce travail. Ainsi, chaque heure de travail effectuée au cours de la plage horaire définie au point 1 ouvre droit à une majoration égale à 10 % du minimum conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,66. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des avantages salariaux autres que ceux définis ci-après, dès lors qu'ils sont versés au titre du travail de nuit dans

le cadre du mois en cours, quelle qu'en soit la dénomination et même s'ils sont intégrés au salaire de base. Ne sont pas prises en compte pour cette vérification les primes et sommes exclues de la vérification des salaires minima, citées par l'article 1.16 a, ainsi que les éventuelles primes d'astreinte et de salissure.

7. Affectation au travail de nuit

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé à un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit, conformément à l'article L. 3122-37 du code du travail, s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante ; ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur doit s'assurer que les salariés affectés à un poste de nuit disposent d'un moyen de transport entre leur domicile et le lieu de travail aux heures de début et de fin du poste.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour toute embauche ou toute affectation au poste de travail dans les conditions indiquées au 1er alinéa du présent point 7, de même que pour l'accès à la formation professionnelle continue, qui devra faire l'objet de dispositions particulières compte tenu de la spécificité d'exécution des tâches confiées aux travailleurs de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur qui imposent notamment une vérification d'aptitude effectuée par le médecin du travail.

La travailleuse de nuit enceinte dont l'état est médicalement constaté peut être affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

8. Salariés autres que les travailleurs de nuit

a) La rémunération du salarié dont le contrat de travail prévoit, conformément à l'article 2.03 ou à l'article 4.02 de la présente convention, qu'il sera amené à travailler au cours de la période de nuit définie au point 1, sans répondre toutefois à la définition du "travailleur de nuit " telle que définie au point 3, doit tenir compte des conditions particulières de travail de l'intéressé.

b) Le salarié dont le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de la période de nuit bénéficie, en cas de travail exceptionnel de nuit et pour chaque heure comprise dans la période de nuit, d'une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base, qui s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

c) Dès lors qu'ils ont travaillé au moins 2 heures dans une période de nuit, les salariés visés au présent point 8 bénéficient de l'indemnité de panier, dans les mêmes conditions que celles indiquées au point 6.

9. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail

Pour les travailleurs de nuit définis au point 3, comme pour les salariés définis au point 8, les durées quotidienne et hebdomadaire du travail visées au point 4 peuvent être portées respectivement :

– jusqu'à 12 heures et 42 heures pour assurer la continuité du service dans les stations-service ouvertes 24 heures sur 24 et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ;

– jusqu'à 12 heures et 44 heures pour assurer la protection des personnes et des biens dans les parcs de stationnement, ainsi que pour assurer la continuité du service ou la sécurité des usagers dans le dépannage-remorquage.

e) Conditions d'emploi particulières

Le présent paragraphe institue des dispositions spécifiques en matière d'organisation du travail, qui s'appliquent à certaines catégories de salariés placés dans les conditions d'emploi particulières ; les règles de portée générale concernant les périodes de travail et de repos, prévues par le présent article, demeurent applicables à ces catégories de salariés dès lors que le présent paragraphe n'y déroge pas expressément.

1. Permanences de service

Le service à la clientèle en dehors des heures d'ouverture, notamment dans les activités de dépannage de véhicules, peut nécessiter la mise en place d'une organisation permettant d'offrir ce service à tout instant. Le contrat de travail peut donc comporter une clause d'astreinte.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Pour le calcul de la durée du travail et des éventuelles heures supplémentaires, sont du temps de travail effectif :

- la durée des déplacements effectués dans le cadre des missions exécutées par le salarié ;
- la durée des trajets à partir du domicile du salarié sous astreinte pour se rendre directement sur les lieux d'intervention ou pour y retourner après une intervention, par dérogation à l'article 1.09 a ;
- la durée des interventions sur site.

Les périodes d'astreinte proprement dite ne sont pas du temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. Le salarié est tenu de justifier de la nature, du moment et de la durée des interventions effectuées au cours d'une période d'astreinte, selon les modalités pratiques que l'employeur lui aura préalablement communiquées par écrit.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Les salariés dont le contrat de travail prévoit une clause d'astreinte doivent être normalement assurés de bénéficier, entre chaque période quotidienne de travail, d'un repos au moins égal à 11 heures consécutives. Une compensation en repos devra être donnée d'un commun accord chaque fois que l'interruption entre deux périodes quotidiennes de travail aura été au moins égale à 11 heures, mais non consécutives ; cette compensation devra être plus importante lorsque l'interruption quotidienne sera demeurée au total inférieure à 11 heures.

Les périodes d'astreinte doivent faire l'objet d'une compensation financière, indépendamment du fait qu'elles donnent lieu ou non à des interventions. Cette compensation peut prendre la forme d'une prime mensuelle fixe ou bien d'une prime calculée en fonction du nombre, du moment et de la durée des astreintes effectivement tenues.

La rémunération spécifique des astreintes, leurs modalités (permanence tenue au domicile ou en tout lieu autre que le lieu de travail, contact programmé avec une centrale d'appel...), les conditions de repos journalier et hebdomadaire et les compensations en repos visées ci-avant doivent être indiquées dans le contrat de travail.

2. Convoyage de véhicules

Les salariés embauchés exclusivement pour assurer le convoyage de véhicules travaillent dans le cadre de missions ponctuelles dont le nombre, la durée et la fréquence sont aléatoires. En raison de la nature de l'activité de convoyage et du caractère par nature temporaire des emplois considérés, il est d'usage constant de pourvoir ces derniers par contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail.

Ces convoyeurs bénéficient, au terme de leur contrat à durée déterminée, d'une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des rémunérations brutes afférentes à ce contrat, sauf en cas de rupture anticipée à leur initiative, de poursuite ou de reprise des relations contractuelles pour une durée indéterminée, de faute grave ou de force majeure.

Dans le cadre d'une limitation des situations précaires, ces salariés, lorsqu'ils ont été amenés à accomplir un nombre significatif de missions de convoyage, doivent pouvoir bénéficier d'une stabilité de leur emploi. A cet effet, l'employeur est tenu de proposer la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, prioritairement sous forme de temps partiel annualisé, lorsque l'engagement du convoyeur pour une nouvelle mission a pour effet de porter à plus de 800 heures la durée du travail accomplie dans l'année civile en cours. Lorsque le convoyeur décline cette offre, son refus d'accomplir cette nouvelle mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée doit être mentionné dans le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution de cette mission ou dans un document annexé.

3. Gardiennage à temps plein

Les personnels de gardiennage de jour ou de nuit assurant exclusivement et à temps plein des tâches de surveillance et de garde de locaux, d'ouverture et de fermeture de portes ou de barrières, de déplacement de véhicules, de permanence au téléphone et, seulement entre 22 heures et 6 heures, de délivrance de tickets de stationnement et de réception des encaissements sont soumis à un régime d'équivalence.

Ces personnels sont rémunérés sur la base de 35 heures pour 43 heures effectuées et, en conséquence, les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs légaux ne s'appliquent qu'au-delà de 43 heures hebdomadaires.

Article 1.10

En vigueur non étendu

a) Repos journalier

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié.

b) Repos hebdomadaire

Principes

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche.

La demi-journée ou la journée de repos dont les salariés peuvent bénéficier en plus du dimanche est accolée au dimanche, sauf accord contraire entre l'employeur et chaque salarié concerné.

Dérogations permanentes

Dans les établissements visés au 2e alinéa de l'article 1.09 e, qui sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux visés à ce titre doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives.

La durée effective et les modalités du repos doivent tenir compte à la fois de la situation et des souhaits des salariés concernés, et des impératifs du service continu à la clientèle. Ces modalités, qui donnent lieu à consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, sont fixées par le contrat de travail.

La rémunération mensuelle doit tenir compte des conditions particulières de travail ainsi déterminées.

Limitation des dérogations temporaires ou exceptionnelles

Ces dérogations ne peuvent être sollicitées ou utilisées qu'en cas de nécessité, pour faire face à un besoin temporaire ou exceptionnel de travail le dimanche.

L'employeur bénéficiaire de l'autorisation administrative individuelle ou collective requise fera appel au volontariat du personnel strictement nécessaire.

Les vendeurs de véhicules ne pourront pas être à la disposition de l'employeur plus de cinq dimanches par année civile.

Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral pour une période limitée ouvrira droit, outre le repos prévu par l'arrêté en contrepartie, à une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base ou bien, lorsqu'il s'agit d'un vendeur de véhicules itinérant, d'une indemnité calculée comme indiqué à l'article 1.16, s'ajoutant à la rémunération du mois considéré.

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation exceptionnelle accordée par arrêté municipal ouvrira droit, outre un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré, à une majoration ou à une indemnité calculée comme indiqué à l'alinéa précédent.

La suspension du repos hebdomadaire en cas de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments ouvrira droit à une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base par heure travaillée à ce titre.

Les majorations visées ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

c) Jours fériés

1er Mai

Le 1er Mai est un jour férié et chômé. Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement versée. Les heures de travail perdues en raison du chômage du 1er Mai ne peuvent pas être récupérées.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Autres jours fériés :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée.

Jours fériés exceptionnellement travaillés

Les heures travaillées à titre exceptionnel un jour férié ouvrent droit à une majoration de 100 % du salaire brut de base. Si les nécessités du service le permettent, cette majoration peut être remplacée par un jour de repos, dont la date est fixée d'un commun accord entre les parties. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

Jours fériés habituellement travaillés

Lorsqu'un, plusieurs ou la totalité des jours fériés autres que le 1er Mai sont habituellement travaillés, ce travail n'ouvre pas droit à majoration de salaire ni repos compensateur.

Dans le cas des établissements qui sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement, l'organisation du travail du personnel concerné est caractérisée par une alternance des périodes de travail et de repos selon un rythme particulier, indépendant des jours de la semaine.

Lorsque le nombre annuel de jours de repos inclus dans cette alternance est inférieur à celui dont bénéficient les salariés de l'établissement qui chôment les jours fériés, chaque jour férié travaillé ouvre droit à 1 jour de repos pris dans la semaine en cours ou, au plus tard, dans les 4 semaines civiles suivantes.

d) Travail de nuit

1. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin. Cette période, identique pour tous les salariés, peut toutefois être fixée par l'employeur de 22 heures à 7 heures, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, ou, à défaut, des salariés concernés.

2. Recours au travail de nuit

Le travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité du service à la clientèle dans le cadre de l'activité économique de l'entreprise.

La mise en place du travail de nuit dans une nouvelle entreprise, ou dans une entreprise qui n'y recourait pas auparavant, ne peut être envisagée que pour les salariés qui sont affectés à un service immédiat à la clientèle et à ceux dont la présence de nuit est nécessaire pour assurer la continuité du service.

3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit :

- tout salarié qui accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif dans la période définie au point 1 ;
- tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période définie au point 1, selon les modalités précisées par accord paritaire national.

Les salariés ainsi définis effectuent un travail de nuit, mentionné comme tel dans le contrat de travail, conformément aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention collective, qui imposent la mention de l'organisation du travail dans le contrat de travail.

4. Durée d'activité du travailleur de nuit

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures effectuées dans ou hors la période définie au point 1, et la durée moyenne hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

5. Contreparties en repos pour le travailleur de nuit

Le travailleur de nuit bénéficie, en plus des pauses et des repos journaliers visés à l'article 1.10 a :

- d'un repos compensateur fixé à 1,66 % au titre de chaque heure effectuée pendant la période définie au point 1, pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à celle du salarié ; le bulletin de salaire mentionne le droit du salarié conformément au dernier alinéa de l'article 1.18 a ;
- dans le cas d'une durée quotidienne supérieure à 8 heures en application d'une dérogation visée au point 4, d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, qui s'ajoute au repos journalier de 11 heures dans les conditions prévues par l'article 1.10 (a et e) ; dans le cas où l'octroi de ce repos n'est pas possible dans ces conditions pour des motifs impérieux de service, un repos équivalent aux dépassements cumulés sur 2 mois sera pris au terme de ces 2 mois.

La pause d'au moins 30 minutes interrompant obligatoirement tout poste de travail d'au moins 6 heures, qui permet au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer, ne peut être fractionnée pour raison de service. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel si le salarié doit rester pendant ce temps à la disposition du client, même si le passage de ce dernier reste improbable.

6. Contreparties salariales pour le travailleur de nuit

Une indemnité de panier, dont le montant est fixé par l'annexe " Salaires minima ", est due à tout travailleur de nuit ayant travaillé au moins 2 heures dans la période définie au point 1 ; cette indemnité peut être affectée au compte épargne-temps.

La rémunération mensuelle du travailleur de nuit, mentionnée au contrat de travail, doit tenir compte des conditions particulières de ce travail. Ainsi, chaque heure de travail effectuée au cours de la plage horaire définie au point 1 ouvre droit à une majoration égale à 10 % du minimum conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,66.

7. Affectation au travail de nuit

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé à un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit, conformément à l'article L. 3122-37 du code du travail, s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante ; ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur doit s'assurer que les salariés affectés à un poste de nuit disposent d'un moyen de transport entre leur domicile et le lieu de travail aux heures de début et de fin du poste.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour toute embauche ou toute affectation au poste de travail dans les conditions indiquées au 1er alinéa du présent point 7, de même que pour l'accès à la formation professionnelle continue, qui devra faire l'objet de dispositions particulières compte tenu de la spécificité d'exécution des tâches confiées aux travailleurs de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur qui imposent notamment une vérification d'aptitude effectuée par le médecin du travail.

La travailleuse de nuit enceinte dont l'état est médicalement constaté peut être affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

8. Salariés autres que les travailleurs de nuit

a) La rémunération du salarié dont le contrat de travail prévoit, conformément à l'article 2.03 ou à l'article 4.02 de la présente convention, qu'il sera amené à travailler au cours de la période de nuit définie au point 1, sans répondre toutefois à la définition du "travailleur de nuit " telle que définie au point 3, doit tenir compte des conditions particulières de travail de l'intéressé.

b) Le salarié dont le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de la période de nuit bénéficie, en cas de travail exceptionnel de nuit et pour chaque heure comprise dans la période de nuit, d'une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base, qui s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

c) Dès lors qu'ils ont travaillé au moins 2 heures dans une période de nuit, les salariés visés au présent point 8 bénéficient de l'indemnité de panier, dans les mêmes conditions que celles indiquées au point 6.

9. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail

Pour les travailleurs de nuit définis au point 3, comme pour les salariés définis au point 8, les durées quotidienne et hebdomadaire du travail visées au point 4 peuvent être portées respectivement :

- jusqu'à 12 heures et 42 heures pour assurer la continuité du service dans les stations-service ouvertes 24 heures sur 24 et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ;
- jusqu'à 12 heures et 44 heures pour assurer la protection des personnes et des biens dans les parcs de stationnement, ainsi que pour assurer la continuité du service ou la sécurité des usagers dans le dépannage-remorquage.

e) Conditions d'emploi particulières

Le présent paragraphe institue des dispositions spécifiques en matière d'organisation du travail, qui s'appliquent à certaines catégories de salariés placés dans les conditions d'emploi particulières ; les règles de portée générale concernant les périodes de travail et de repos, prévues par le présent article, demeurent applicables à ces catégories de salariés dès lors que le présent paragraphe n'y déroge pas expressément.

1. Permanences de service

Le service à la clientèle en dehors des heures d'ouverture, notamment dans les activités de dépannage de véhicules, peut nécessiter la mise en place d'une organisation permettant d'offrir ce service à tout instant. Le contrat de travail peut donc comporter une clause d'astreinte.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Pour le calcul de la durée du travail et des éventuelles heures supplémentaires, sont du temps de travail effectif :

- la durée des déplacements effectués dans le cadre des missions exécutées par le salarié ;
- la durée des trajets à partir du domicile du salarié sous astreinte pour se rendre directement sur les lieux d'intervention ou pour y retourner après une intervention, par dérogation à l'article 1.09 a ;
- la durée des interventions sur site.

Les périodes d'astreinte proprement dite ne sont pas du temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. Le salarié est tenu de justifier de la nature, du moment et de la durée des interventions effectuées au cours d'une période d'astreinte, selon les modalités pratiques que l'employeur lui aura préalablement communiquées par écrit.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Les salariés dont le contrat de travail prévoit une clause d'astreinte doivent être normalement assurés de bénéficier, entre chaque période quotidienne de travail, d'un repos au moins égal à 11 heures consécutives. Une compensation en repos devra être donnée d'un commun accord chaque fois que l'interruption entre deux périodes quotidiennes de travail aura été au moins égale à 11 heures, mais non consécutives ; cette

compensation devra être plus importante lorsque l'interruption quotidienne sera demeurée au total inférieure à 11 heures.

Les périodes d'astreinte doivent faire l'objet d'une compensation financière, indépendamment du fait qu'elles donnent lieu ou non à des interventions. Cette compensation peut prendre la forme d'une prime mensuelle fixe ou bien d'une prime calculée en fonction du nombre, du moment et de la durée des astreintes effectivement tenues.

La rémunération spécifique des astreintes, leurs modalités (permanence tenue au domicile ou en tout lieu autre que le lieu de travail, contact programmé avec une centrale d'appel...), les conditions de repos journalier et hebdomadaire et les compensations en repos visées ci-avant doivent être indiquées dans le contrat de travail.

2. Convoyage de véhicules

Les salariés embauchés exclusivement pour assurer le convoyage de véhicules travaillent dans le cadre de missions ponctuelles dont le nombre, la durée et la fréquence sont aléatoires. En raison de la nature de l'activité de convoyage et du caractère par nature temporaire des emplois considérés, il est d'usage constant de pourvoir ces derniers par contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail.

Ces convoyeurs bénéficient, au terme de leur contrat à durée déterminée, d'une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des rémunérations brutes afférentes à ce contrat, sauf en cas de rupture anticipée à leur initiative, de poursuite ou de reprise des relations contractuelles pour une durée indéterminée, de faute grave ou de force majeure.

Dans le cadre d'une limitation des situations précaires, ces salariés, lorsqu'ils ont été amenés à accomplir un nombre significatif de missions de convoyage, doivent pouvoir bénéficier d'une stabilité de leur emploi. A cet effet, l'employeur est tenu de proposer la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, prioritairement sous forme de temps partiel annualisé, lorsque l'engagement du convoyeur pour une nouvelle mission a pour effet de porter à plus de 800 heures la durée du travail accomplie dans l'année civile en cours. Lorsque le convoyeur décline cette offre, son refus d'accomplir cette nouvelle mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée doit être mentionné dans le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution de cette mission ou dans un document annexé.

3. Gardiennage à temps plein

Les personnels de gardiennage de jour ou de nuit assurant exclusivement et à temps plein des tâches de surveillance et de garde de locaux, d'ouverture et de fermeture de portes ou de barrières, de déplacement de véhicules, de permanence au téléphone et, seulement entre 22 heures et 6 heures, de délivrance de tickets de stationnement et de réception des encaissements sont soumis à un régime d'équivalence.

Ces personnels sont rémunérés sur la base de 35 heures pour 43 heures effectuées et, en conséquence, les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs légaux ne s'appliquent qu'au-delà de 43 heures hebdomadaires.

Travail à temps partiel

Article 1.11

En vigueur étendu

a) Définition

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1. A 35 heures par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. A 35 heures par semaine en moyenne annuelle, par application d'un horaire de 37 heures ou de 39 heures compensé par l'attribution de jours de repos spécifiques conformément à l'annexe correspondante de la convention collective ;
3. A la durée annuelle, au maximum égale à 1 607 heures, fixée en application de l'annexe « Annualisation » de la convention collective ;
4. A la durée annuelle, au maximum égale à 1 607 heures, correspondant au forfait annuel en heures sur l'année défini par l'article 1.09 e de la convention collective.

b) Mise en œuvre du travail à temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés ou bien à l'initiative de l'employeur.

Le passage à temps partiel des salariés âgés de 55 ans ou plus doit pouvoir être un moyen privilégié pour un aménagement des horaires tenant compte des contraintes du vieillissement, et pour faciliter la transition vers la fin de carrière. Il constitue à ce titre une évolution des fonctions qu'il peut être souhaitable d'évoquer lors des entretiens de deuxième partie de carrière visés à l'article 1.24. Il est également un élément important à prendre en considération pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans une perspective de transmission des savoirs.

Le passage à temps partiel, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié occupé à temps plein donne lieu à une proposition écrite préalable et, en cas d'accord sur cette proposition, à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

Lorsqu'ils occupent un autre emploi du secteur privé, les salariés embauchés à temps partiel s'engagent à en informer leur employeur lors de leur embauchage et à ne pas dépasser les durées maximales de travail autorisées par la loi.

c) Horaire à temps partiel à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée à temps complet peut demander à occuper un emploi à temps partiel, en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre formule les souhaits du salarié quant à la durée du passage à temps partiel, à l'horaire de travail et à l'emploi recherché, en précisant s'il s'agit de son poste de travail actuel ou d'un autre emploi existant dans l'établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de répondre favorablement, le salarié est invité à un entretien en vue d'examiner sa demande, dans le délai de 3 mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur. Cet entretien se tient dans le délai de 6 mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur, à une date fixée d'un commun accord.

Lorsque l'employeur n'envisage pas de répondre favorablement, il explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande, dans une lettre recommandée avec avis de réception qu'il adresse au salarié dans le délai de 1 mois suivant la réception de la lettre recommandée par laquelle le salarié avait exprimé sa requête.

d) Horaire temporairement réduit pour motif familial

L'employeur s'efforcera de satisfaire la demande du salarié qui, en raison des besoins de sa vie familiale, souhaite bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine. Les modalités de cette réduction de la durée du travail sont celles fixées par l'article L. 3123-7 du code du travail.

e) Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel comporte, outre les mentions obligatoires visées aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention, l'ensemble des mentions légales relatives aux horaires de travail et aux éventuelles modifications de ces horaires, notamment en cas de recours à des heures complémentaires.

f) Horaires de travail

1. Durée minimale

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine. Chaque journée de travail doit être interrompue par une pause d'une durée de 2 heures au maximum, sauf demande expresse du salarié. Le salarié âgé de moins de 18 ans ne peut travailler, en tout état de cause, plus de 4 h 30 consécutivement.

2. Dérogations à la durée minimale

Le contrat de travail peut fixer une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine dans les cas suivants :

1. Demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures par semaine ; dans ce cas, l'employeur ne peut justifier un éventuel refus que par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ;

2. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études, auquel cas la fixation d'un horaire inférieur à 24 heures par semaine est de droit ;

3. Salarié bénéficiaire par ailleurs d'une pension de vieillesse ; (1)

4. Salarié employé dans une entreprise de moins de 11 salariés ; (1)

5. Salarié ne relevant pas des cas 1 à 4 et occupant un des emplois suivants, pour lesquels une durée égale à 12 h 30 ou plus par semaine peut être fixée :

– emploi de secrétariat et/ ou de comptabilité ;

– emploi de nettoyage des locaux de travail ;

- emploi de convoyeur de véhicules ;
- emploi de préparateur de véhicules ;
- emploi d'agent d'opérations dans un établissement de location de véhicules ;
- emploi d'opérateur dans une station-service ;
- emploi d'enseignant dans une école de conduite ;
- emploi de dépanneur-remorqueur ;
- emploi d'agent d'exploitation ou d'opérateur dans un parc de stationnement.

3. Organisation du travail

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur 1 à 5 jours, au sein desquels les horaires doivent être regroupés par journées de 7 à 8 heures, ou par demi-journées de travail de 3 à 5 heures.

L'article 1.10 a de la convention collective relatif au repos journalier est applicable aux salariés à temps partiel. Par dérogation toutefois, le salarié à temps partiel âgé d'au moins 18 ans peut demander que chacune des journées de travail soit continue lorsqu'elle ne dépasse pas 6 heures. Lorsqu'il est âgé de moins de 18 ans, le salarié ne peut, en tout état de cause, travailler plus de 4 h 30 consécutivement.

g) Heures complémentaires

Le contrat de travail peut prévoir la faculté de dépasser l'horaire contractuel en effectuant des heures complémentaires. Dans ce cas, il en fixe le nombre maximum et indique le délai minimum dans lequel le salarié devra être informé de la date d'accomplissement de ces heures complémentaires.

L'accomplissement d'heures complémentaires ne constitue pas une modification de la répartition du travail au sens du paragraphe h. Afin de limiter les contraintes pouvant découler de l'accomplissement d'heures complémentaires, l'employeur est invité à établir un planning hebdomadaire des horaires chaque fois que la nature des travaux à accomplir le permet.

Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder le quart de la durée du travail inscrite sur le contrat ni porter la durée hebdomadaire effective au niveau de la durée légale.

Toute heure complémentaire effectuée donne lieu à une majoration de salaire égale à 10 %, portée à 25 % pour les heures accomplies au-delà de 1/10 de la durée inscrite sur le contrat dans la limite visée à l'alinéa précédent.

Afin que la journée de travail ne comporte au maximum qu'une seule interruption, les heures complémentaires doivent être accolées à une période de travail telle que définie dans le contrat de travail.

Des heures complémentaires ne pourront pas être accomplies sans l'accord du salarié, lorsqu'elles le conduisent à travailler un jour de la semaine non prévu par le contrat de travail, ou lorsque celui-ci justifie d'un engagement contractuel pris avec un autre employeur l'empêchant d'accomplir ces heures complémentaires.

Lorsque l'accomplissement régulier d'heures complémentaires conduit le salarié à effectuer en moyenne au moins 2 heures par semaine de plus que son horaire contractuel, ce dernier est modifié dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L. 3123-15 du code du travail.

Le refus par un salarié d'accomplir des heures complémentaires si le contrat de travail ne le prévoit pas, ou si le nombre maximum a été atteint, ou si le délai minimum de prévenance n'a pas été respecté, ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

h) Modification de la répartition de la durée du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Dans les cas visés à l'article L. 3123-24 du code du travail, le salarié peut refuser un changement de la durée du travail entraînant une répartition différente des jours travaillés ou des horaires de travail au sein de la journée. Le refus d'accepter un changement de planning notifié dans le respect du délai de prévenance ci-dessus doit être justifié par le salarié avant la date à laquelle ce changement prend effet.

i) Compléments d'heures temporaires

Afin de limiter les recours aux contrats à durée déterminée, un avenant au contrat de travail à temps partiel peut prévoir d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, pour faire face à un accroissement ponctuel de l'activité lié à un remplacement ou à un surcroît d'activité.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein, doit rester exceptionnel.

Les compléments d'heures ne peuvent pas être proposés ni acceptés par les salariés visés au point 5 du paragraphe f 2.

Les compléments d'heures seront proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir, qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail, et en prenant en compte, à compétence égale, la demande écrite la plus ancienne.

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée temporairement à un temps complet, sans pouvoir dépasser 1 547 heures sur 12 mois consécutifs, déduction faite des repos hebdomadaires, des congés payés visés à l'article 1.15 et des jours fériés chômés.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu est limité à quatre par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Le salaire de base ne peut pas être inférieur au salaire horaire perçu avant l'augmentation de la durée du travail, majoré de 10 % et multiplié par le nombre mensuel d'heures convenu. En cas de remplacement temporaire d'un salarié, le salaire mensuel de base ne peut pas être, à qualification égale, inférieur à celui du titulaire du poste majoré de 10 %. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire égale à 25 %.

Chaque avenant doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

j) Statut des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les droits aux congés payés des salariés à temps plein et à temps partiel sont identiques, le décompte des jours de congé s'effectuant comme indiqué à l'article 1.15 c de la présente convention. De même, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut retenir la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

(1) Les catégories de salariés visées aux 3e et 4e alinéas du point 2 du paragraphe f « Horaires de travail » de l'article 1er sont exclues de l'extension au motif que, pour déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, il aurait fallu prévoir une durée minimale hebdomadaire garantie pour ces catégories de salariés.

(Arrêté du 29 décembre 2014 - art. 1)

Article 1.11

En vigueur non étendu

a) Définition

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1. A 35 heures par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. A 35 heures par semaine en moyenne annuelle, par application d'un horaire hebdomadaire de 37 heures ou de 39 heures compensé par l'attribution de jours de repos spécifiques conformément à l'annexe correspondante de la convention collective ;
3. A la durée mensuelle du travail résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;
4. A la durée annuelle, au maximum égale à 1 607 heures, fixée en application de l'annexe « Annualisation » de la convention collective ;
5. A la durée annuelle, au maximum égale à 1 607 heures, correspondant au forfait annuel en heures sur l'année défini par l'article 1.09 e de la convention collective.

b) Mise en œuvre du travail à temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés ou bien à l'initiative de l'employeur.

Le passage à temps partiel des salariés âgés de 55 ans ou plus doit pouvoir être un moyen privilégié pour un aménagement des horaires tenant compte des contraintes du vieillissement, et pour faciliter la transition vers la fin de carrière. Il constitue à ce titre une évolution des fonctions qu'il peut être souhaitable d'évoquer lors des entretiens de deuxième partie de carrière visés à l'article 1.24. Il est également un élément important à prendre en considération pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans une perspective de transmission des savoirs.

Le passage à temps partiel, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié occupé à temps plein donne lieu à une proposition écrite préalable et, en cas d'accord sur cette proposition, à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

Lorsqu'ils occupent un autre emploi du secteur privé, les salariés embauchés à temps partiel s'engagent à en informer leur employeur lors de leur embauchage et à ne pas dépasser les durées maximales de travail autorisées par la loi.

c) Horaire à temps partiel à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée à temps complet peut demander à occuper un emploi à temps partiel, en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre formule les souhaits du salarié quant à la durée du passage à temps partiel, à l'horaire de travail et à l'emploi recherché, en précisant s'il s'agit de son poste de travail actuel ou d'un autre emploi existant dans l'établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de répondre favorablement, le salarié est invité à un entretien en vue d'examiner sa demande, dans le délai de 3 mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur. Cet entretien se tient dans le délai de 6 mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur, à une date fixée d'un commun accord.

Lorsque l'employeur n'envisage pas de répondre favorablement, il explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande, dans une lettre recommandée avec avis de réception qu'il adresse au salarié dans le délai de 1 mois suivant la réception de la lettre recommandée par laquelle le salarié avait exprimé sa requête.

d) Horaire temporairement réduit pour motif familial

L'employeur s'efforcera de satisfaire la demande du salarié qui, en raison des besoins de sa vie familiale, souhaite bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine. Les modalités de cette réduction de la durée du travail sont celles fixées par l'article L. 3123-7 du code du travail.

e) Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel comporte, outre les mentions obligatoires visées aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention, l'ensemble des mentions légales relatives aux horaires de travail et aux éventuelles modifications de ces horaires, notamment en cas de recours à des heures complémentaires.

f) Horaires de travail

1. Durée minimale

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée. Chaque journée de travail doit être interrompue par une pause d'une durée de 2 heures au maximum, sauf demande expresse du salarié. Le salarié âgé de moins de 18 ans ne peut travailler, en tout état de cause, plus de 4 h 30 consécutivement.

2. Dérogations à la durée minimale

Le contrat de travail peut fixer une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée dans les cas suivants :

1. Demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à ce minimum ; dans ce cas, l'employeur ne peut justifier un éventuel refus que par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ;

2. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études, auquel cas la fixation d'un horaire inférieur à ce minimum est de droit ;

3. Salarié ne relevant pas des cas ci-dessus et occupant un des emplois suivants, pour lesquels une durée égale à douze heures trente minutes ou plus par semaine, ou à l'équivalent mensuel de cette durée, peut être fixée :

- emploi de secrétariat et/ ou de comptabilité ;
- emploi de nettoyage des locaux de travail ;
- emploi de convoyeur de véhicules ;
- emploi de préparateur de véhicules ;
- emploi d'agent d'opérations dans un établissement de location de véhicules ;
- emploi d'opérateur dans une station-service ;
- emploi d'enseignant dans une école de conduite ;
- emploi de dépanneur-remorqueur ;
- emploi d'agent d'exploitation ou d'opérateur dans un parc de stationnement.

3. Organisation du travail

La durée du travail déterminée par le contrat de travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, le contrat de travail indique les horaires de travail, répartis sur un à cinq jours. Ces horaires doivent être regroupés par journées de sept à huit heures, ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre mensuel, le contrat de travail définit les semaines travaillées et éventuellement non travaillées. Dans chaque semaine travaillée, les horaires de travail doivent être répartis sur un à cinq jours, et regroupés par journées de sept à huit heures ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre annuel, la répartition des horaires est programmée dans le cadre d'un volume annuel d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe " Annualisation des horaires de travail ", les heures devant être regroupées par journées de 7 à 8 heures ou par demi-journées de travail de 3 à 5 heures.

L'article 1.10 a de la convention collective relatif au repos journalier est applicable aux salariés à temps partiel. Par dérogation toutefois, le salarié à temps partiel âgé d'au moins 18 ans peut demander que chacune des journées de travail soit continue lorsqu'elle ne dépasse pas 6 heures. Lorsqu'il est âgé de moins de 18 ans, le salarié ne peut, en tout état de cause, travailler plus de 4 h 30 consécutivement.

g) Heures complémentaires

Le contrat de travail peut prévoir la faculté de dépasser l'horaire contractuel en effectuant des heures complémentaires. Dans ce cas, il en fixe le nombre maximum et indique le délai minimum dans lequel le salarié devra être informé de la date d'accomplissement de ces heures complémentaires.

L'accomplissement d'heures complémentaires ne constitue pas une modification de la répartition du travail au sens du paragraphe h. Afin de limiter les contraintes pouvant découler de l'accomplissement d'heures complémentaires, l'employeur est invité à établir un planning hebdomadaire des horaires chaque fois que la nature des travaux à accomplir le permet.

Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder le quart de la durée du travail inscrite sur le contrat ni porter la durée hebdomadaire effective au niveau de la durée légale.

Toute heure complémentaire effectuée donne lieu à une majoration de salaire égale à 10 %, portée à 25 % pour les heures accomplies au-delà de 1/10 de la durée inscrite sur le contrat dans la limite visée à l'alinéa précédent.

Afin que la journée de travail ne comporte au maximum qu'une seule interruption, les heures complémentaires doivent être accolées à une période de travail telle que définie dans le contrat de travail.

Des heures complémentaires ne pourront pas être accomplies sans l'accord du salarié, lorsqu'elles le conduisent à travailler un jour de la semaine non prévu par le contrat de travail, ou lorsque celui-ci justifie d'un engagement contractuel pris avec un autre employeur l'empêchant d'accomplir ces heures complémentaires.

Lorsque l'accomplissement régulier d'heures complémentaires conduit le salarié à effectuer en moyenne au moins 2 heures par semaine de plus que son horaire contractuel, ce dernier est modifié dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L. 3123-15 du code du travail.

Le refus par un salarié d'accomplir des heures complémentaires si le contrat de travail ne le prévoit pas, ou si le nombre maximum a été atteint, ou si le délai minimum de prévenance n'a pas été respecté, ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

h) Modification de la répartition de la durée du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doit être prévue dans le contrat de travail, et être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Dans les cas visés à l'article L. 3123-24 du code du travail, le salarié peut refuser un changement de la durée du travail entraînant une répartition différente des jours travaillés ou des horaires de travail au sein de la journée. Le refus d'accepter un changement de planning notifié dans le respect du délai de prévenance ci-dessus doit être justifié par le salarié avant la date à laquelle ce changement prend effet.

i) Compléments d'heures temporaires

Afin de limiter les recours aux contrats à durée déterminée, un avenant au contrat de travail à temps partiel peut prévoir d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, pour faire face à un accroissement ponctuel de l'activité lié à un remplacement ou à un surcroît d'activité.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein, doit rester exceptionnel.

Les compléments d'heures ne peuvent pas être proposés ni acceptés par les salariés visés au point 5 du paragraphe f 2.

Les compléments d'heures seront proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir, qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail, et en prenant en compte, à compétence égale, la demande écrite la plus ancienne.

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée temporairement à un temps complet, sans pouvoir dépasser 1 547 heures sur 12 mois consécutifs, déduction faite des repos hebdomadaires, des congés payés visés à l'article 1.15 et des jours fériés chômés.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu est limité à quatre par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Le salaire de base ne peut pas être inférieur au salaire horaire perçu avant l'augmentation de la durée du travail, majoré de 10 % et multiplié par le nombre mensuel d'heures convenu. En cas de remplacement temporaire d'un salarié, le salaire mensuel de base ne peut pas être, à qualification égale, inférieur à celui du titulaire du poste majoré de 10 %. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire égale à 25 %.

Chaque avenant doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

j) Statut des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les droits aux congés payés des salariés à temps plein et à temps partiel sont identiques, le décompte des jours de congé s'effectuant comme indiqué à l'article 1.15 c de la présente convention. De même, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut retenir la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

Compte épargne-temps

Article 1.12

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps permet à tout salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de se constituer une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. A défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise, négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, le compte épargne-temps est alimenté, géré et utilisé comme indiqué en annexe de la présente convention collective.

Ancienneté

Article 1.13

En vigueur étendu

a) Périodes de travail prises en compte

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte du temps pendant lequel le salarié a été occupé dans l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de cette entreprise.

Ce temps d'occupation comprend, outre les périodes de travail accomplies en vertu du contrat de travail à durée indéterminée en cours :

- les périodes passées au titre de contrat à durée déterminée ;
- les périodes d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu à partir du 1er juillet 1972 ;
- les périodes passées dans les différents établissements de l'entreprise.

b) Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté

Outre les périodes de travail visées au paragraphe a, sont également pris en compte :

- les congés payés visés à l'article 1.15 ;
- les stages de formation professionnelle continue et les congés individuels de formation ;
- les congés pour événements familiaux visés aux articles 2.09 et 4.07 ainsi que les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- la durée des congés indemnisée grâce aux droits inscrits au compte épargne-temps ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale visés à l'article 1.04 c ;
- les périodes de préavis non travaillées ;

- les interruptions pour maladie, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois consécutifs, et les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle sans limitation de durée ;
- la durée du congé de maternité et du congé pour soigner un enfant malade prévus aux articles 2.11 et 4.09 ;
- la moitié de la durée du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps, lorsque celui-ci suspend l'exécution du contrat de travail ;
- les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale, les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ainsi que la durée du service national accompli par un salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté au moment de son appel sous les drapeaux ;
- les périodes non travaillées dans le cadre du contrat à temps partiel annualisé.

c) Périodes de travail antérieures au contrat de travail en cours

Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs ayant lié le salarié à l'entreprise considérée, l'ancienneté correspondante étant calculée comme indiqué aux paragraphes a et b.

Toutefois, les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement visée aux articles 2.13 et 4.11 sont, en cas de licenciement suivant lui-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité de licenciement.

Article 1.13

En vigueur non étendu

a) Prise en compte des périodes de travail au titre du contrat de travail en cours :

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte du temps pendant lequel le salarié a été occupé dans les différents établissements de l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de cette entreprise.

b) Prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail :

Outre les périodes de travail effectif visées au paragraphe a, sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté toutes les périodes de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, à l'exception :

- des interruptions pour maladie ou accident de la vie courante, qui ne sont prises en compte que dans la limite d'une durée maximale de six mois consécutifs ;
- du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps lorsque celui-ci suspend l'exécution du contrat de travail, dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

c) Périodes d'activité antérieures au contrat de travail en cours :

1. Contrats de travail antérieurs

Il est également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs ayant lié le salarié à l'entreprise considérée, l'ancienneté correspondante étant alors calculée comme indiqué aux paragraphes a et b.

Toutefois, les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul d'une indemnité de rupture sont, en cas de nouvelle rupture suivant elle-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité.

2. Stages

Lorsque le stagiaire a été embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, réalisés au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée de ce stage est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Réfectoires et titres-restaurant.

Article 1.14

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur doit, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre à leur disposition un local de restauration.

Si ce nombre est inférieur à 25, un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité sera mis à la disposition du personnel.

Lorsque, par suite de difficultés matérielles, l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire à cette obligation, il remettra aux salariés concernés des titres-restaurant qui seront émis et utilisés dans les conditions prévues par les articles L. 3262-1 et suivants du code du travail.

Article 1.14

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur doit, après avis du comité social et économique, mettre à leur disposition un local de restauration.

Si ce nombre est inférieur à 25, un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité sera mis à la disposition du personnel.

Lorsque, par suite de difficultés matérielles, l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire à cette obligation, il remettra aux salariés concernés des titres-restaurant qui seront émis et utilisés dans les conditions prévues par les articles L. 3262-1 et suivants du code du travail.

Congés payés et congés spéciaux

Article 1.15

En vigueur étendu

a) Calcul des droits

Les congés payés sont attribués conformément à la loi, compte tenu des dispositions spéciales concernant certaines catégories de salariés.

Le salarié qui, au cours de la période de référence, a été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif aura droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de 2 jours après 25 ans et de 3 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 33 jours ouvrables le total exigible.

Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux.

Les droits concédés antérieurement à cet avenant, et donnant des jours supplémentaires pour usages locaux, accord particulier ou accord d'entreprise, sont intégrés dans le nouveau droit de 2,5 jours et ne s'ajoutent pas à ces 2,5 jours. Mais toute entreprise pourra décider, après mise en place du présent avenant, d'accorder des jours de congé supplémentaires pour tout motif qu'elle jugera bon.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les journées de congé payé ;
- les périodes de repos de femmes en couches ;
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale et les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ;
- les périodes de congé de formation des salariés en activité et des jeunes travailleurs ;
- les jours fériés non travaillés ;
- les périodes de congés exceptionnels pour événements de famille ou personnels prévus par les chapitres II et IV de la présente convention.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits aux congés payés que les salariés à temps plein, quelles que soient la durée et la répartition hebdomadaire des jours de travail. Une semaine de congé comporte donc autant de jours de congé qu'il y a de jours habituellement travaillés, partiellement ou totalement, au cours de la semaine ; ainsi, par exemple, pour un salarié travaillant 1 seul jour par semaine, l'absence ce jour-là correspond à 1 semaine de congés payés.

b) Période de congés et période de référence

La période où se prennent les congés payés se situe du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, les droits aux congés payés se calculant sur la période de référence, à savoir du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Dans le cas toutefois où il est fait application de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ou de l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques", il est possible de faire coïncider la période de référence avec la période annuelle, déterminée par l'employeur, dans laquelle le travail est organisé conformément aux annexes visées ci-dessus.

c) Congé principal de 4 semaines

Le congé principal de 4 semaines est attribué soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé et affiché le plus tôt possible par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public, et de la durée de leur service chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins 3 mois à l'avance.

Dans le cas où le salarié désirerait bénéficier d'un délai plus long, il pourra, 6 mois à l'avance, faire connaître la période pendant laquelle il désire prendre ses congés ; l'entreprise devra alors s'efforcer de répondre sous quinzaine à cette demande.

L'entreprise conserve le droit de modifier exceptionnellement ces dates en cas de nécessité.

Ce congé principal, quand il est d'une durée supérieure à 18 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, en 2 ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

Dans ce cas, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours restant dus sera au moins égal à 5 et 1 seul lorsqu'il sera inférieur.

Le salarié peut exiger de prendre la tranche de 18 jours entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité correspondant au congé annuel auquel il pouvait prétendre en raison de son travail effectif. S'il reprend son poste avant l'expiration de la période normale des congés, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congés payés en sus de son salaire normal.

d) Cinquième semaine

La 5e semaine de congés payés sera prise séparément des 4 premières, cette séparation n'ouvrant pas le droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.

Cette 5e semaine peut être elle-même prise en plusieurs fois, éventuellement journée par journée, notamment à l'occasion des ponts. Elle équivaudrait dans ce cas à un nombre de jours identique à celui pendant lequel travaille habituellement le salarié sur une semaine.

Cette 5e semaine peut être incomplète si le salarié n'a pas 12 mois de travail effectif sur la période de référence. Dans ce cas, les modalités ci-dessus s'appliquent aux jours de congés à partir du 25e.

Ces jours de congé sont fixés en dernier ressort par l'employeur, qui doit cependant s'efforcer de tenir compte des demandes du salarié.

e) Congés spéciaux

Congés des salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté

Les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté au 1er juin pourront bénéficier d'un complément de congés non payés jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables, à prendre dans le cadre des modalités ci-dessus prévues pour le congé principal et pour la 5e semaine.

Ce congé, non payé, sera accordé dans la mesure où il n'entravera pas la bonne marche de l'entreprise.

Ces salariés peuvent également, sous réserve du respect de la réglementation relative à la période des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement des congés payés, demander à prendre les droits à congés acquis mois par mois depuis leur entrée dans l'entreprise, sans attendre l'expiration de la période de référence.

Congés supplémentaires des salariés rappelés

pour les besoins du service

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'entreprise pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours à laquelle s'ajoutera le temps de voyage par le transport public le mieux adapté, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Congés supplémentaires des parents de moins de 21 ans

Les parents salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Congés de salariés régionaux, des départements et territoires d'outre-mer, du personnel immigré

La date des congés payés des salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et du personnel immigré pourra être, sur la demande des intéressés, déterminé dans des conditions telles qu'elles leur facilitent un séjour dans leur famille, lorsque celle-ci réside en dehors de la France métropolitaine.

Pour l'exercice de leur droit aux congés payés, ils pourront, en accord avec leur employeur :

– soit, après avis donné par l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de 2 années sur la 2e année ;

– soit bénéficier, tous les 2 ans, de quelques semaines de congés supplémentaires non rémunérés. Dans ce cas, la durée totale de leur absence ne devra pas excéder 3 mois.

Dans ces deux hypothèses, les intéressés retrouveront, à leur retour, leur emploi ou un emploi équivalent, sous réserve du résultat de la visite médicale et à condition qu'ils respectent la date de retour fixée au moment de leur départ.

L'application de cette disposition ne pourra toutefois pas faire échec aux mesures de licenciement collectif que l'établissement serait amené à prendre pendant leur absence.

Article 1.15

En vigueur non étendu

a) Calcul des droits

Chaque salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de 2 jours après 25 ans et de 3 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 33 jours ouvrables le total exigible.

Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les journées de congé payé ;
- la durée du congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les périodes de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident de trajet ou du travail, ou de maladie professionnelle ;
- l'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante, dans la limite d'une durée maximale de trois mois ;
- les absences pour participer à la « journée défense et citoyenneté » et les temps de service dans la réserve opérationnelle ;
- la période de préavis non exécutée à la demande de l'employeur ;
- les congés de formation de toute nature, notamment pour le suivi d'une formation professionnelle, pour un congé individuel de formation ou pour une formation économique, sociale et syndicale ;
- les jours fériés non travaillés ;
- les jours de congés exceptionnels pour événements personnels prévus par les articles 2.09 et 4.07 de la présente convention ;
- les congés des candidats ou des élus à un mandat parlementaire ou local.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits aux congés payés que les salariés à temps plein, quelles que soient la durée et la répartition hebdomadaire des jours de travail. Une semaine de congé comporte donc autant de jours de congé qu'il y a de jours habituellement travaillés, partiellement ou totalement, au cours de la semaine ; ainsi, par exemple, pour un salarié travaillant 1 seul jour par semaine, l'absence ce jour-là correspond à 1 semaine de congés payés.

b) Période de congés et période de référence

La période où se prennent les congés payés se situe du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, les droits aux congés payés se calculant sur la période de référence, à savoir du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Dans le cas toutefois où il est fait application de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ou de l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques", il est possible de faire coïncider la période de référence avec la période annuelle, déterminée par l'employeur, dans laquelle le travail est organisé conformément aux annexes visées ci-dessus.

c) Congé principal de 4 semaines

Le congé principal de 4 semaines est attribué soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité social et économique.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé et affiché le plus tôt possible par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public, et de la durée de leur service chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins 3 mois à l'avance.

Dans le cas où le salarié désirerait bénéficier d'un délai plus long, il pourra, 6 mois à l'avance, faire connaître la période pendant laquelle il désire prendre ses congés ; l'entreprise devra alors s'efforcer de répondre sous quinzaine à cette demande.

L'entreprise conserve le droit de modifier exceptionnellement ces dates en cas de nécessité.

Ce congé principal, quand il est d'une durée supérieure à 18 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, en 2 ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

Dans ce cas, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours restant dus sera au moins égal à 5 et 1 seul lorsqu'il sera inférieur.

Le salarié peut exiger de prendre la tranche de 18 jours entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.

d) Cinquième semaine

La 5e semaine de congés payés sera prise séparément des 4 premières, cette séparation n'ouvrant pas le droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.

Cette 5e semaine peut être elle-même prise en plusieurs fois, éventuellement journée par journée, notamment à l'occasion des ponts. Elle équivaldrait dans ce cas à un nombre de jours identique à celui pendant lequel travaille habituellement le salarié sur une semaine.

Cette 5e semaine peut être incomplète si le salarié n'a pas 12 mois de travail effectif sur la période de référence. Dans ce cas, les modalités ci-dessus s'appliquent aux jours de congés à partir du 25e.

Ces jours de congé sont fixés en dernier ressort par l'employeur, qui doit cependant s'efforcer de tenir compte des demandes du salarié.

e) Congés spéciaux

Congés des salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté

Les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté au 1er juin pourront bénéficier d'un complément de congés non payés jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables, à prendre dans le cadre des modalités ci-dessus prévues pour le congé principal et pour la 5e semaine.

Ce congé, non payé, sera accordé dans la mesure où il n'entravera pas la bonne marche de l'entreprise.

Ces salariés peuvent également, sous réserve du respect de la réglementation relative à la période des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement des congés payés, demander à prendre les droits à congés acquis mois par mois depuis leur entrée dans l'entreprise, sans attendre l'expiration de la période de référence.

Congés supplémentaires des salariés rappelés
pour les besoins du service

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'entreprise pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours à laquelle s'ajoutera le temps de voyage par le transport public le mieux adapté, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Congés supplémentaires des parents de moins de 21 ans

Les parents salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Congés des salariés originaires
des départements et des territoires d'outre-mer et du personnel immigré

La date des congés payés des salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et du personnel immigré pourra être, sur la demande des intéressés, déterminé dans des conditions telles qu'elles leur facilitent un séjour dans leur famille, lorsque celle-ci réside en dehors de la France métropolitaine.

Pour l'exercice de leur droit aux congés payés, ils pourront, en accord avec leur employeur :

- soit bloquer leur congé de 2 années sur la 2e année ;
- soit bénéficier, tous les 2 ans, de quelques semaines de congés supplémentaires non rémunérés. Dans ce cas, la durée totale de leur absence ne devra pas excéder 3 mois.

f) Droit aux congés payés en cas d'indisponibilité du salarié

Le salarié absent pour indisponibilité au sens des articles 2.10 ou 4.08 de la convention collective pendant la période de prise des congés soldera ses droits non placés dans le compte épargne-temps dans le délai d'un an suivant la reprise du travail, aux dates choisies en accord avec l'employeur ou, en cas de désaccord, aux dates fixées par l'employeur.

En l'absence de reprise du travail, le salarié percevra lors de la rupture du contrat de travail une indemnité compensatrice des congés payés qu'il n'a pas pu solder.

Salaires

Article 1.16

En vigueur étendu

a) Salaires minima conventionnels garantis

Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni, y compris les éventuels avantages en nature, à l'exclusion des indemnités, compléments et accessoires de salaire divers, quelle qu'en soit la dénomination.

Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur 6 mois dans le cas prévu à l'article 6.04 d.

Les salaires minima mensuels garantis correspondant à la durée légale du travail sont indiqués, pour chaque grille de classification ouvriers, employés, maîtrise, cadres, dans un barème annexé à la présente convention collective. Ce barème concerne tous les salariés à temps plein, à l'exclusion des salariés visés aux articles 1.22 a et b et sous réserve des abattements susceptibles d'être effectués en application de l'article 1.19 c.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base doit être au moins égal à la valeur horaire du salaire minimum conventionnel garanti multipliée par le nombre d'heures effectuées au cours du mois considéré.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis se réunira au moins une fois par an pour discuter de la révision des salaires minima et de la valeur du point de formation-qualification. Toute révision des barèmes sera décidée sur la base d'un taux de revalorisation identique pour les cadres et la maîtrise au-delà de l'échelon 20.

b) Salaire mensuel de référence

Le salaire mensuel de référence est la base de calcul de la valeur de 1 heure ou journée non travaillée pour quelque motif que ce soit, lorsqu'il s'agit soit de maintenir le salaire en cas d'absence indemnisée, soit d'opérer une déduction en cas d'absence non indemnisée. Les règles ci-après s'appliquent sous réserve de toute disposition législative ou conventionnelle prévoyant un mode de calcul plus avantageux pour le salarié dans le cas considéré.

Le salaire mensuel de référence est la rémunération, correspondant au travail, que le salarié aurait perçue au cours du mois considéré s'il avait travaillé sans s'absenter. Il est égal à la moyenne des rémunérations correspondant aux mois de salaire complet compris dans la période des 12 mois écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou autres gratifications bénévoles, ainsi que de toutes primes non mensuelles telles que primes de vacances, 13e mois... lorsque leur montant n'est pas affecté par l'absence du salarié. Les mois complets sont ceux qui comportent exclusivement des périodes de travail et/ou des périodes d'absences indemnisées sur la base du salaire brut réellement maintenu ou reconstitué.

Ce salaire mensuel de référence ne peut, en tout état de cause, être inférieur au minimum mensuel garanti applicable au cours du mois pendant lequel l'absence est intervenue.

La valeur d'une heure de travail est égale au quotient du salaire mensuel de référence ainsi calculé par le nombre d'heures de travail prévues pour le mois considéré. La valeur d'une journée de travail est égale à 1/22 de ce salaire brut en cas de convention de forfait en jours telle que prévue à l'article 1.09 f, de 1/30 de ce salaire brut en cas de forfait sans référence horaire tel que prévu par l'article 1.09 g, et de 1/30 de ce salaire net pour déterminer le montant de l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de travail prévue par le règlement de prévoyance.

Article 1.16

En vigueur non étendu

a) Salaires minima conventionnels garantis

Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni, y compris les éventuels avantages en nature, à l'exclusion des indemnités, compléments et accessoires de salaire divers, quelle qu'en soit la dénomination.

Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur 6 mois dans le cas prévu à l'article 6.04 d.

Les salaires minima mensuels garantis correspondant à la durée légale du travail sont indiqués, pour chaque grille de classification ouvriers, employés, maîtrise, cadres, dans un barème annexé à la présente convention collective. Ce barème concerne tous les salariés à temps plein, à l'exclusion des salariés visés aux articles 1.22 a et b et sous réserve des abattements susceptibles d'être effectués en application de l'article 1.19 c.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base doit être au moins égal à la valeur horaire du salaire minimum conventionnel garanti multipliée par le nombre d'heures effectuées au cours du mois considéré.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 a se réunira au moins une fois par an pour discuter de la révision des salaires minima et de la valeur du point de formation-qualification. Toute révision des barèmes sera décidée sur la base d'un taux de revalorisation identique pour les cadres et la maîtrise au-delà de l'échelon 20.

b) Salaire mensuel de référence

Le salaire mensuel de référence est la base de calcul de la valeur de 1 heure ou journée non travaillée pour quelque motif que ce soit, lorsqu'il s'agit soit de maintenir le salaire en cas d'absence indemnisée, soit d'opérer une déduction en cas d'absence non indemnisée. Les règles ci-après s'appliquent sous réserve de toute disposition législative ou conventionnelle prévoyant un mode de calcul plus avantageux pour le salarié dans le cas considéré.

Le salaire mensuel de référence est la rémunération, correspondant au travail, que le salarié aurait perçue au cours du mois considéré s'il avait travaillé sans s'absenter. Il est égal à la moyenne des rémunérations correspondant aux mois de salaire complet compris dans la période des 12 mois écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou autres gratifications bénévoles, ainsi que de toutes primes non mensuelles telles que primes de vacances, 13e mois... lorsque leur montant n'est pas affecté par l'absence du salarié. Les mois complets sont ceux qui comportent exclusivement des périodes de travail et/ou des périodes d'absences indemnisées sur la base du salaire brut réellement maintenu ou reconstitué.

Ce salaire mensuel de référence ne peut, en tout état de cause, être inférieur au minimum mensuel garanti applicable au cours du mois pendant lequel l'absence est intervenue.

La valeur d'une heure de travail est égale au quotient du salaire mensuel de référence ainsi calculé par le nombre d'heures de travail prévues pour le mois considéré. La valeur d'une journée de travail est égale à 1/22 de ce salaire brut en cas de convention de forfait en jours telle que prévue à l'article 1.09 f, de 1/30 de ce salaire brut en cas de forfait sans référence horaire tel que prévu par l'article 1.09 g, et de 1/30 de ce salaire net pour déterminer le montant de l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de travail prévue par le règlement de prévoyance.

Egalité professionnelle entre hommes et femmes.

Article 1.17

En vigueur étendu

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, devront être communs aux travailleurs des deux sexes.

Devant l'embauchage, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes seront traités à égalité.

Bulletin de salaire. - Certificat de travail

Article 1.18

En vigueur étendu

a) Bulletin de salaire

Un bulletin de salaire comportant, de façon nette, les mentions ci-après doit être établi par l'employeur et remis au salarié lors de chaque échéance de paie :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
3. L'indication des institutions auxquelles sont versées les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;
4. Le numéro de nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ;
5. Les nom et prénoms du salarié, son emploi, sa classification professionnelle (niveau, échelon, coefficient ou position et indice pour les cadres) ;
6. Le salaire de base ainsi que la nature et le montant détaillé des primes pouvant s'y ajouter, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;
7. La période à laquelle se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et celles qui sont payées avec une majoration au titre des heures supplémentaires en précisant le taux de majoration appliqué ;
8. La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.
9. Le montant de la rémunération brute totale ;
10. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute, la mention des cotisations patronales légales et conventionnelles pouvant toutefois faire simplement l'objet d'un récapitulatif remis annuellement au salarié ;
11. Le montant de la rémunération nette effectivement versée ;

12. La date du paiement de la rémunération et les acomptes éventuellement versés ;

13. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

En outre, les mentions suivantes doivent, s'il y a lieu, être portées soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :

– la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part, des repos compensateurs légaux et, d'autre part, des repos de remplacement visés à l'article 1.09 bis e ;

– lorsque les droits atteignent 7 heures, la notification de l'ouverture du droit et de l'obligation de les prendre dans un délai de 6 mois.

b) Certificat de travail

Toute rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur et le motif, donne lieu à l'établissement d'un certificat de travail tenu à la disposition du salarié. Ce certificat, daté et signé par l'employeur, comporte exclusivement les mentions suivantes :

– nom, prénom et adresse du salarié ;

– nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise, code APE et adresse de l'entreprise ;

– date d'entrée et date de sortie de l'entreprise ;

– nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés et périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, conformément à l'article D. 1234-6 du code du travail ;

– solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, somme correspondant à ce solde au jour de la délivrance du certificat et indication de l'ANFA comme organisme collecteur paritaire agréé pour la mobilisation de celle-ci ;

– maintien d'un droit aux garanties du régime complémentaire de prévoyance, selon les notices d'information remises au salarié, lorsque la cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 1.18

En vigueur non étendu

a) Bulletin de salaire

Un bulletin de salaire doit être remis par l'employeur au salarié lors de chaque échéance de paie, éventuellement sous forme électronique si le salarié ne s'y oppose pas.

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique sans limitation de durée. Les salariés et anciens salariés doivent pouvoir récupérer à tout moment leurs bulletins de paie stockés sous forme électronique. Ils sont obligatoirement invités à le faire en cas d'impossibilité d'en poursuivre la conservation pour quelque motif que ce soit, notamment en cas de cessation d'activité de l'employeur.

Le bulletin de salaire, établi selon un modèle conforme à la réglementation en vigueur, comporte obligatoirement les mentions suivantes :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, et son numéro Siret ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
3. L'indication des institutions auxquelles sont versées les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;
4. Le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise et l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
5. Les nom et prénoms du salarié, sa qualification professionnelle, l'éventuelle appellation de l'emploi, et la position dans la classification (échelon, ou niveau et degré pour les cadres) ;
6. le salaire de base, ainsi que la nature et le montant détaillé des accessoires de salaires soumis aux cotisations salariales et patronales, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;
7. La période à laquelle se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et celles qui sont payées avec une majoration au titre des heures supplémentaires en précisant le taux de majoration appliqué ;
8. La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
9. Le montant de la rémunération brute totale ;
10. La nature, l'assiette, le taux et le montant des cotisations et contributions à la charge du salarié, déduites de cette rémunération brute ;
11. Le montant et l'assiette des cotisations et contributions à la charge de l'employeur ;
12. La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au 10 et au 11 effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels ;
13. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
14. La date du paiement de la rémunération et les acomptes éventuellement versés ;
15. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
16. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération mentionnée au 9 ;
17. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 9 et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au 10 et au 11, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 16 ;
18. La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

En outre, les mentions suivantes doivent, s'il y a lieu, être portées soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :

- la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part des repos compensateurs légaux, d'autre part des repos de remplacement visés à l'article 1.09 bis e et à l'article 1.10 d 5 ;
- lorsque les droits atteignent 7 heures, la notification de l'ouverture du droit et de l'obligation de les prendre dans un délai de 6 mois.

b) Certificat de travail

Toute rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur et le motif, donne lieu à l'établissement d'un certificat de travail tenu à la disposition du salarié. Ce certificat, daté et signé par l'employeur, comporte exclusivement les mentions suivantes :

- nom, prénom et adresse du salarié ;
- nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise, code APE et adresse de l'entreprise ;
- date d'entrée et date de sortie de l'entreprise ;
- nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés et périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, conformément à l'article D. 1234-6 du code du travail ;
- portabilité du droit aux garanties du régime complémentaire de prévoyance, selon les notices d'information remises au salarié, lorsque la cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Jeunes salariés

Article 1.19

En vigueur étendu

a) Accueil des jeunes

La qualité de l'accueil des jeunes, surtout lors du premier emploi, étant une condition essentielle de leur bonne insertion, l'employeur devra :

- présenter au jeune les principaux rouages de l'entreprise ;
- faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail ;
- faire un commentaire du règlement intérieur, lorsqu'il en existe, et en particulier des consignes de sécurité ;
- désigner une personne qualifiée pour accompagner effectivement le jeune ; ce rôle est normalement confié à un tuteur ou, dans le cas du contrat de formation en alternance, au maître d'apprentissage

Toute entreprise devra procéder, une fois par an, à un entretien spécifique du chef d'entreprise, ou de son représentant, avec tout jeune en formation dans l'entreprise sous contrat de formation en alternance.

b) Accompagnement des jeunes

Dans leurs actions et dans leurs supports de communication, les organismes de protection sociale et de formation professionnelle de la branche accordent une place privilégiée à l'ensemble des dispositifs qui s'adressent aux jeunes, dans les domaines de la formation et de la qualification professionnelle, de la protection sociale et de la santé et de l'action sociale.

Les organismes de branche visés à l'alinéa précédent coordonnent leurs actions tendant à faciliter l'accompagnement des jeunes entrant dans la profession et à informer ces derniers, ainsi que les familles et les enseignants, des dispositifs existants.

Ces organismes prennent les initiatives nécessaires pour développer la pratique du tutorat et pour en faciliter l'exercice dans l'entreprise.

Un accord paritaire national fixe les principes observés par la branche pour l'accompagnement des jeunes et leur insertion professionnelle, et détermine les actions engagées par l'ANFA à cet effet sur le plan administratif et financier. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés, et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de 5 ans. Avant chaque échéance quinquennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

c) Salaire des jeunes

Dans tous les cas où des jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes seront rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas précisés ci-dessus, les jeunes salariés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'une autre formation en alternance, perçoivent au moins le minimum garanti de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans. Ces abattements de 20 % et 10 % sont supprimés après 6 mois de pratique.

Qualifications professionnelles

Article 1.20

En vigueur étendu

a) Définition des qualifications professionnelles

Une qualification professionnelle est un ensemble d'activités constitutives d'un emploi type dans un domaine d'activité déterminé.

Les qualifications professionnelles reconnues par la branche des services de l'automobile sont décrites dans les fiches du RNQSA visé au paragraphe b. Le panorama des qualifications professionnelles, placé en tête du RNQSA visé au paragraphe b, permet de repérer les qualifications professionnelles existantes pour chacun des domaines d'activité identifiés.

b) Répertoire national des qualifications des services de l'automobile

Un répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) est annexé à la présente convention collective. Ce répertoire dresse la liste exhaustive et les caractéristiques des qualifications professionnelles. Un panorama des qualifications placé en tête du répertoire permet de repérer l'ensemble des fiches classées horizontalement par échelon ou niveau de classement, et verticalement pour chaque domaine d'activité.

Dans chaque domaine d'activité qu'elle définit, la commission paritaire nationale (CPN) établit une fiche de qualification pour tout ou partie des qualifications identifiées. L'ensemble des fiches de qualification du RNQSA est réexaminé chaque année par la CPN en vue de son éventuelle actualisation, selon une procédure fixée par délibération paritaire.

Les fiches de qualification qui constituent le RNQSA sont utilisées par les entreprises pour classer les salariés conformément aux chapitres III, III bis et V de la présente convention collective.

c) Répertoire national des certifications des services de l'automobile

Les certifications reconnues par la branche sont inscrites sur un répertoire national des certifications (RNCSA) annexé à la présente convention collective et mis à jour chaque année par la CPN.

Ces certifications sont de trois types : les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 1.22 d, les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les certifications inscrites au RNCSA, qui sont répertoriées dans des séries correspondant à un échelon ou un niveau de classement déterminé, permettent d'accéder aux qualifications du RNQSA.

Formation professionnelle

Article 1.21

En vigueur étendu

a) Organisation de la formation professionnelle continue

1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs devront promouvoir et planifier la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, accords et règlements en vigueur. Si pendant une période de 24 mois un salarié n'a pas bénéficié d'une action de formation au titre de la formation professionnelle continue, il peut faire une demande d'entretien professionnel en vue d'obtenir une action dans sa filière professionnelle ; lorsque aucune solution n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur portera cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan annuel de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. En outre, afin d'assurer un suivi continu et attentif des besoins et du déroulement des actions de formation, un point sur les actions en cours, les actions nouvelles souhaitées et les actions achevées fera l'objet d'une information régulière du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

b) Pilotage de la formation professionnelle

1. Rôle de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis, fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux commissions paritaires nationales de l'emploi, et à ce titre :

- dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;
- dans le domaine des qualifications professionnelles, elle actualise le RNQSA visé à l'article 1.20 b par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu.

2. Association nationale pour la formation automobile

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche, par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par la commission paritaire nationale.

L'ANFA collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle dans le champ défini ci-après.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié à la branche des services de l'automobile, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1.01 de la présente convention collective.

L'ANFA peut toutefois étendre son action à ce titre à des missions au profit d'autres secteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche concordants conclus entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des services de l'automobile, d'une part, et dans le secteur professionnel considéré, d'autre part.

L'ANFA est également habilitée en qualité d'OCTA de la branche des services de l'automobile pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage.

c) Financements de la formation professionnelle continue

1. Contributions obligatoires

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'ANFA d'une contribution unique selon leur taille.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution minimale est fixée à 0,55 % de la masse salariale, dont une fraction est affectée à la professionnalisation dans les conditions indiquées dans les accords " contrats de professionnalisation " et " périodes de professionnalisation ". Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale est fixée à 1 % de la masse salariale et peut être réduite à 0,8 % dans le cas prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail et des décrets subséquents.

2. Contribution supplémentaire

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises sont redevables, auprès de l'ANFA au 1er janvier de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, d'une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprise ;
- actions de formation collectives ;

- actions de formation permettant d'acquies un, plusieurs ou la totalité des modules de compétences d'une certification inscrite au RNCSA, le cas échéant en complément d'une démarche de VAE ;
- démarches de VAE visant à l'obtention d'une certification inscrite au RNCSA ;
- ingénierie du RNQSA et du RNCSA ;
- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de la contribution est fixé à 0,5 % de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de la contribution est fixé à 0,2 % de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

d) Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

1. Entretien professionnel

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel dans l'année suivant l'embauche sous contrat à durée indéterminée, puis tous les 2 ans, entendus comme 24 mois complètement ou partiellement travaillés. Cet entretien professionnel, qui a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au cours de cet entretien professionnel, qui a lieu à l'initiative de l'employeur ou du représentant de ce dernier, les points suivants sont notamment abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des moyens permettant l'adaptation des connaissances professionnelles à l'évolution de l'emploi ou le développement des compétences, ou le renforcement de sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés ;
- les initiatives à prendre par le salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation des formations envisagées ;
- les étapes possibles d'un projet professionnel.

L'entretien professionnel doit systématiquement avoir lieu dans les cas visés par l'article L. 6315-1 du code du travail et, en outre :

- 1° Après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;
- 2° Préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;
- 3° A la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1.21 a 1 ;
- 4° En cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessous.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut, le cas échéant, aménager les dispositions ci-dessus, notamment pour la préparation et la mise en œuvre des entretiens, pour régler les modalités du choix de l'intervenant dans le cas où les parties sont d'accord pour un soutien technique extérieur, ou encore pour formaliser les conclusions des entretiens.

2. Conséquences des actions de formation continue sur la situation du salarié

Ces conséquences sont définies aux articles 2.05 et 3.02 b, 3 B. 02 b, ou 5.02 b, selon le classement de l'intéressé.

Lorsque le salarié aura échoué à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, l'employeur sera tenu d'avoir avec lui un entretien dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle l'employeur est informé du résultat de l'examen. Cet entretien portera sur les points visés au point 1 ci-dessus et, en outre, sur les conséquences de la formation suivie au regard du poste occupé, sur les perspectives de promotion ultérieure, et en tout état de cause, sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié en se formant.

3. Clauses de dédit-formation

Principe :

Les contrats de travail autres que ceux conclus avec les apprentis et les salariés formés en alternance peuvent comporter une " clause de dédit-formation " selon laquelle, en cas de suivi d'un stage de formation professionnelle, le salarié s'engage, à l'issue de ce stage, à demeurer un certain temps au service de son employeur.

Conditions :

Cette clause ne pourra être opposée au salarié qu'à cinq conditions cumulatives :

1. Que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante ;
2. Que l'employeur puisse justifier auprès du salarié qu'il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les 2 années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux ;
3. Que l'employeur présente les documents justifiant du montant de l'indemnité de dédit-formation ;
4. Que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :
 - la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation ;
 - la durée de la période d'attachement ;
 - le taux et le mode de calcul de l'indemnité ;
5. Que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec avis de réception, lorsque le contrat de travail ou l'avenant visé au 4 est entré en application plus de 1 an avant le départ en stage.

Mise en œuvre :

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle, lorsque la durée de ce dernier n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle lorsque la durée de ce dernier a excédé 105 heures.

L'indemnité de dédit-formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d'allocations de chômage, ni de départ volontaire consécutif au versement d'une pension par la sécurité sociale.

Le versement du salarié est obligatoirement affecté au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Montant de l'indemnité :

La base de calcul de l'indemnité de dédit-formation est le coût de la formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné, déduction faite des aides ou abattements reçus pour cette formation.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

4. Validation des acquis de l'expérience

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience, dans les conditions fixées par accord paritaire national, en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP et au RNCSA visé à l'article 1.20 c.

Article 1.21

En vigueur non étendu

a) Organisation de la formation professionnelle continue

1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs devront promouvoir et planifier la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, accords et règlements en vigueur. Si pendant une période de 24 mois un salarié n'a pas bénéficié d'une action de formation au titre de la formation professionnelle continue, il peut faire une demande d'entretien professionnel en vue d'obtenir une action dans sa filière professionnelle ; lorsque aucune solution n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur portera cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité social et économique, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan annuel de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. En outre, afin d'assurer un suivi continu et attentif des besoins et du déroulement des actions de formation, un point sur les actions en cours, les actions nouvelles souhaitées et les actions achevées fera l'objet d'une information régulière du comité social et économique.

b) Pilotage de la formation professionnelle

1. Rôle de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 a, fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux commissions paritaires nationales de l'emploi, et à ce titre elle exerce les compétences visées à l'annexe 2-17 de la présente convention.

2. Association nationale pour la formation automobile

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche, par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale

et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par la commission paritaire nationale.

L'ANFA collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle dans le champ défini ci-après.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié à la branche des services de l'automobile, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1.01 de la présente convention collective.

L'ANFA peut toutefois étendre son action à ce titre à des missions au profit d'autres secteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche concordants conclus entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des services de l'automobile, d'une part, et dans le secteur professionnel considéré, d'autre part.

L'ANFA est également habilitée en qualité d'OCTA de la branche des services de l'automobile pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage.

c) Financements de la formation professionnelle continue

1. Contributions obligatoires

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'ANFA d'une contribution unique selon leur taille.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution minimale est fixée à 0,55 % de la masse salariale, dont une fraction est affectée à la professionnalisation dans les conditions indiquées dans les accords " contrats de professionnalisation " et " périodes de professionnalisation ". Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale est fixée à 1 % de la masse salariale et peut être réduite à 0,8 % dans le cas prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail et des décrets subséquents.

2. Contribution supplémentaire

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises sont redevables, auprès de l'ANFA au 1er janvier de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, d'une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprise ;
- actions de formation collectives ;
- actions de formation permettant d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de compétences d'une certification inscrite au RNCSA, le cas échéant en complément d'une démarche de VAE ;

- démarches de VAE visant à l'obtention d'une certification inscrite au RNCSA ;
- ingénierie du RNQSA et du RNCSA ;
- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de la contribution est fixé à 0,5 % de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de la contribution est fixé à 0,2 % de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

d) Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

1. Entretien professionnel

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel dans l'année suivant l'embauche, puis tous les 2 ans, entendus comme 24 mois complètement ou partiellement travaillés. Cet entretien professionnel, qui a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au cours de cet entretien professionnel, qui a lieu à l'initiative de l'employeur ou du représentant de ce dernier, les points suivants sont notamment abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des moyens permettant l'adaptation des connaissances professionnelles à l'évolution de l'emploi ou le développement des compétences, ou le renforcement de sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés ;
- les initiatives à prendre par le salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation des formations envisagées ;
- les étapes possibles d'un projet professionnel.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de 55 ans, l'entretien professionnel aborde, outre les points énumérés ci-dessus, la question de l'anticipation des aménagements de poste ou de fonctions qui pourraient être définis d'un commun accord et celle de l'évaluation des conditions dans lesquelles une transmission des savoirs et des compétences pourrait être envisagée.

L'entretien professionnel doit systématiquement avoir lieu dans les cas visés par l'article L. 6315-1 du code du travail et, en outre :

- 1° Après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;
- 2° Préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;
- 3° A la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1.21 a 1 ;

4° En cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessous.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut, le cas échéant, aménager les dispositions ci-dessus, notamment pour la préparation et la mise en œuvre des entretiens, pour régler les modalités du choix de l'intervenant dans le cas où les parties sont d'accord pour un soutien technique extérieur, ou encore pour formaliser les conclusions des entretiens.

2. Conséquences des actions de formation continue sur la situation du salarié

Ces conséquences sont définies aux articles 2.05 et 3.02 b, 3 B. 02 b, ou 5.02 b, selon le classement de l'intéressé.

Lorsque le salarié aura échoué à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, l'employeur sera tenu d'avoir avec lui un entretien dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle l'employeur est informé du résultat de l'examen. Cet entretien portera sur les points visés au point 1 ci-dessus et, en outre, sur les conséquences de la formation suivie au regard du poste occupé, sur les perspectives de promotion ultérieure, et en tout état de cause, sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié en se formant.

3. Clauses de dédit-formation

Principe :

Les contrats de travail autres que ceux conclus avec les apprentis et les salariés formés en alternance peuvent comporter une " clause de dédit-formation " selon laquelle, en cas de suivi d'un stage de formation professionnelle, le salarié s'engage, à l'issue de ce stage, à demeurer un certain temps au service de son employeur.

Conditions :

Cette clause ne pourra être opposée au salarié qu'à cinq conditions cumulatives :

1. Que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante ;
2. Que l'employeur puisse justifier auprès du salarié qu'il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les 2 années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux ;
3. Que l'employeur présente les documents justifiant du montant de l'indemnité de dédit-formation ;
4. Que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :
 - la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation ;
 - la durée de la période d'attachement ;
 - le taux et le mode de calcul de l'indemnité ;

5. Que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec avis de réception, lorsque le contrat de travail ou l'avenant visé au 4 est entré en application plus de 1 an avant le départ en stage.

Mise en œuvre :

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle, lorsque la durée de ce dernier n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle lorsque la durée de ce dernier a excédé 105 heures.

L'indemnité de dédit-formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d'allocations de chômage, ni de départ volontaire consécutif au versement d'une pension par la sécurité sociale.

Le versement du salarié est obligatoirement affecté au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Montant de l'indemnité :

La base de calcul de l'indemnité de dédit-formation est le coût de la formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné, déduction faite des aides ou abondements reçus pour cette formation.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

4. Validation des acquis de l'expérience

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience, dans les conditions fixées par accord paritaire national, en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP et au RNCSA visé à l'article 1.20 c.

Dispositifs de formation professionnelle

Article 1.22

En vigueur étendu

a) Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la profession. Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les objectifs poursuivis par la branche en matière d'apprentissage, ainsi que les conditions de la participation de l'ANFA à leur réalisation, sont déterminés par un accord paritaire national. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des apprentis, et celle des centres de formation des apprentis. Il est conclu pour une période de 5 ans. Avant chaque échéance quinquennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12^e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^e mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

b) Contrats de professionnalisation

L'embauchage sous contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant au RNQSA. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, et les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du répertoire national des certifications, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12^e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^e mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

c) Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir un, plusieurs, ou la totalité des modules de formation d'une certification inscrite au RNCSA annexé à la convention collective, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

d) Certificats de qualification professionnelle

Le CQP est une certification délivrée par la branche, attestant de l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

A chaque qualification de branche visée à l'article 1.23 est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'Etat, ou sauf exception définie par la commission paritaire nationale, un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui est mentionné à la rubrique " mode d'accès " de la fiche de qualification considérée.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un " référentiel ", document de référence établi par l'ANFA.

Un accord paritaire national annexé à la convention collective définit notamment les publics visés, les conditions d'obtention des CQP, le contenu des référentiels, l'organisation de l'évaluation des candidats, et les modalités d'habilitation des organismes de formation.

e) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celui de la branche, de l'entreprise et du salarié, doit permettre :

- à la branche des services de l'automobile, d'affirmer son identité et l'attractivité des nombreux parcours professionnels qu'elle organise ;
- aux entreprises, d'améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;
- aux salariés, de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Un accord paritaire national décrit les objectifs poursuivis par la démarche de GPEC au niveau de la branche des services de l'automobile, des entreprises qui la composent, et des salariés qui y travaillent. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de 3 ans. Avant chaque échéance triennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

f) Compte personnel de formation

Droit au compte personnel de formation :

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux apprentis et aux salariés. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Actions de formation éligibles :

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans le RNCSA visé à l'article 1.20 c ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles.

Sont prioritaires les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCSA, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations, ainsi que les démarches de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés d'obtenir une certification inscrite au RNCSA.

Sans préjudice des priorités définies ci-dessus, la commission paritaire nationale définit chaque année les publics prioritaires bénéficiant de conditions de prise en charge particulières.

Financement des actions de formation :

Les fonds collectés sont affectés à la prise en charge d'actions de formation éligibles, des coûts salariaux, et des frais annexes afférents, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'ANFA est habilitée à appliquer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Les démarches de VAE seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros.

L'ANFA fournit chaque année à la commission paritaire nationale un bilan chiffré des prises en charge.

Abondement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte lorsque la certification visée est un CQP inscrit au RNCSA.

Dans ce cadre, le nombre d'heures acquis au titre du CPF sera abondé d'un montant compris entre 10 % et 50 % du nombre d'heures selon les disponibilités financières de l'ANFA.

Le taux horaire de prise en charge sera fixé selon les dispositions du point précédent dans la limite du taux forfaitaire maximal de prise en charge arrêté pour le dispositif des périodes de professionnalisation.

Les salariés qui, après 6 ans d'activité professionnelle faisant suite à un contrat, une période d'apprentissage ou de professionnalisation, n'occupent pas, au sein de leur entreprise formatrice, un emploi correspondant à la certification acquise, se verront attribuer par l'ANFA un abondement de 70 heures de leur CPF. Cet abondement, qui s'ajoute à celui dont le salarié bénéficie dans les conditions prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail, sera mobilisé lors de la réalisation d'une action de formation selon les conditions définies aux articles relatifs au financement.

g) Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de le placer sur un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification visée à l'article 1.20 c, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

Insertion et formation des jeunes

Emploi des salariés âgés

Article 1.23

En vigueur étendu

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC mis en place dans la branche des services de l'automobile. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

Les objectifs de l'entreprise et les méthodes mises en oeuvre seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, les négociations seront engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

2. Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel prévu par l'article 1. 21 d 1 de la présente convention est dénommé « entretien de deuxième partie de carrière » après le 45e anniversaire du salarié. Cet entretien, qui se renouvelle ensuite tous les 5 ans, se tient avec le responsable hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point sur les compétences mises en oeuvre, les besoins de formation et l'évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des modalités de mise en oeuvre des entretiens de deuxième partie de carrière.

3. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de contribuer à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.

b) Fin de la carrière professionnelle

1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe a, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne, à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste.

2. Transmission des savoirs et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième partie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer la pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire. La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

Lors des entretiens de deuxième partie de carrière, le salarié ou son interlocuteur évoquent la date et les conditions du départ à la retraite. A partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre connaissance des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus. Ces informations figurent sur le site internet du groupe IRP Auto et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.

A partir de 55 ans, les salariés qui disposent de droits individuels à la formation non utilisés peuvent utiliser ces derniers pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en oeuvre dans l'entreprise.

4. Départ à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2.12 ou 4.10 de la présente convention collective, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les 6 mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale de 1 mois.

c) Capital de fin de carrière

Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient, dans les conditions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention collective, d'un capital de fin de carrière.

Ce capital de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1.26 b, dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.

Le fonds collectif visé à l'alinéa précédent est financé par des cotisations à la charge exclusive des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur.

Article 1.23

En vigueur non étendu

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC mis en place dans la branche des services de l'automobile. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

Les objectifs de l'entreprise et les méthodes mises en oeuvre seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, les négociations seront engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

2. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de contribuer à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.

b) Fin de la carrière professionnelle

1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe a, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne, à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste.

2. Transmission des savoirs et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

A partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre connaissance des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus. Ces informations figurent sur le site internet du groupe IRP Auto et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.

Ces salariés peuvent utiliser leur compte personnel de formation pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en œuvre dans l'entreprise.

4. Départ à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2.12 ou 4.10 de la présente convention collective, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les 6 mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale de 1 mois.

c) Capital de fin de carrière

Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient, dans les conditions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention collective, d'un capital de fin de carrière.

Ce capital de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1.26 b, dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.

Le fonds collectif visé à l'alinéa précédent est financé par des cotisations à la charge exclusive des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur.

Régimes complémentaires obligatoires de retraite

Article 1.24

En vigueur étendu

a) Salariés toutes catégories, y compris apprentis

Toutes les entreprises sont tenues d'affilier leurs ouvriers, employés et apprentis à l'institution de retraite des salariés de la profession (IRP AUTO Retraite ARRCO, institution ARRCO n° 531), sauf adhésion à une institution assurant des prestations équivalentes, effectuée antérieurement au 8 décembre 1961 pour les entreprises à forme non artisanale et au 31 décembre 1963 pour les entreprises à forme artisanale.

Elles sont tenues d'y affilier également leurs cadres et leur personnel de maîtrise depuis le 1er janvier 1974, sauf adhésion à une institution de l'ARRCO antérieurement au 14 novembre 1973.

b) Personnel de maîtrise et cadres

Toutes les entreprises sont tenues d'affilier leur personnel de maîtrise et leurs cadres à l'institution de retraite des cadres de la profession (IRP AUTO Retraite AGIRC, institution AGIRC n° 32), sauf adhésion à une autre institution membre de l'AGIRC avant la fin du 3e mois suivant la création du premier emploi de maîtrise ou de cadre, à condition que la création de cet emploi soit antérieure au 1er janvier 2001. L'adhésion à l'IRP AUTO Retraite AGIRC est obligatoire pour toutes les entreprises qui créent un premier emploi de maîtrise ou de cadre à partir du 1er janvier 2001.

c) Changement d'institution de retraites complémentaires

En cas de transfert d'exploitation, quelles qu'en soient les modalités, résultant notamment d'une vente, d'une fusion ou d'une absorption, l'adhésion existante à l'IRP AUTO Retraite ARRCO et à l'IRP AUTO Retraite AGIRC doit être maintenue dès lors que le personnel transféré demeure employé dans un établissement distinct conservant une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les entreprises qui avaient auparavant adhéré à une autre institution membre de l'ARRCO conformément aux dérogations prévues au paragraphe a ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRP AUTO Retraite ARRCO dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution. De même, les entreprises qui avaient adhéré à une autre institution membre de l'AGIRC conformément à la dérogation prévue au paragraphe b ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRP AUTO Retraite AGIRC dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution.

Epargne salariale

Article 1.25

En vigueur étendu

Un accord national institue au sein de la branche un dispositif d'épargne salariale dénommé "Inter-Auto-Plan", dont il détermine les conditions d'adhésion et de gestion. Ce dispositif, qui a notamment pour objet de recueillir les sommes issues de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières bénéficiant des avantages sociaux et fiscaux qui s'attachent à cette épargne collective, dont la gestion est surveillée paritairement.

Inter-Auto-Plan est destiné à collecter et à orienter l'épargne salariale dans les cadres juridiques du plan d'épargne interentreprises (PEI) et du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I). La promotion de ce dispositif de branche est assurée par l'IRP AUTO Epargne salariale, dans le cadre de conventions passées avec le ou les organismes qui en assurent la gestion.

Les salariés qui ne sont pas concernés par un plan d'épargne d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions spécifiques en matière d'épargne salariale peuvent adhérer directement à Inter-Auto-Plan.

Le règlement d'Inter-Auto-Plan est adressé sans frais par l'IRP AUTO Epargne salariale à tout salarié qui en fait la demande, sur simple justification de son appartenance à une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Régime obligatoire de prévoyance

Article 1.26

En vigueur étendu

a) Garanties collectives de prévoyance

Les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés ou leurs ayants droit en matière d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, de fin de carrière et de toutes autres prestations complémentaires prévues par l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale sont fixées par des règlements de prévoyance établis et modifiés par accord conclu au sein de la commission paritaire nationale. Ces règlements de prévoyance sont annexés à la présente convention collective.

Les obligations prévues par ces règlements sont opposables aux entreprises et aux salariés après l'extension des dispositions en cause par arrêté ministériel. Par exception toutefois, les modifications apportées aux annexes tarifaires des règlements sont opposables dès le premier jour de l'exercice considéré, en raison du caractère provisionnel des cotisations.

La publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension vaut notification au sens de l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale.

b) Désignation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux des services de l'automobile inscrivent les garanties de protection sociale dans une véritable politique de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général, liant entre eux les salariés, les anciens salariés et les entreprises.

La politique définie par la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration.

Un organisme paritaire dédié est seul à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les partenaires sociaux et mise en œuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance mais à appliquer cette politique au service des salariés de la branche et à permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi. Dans le domaine de la prévoyance comme dans ceux de la retraite complémentaire, de la formation professionnelle, de l'action sociale, de l'épargne salariale et du dialogue social, la présente convention collective garantit la solidarité entre les entreprises des services de l'automobile par la création d'organismes paritaires dédiés à chacun de ces domaines.

La politique de protection sociale des services de l'automobile comporte quatre caractéristiques :

– des structures de gouvernance – conseil d'administration et commission paritaire – qui respectent la représentativité des organisations syndicales, employeurs et salariés, au sein de la branche ;

- la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les prestations et les cotisations du régime mis en œuvre par l'organisme pour l'ensemble de la population et des entreprises de la branche ;
- l'utilisation des fonds propres et des bénéfices de l'organisme dans l'intérêt exclusif des salariés et anciens salariés de la branche ;
- l'interdiction pour l'organisme de développer une activité concurrentielle en dehors du champ de la branche et l'obligation de réserver son budget au service des salariés et anciens salariés de la branche.

Un accord paritaire conclu au sein de la commission paritaire nationale désigne, pour une durée qui ne peut excéder 5 ans, renouvelable dans les conditions indiquées à l'alinéa suivant, un organisme assureur désigné (OAD) chargé de servir les prestations définies par les règlements de prévoyance et de recouvrer les cotisations correspondantes.

La commission paritaire nationale réexamine tous les 5 ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques dont la couverture est rendue obligatoire conformément au paragraphe a.

Elle s'attache à vérifier à cette occasion :

- que le régime mis en œuvre répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- que le régime garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- que le régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en œuvre d'une sécurité sociale professionnelle reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;
- que le régime inclut des éléments de solidarité tels que la mutualisation des obligations de portabilité ou la prise en compte des populations les plus fragiles, notamment les salariés les plus jeunes ;
- que le régime agit dans une approche visant à coordonner ses actions avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;
- que le régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble de ces objectifs contribue à l'attractivité de la branche ainsi qu'à sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs.

c) Information des entreprises et des salariés

La notice d'information remise par l'OAD aux entreprises adhérentes, conformément à la loi, doit être accompagnée du texte des règlements de prévoyance visés au paragraphe a et de leurs annexes. Ces documents, ainsi que leur mises à jour ultérieures, sont obligatoirement remis aux salariés par l'employeur.

NOTE : Dispositions applicables au 1er janvier 2014 : Avenant n° 63 du 4 juillet 2012 BO 2012/36.

Garanties supplémentaires de prévoyance

Article 1.26 bis

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 36 du 26 juin 2003 BO conventions collectives 2003-42

Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leur personnel de garanties de prévoyance collective s'ajoutant à celles instituées par l'article 1.26 et les règlements de prévoyance correspondants, notamment par l'adoption de garanties supplémentaires de prévoyance proposées par l'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26 b.

L'adoption de telles garanties s'effectue conformément aux dispositions législatives, notamment par accord d'entreprise ou par ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

Aucune des garanties collectives ainsi instituées ne peut se substituer, en tout ou partie, à celles prévues par les régimes obligatoires mentionnés à l'article 1.26 de la présente convention.

Les indemnités pouvant compléter celles prévues par le régime obligatoire en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité ne peuvent excéder 100 % du salaire net moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou des 3 mois précédant l'arrêt de travail si ce montant est plus avantageux. La part de cotisation éventuellement mise à la charge des salariés ne peut excéder 20 % du montant de la cotisation prévue pour financer ces indemnités, sauf disposition expresse contraire de l'accord d'entreprise signé ou ratifié visé au 2e alinéa.

Les entreprises qui n'emploient pas plus de 15 salariés, dont 5 au maximum relèvent du personnel d'encadrement, sont invitées à souscrire des contrats-types pour chaque catégorie de risques choisie. Les autres entreprises pourront souscrire, de préférence à des contrats-types, des contrats révisibles périodiquement afin de tenir compte au mieux, pour chaque catégorie de personnel concernée, des données actuarielles recueillies.

Garanties supplémentaires de santé

Article 1.27

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'une couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime professionnel complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective. Ce régime professionnel comporte un dispositif de solidarité et de prévention géré par IRP Auto Prévoyance Santé (anciennement dénommé IPSA), financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La couverture des garanties collectives est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un organisme d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national instituant le RPCS.

L'organisme assureur de référence des services de l'automobile est IRP Auto Prévoyance Santé. Cet organisme propose une couverture conforme aux prescriptions du RPCS et mutualise les risques de santé au sein de la branche. A ce titre, il est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige notamment à accepter l'adhésion de toutes les entreprises et à assurer les garanties collectives minimales du RPCS suivant une tarification nationale indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise.

Régime professionnel complémentaire de santé

Article 1.27

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'une couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime professionnel complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective. Ce régime professionnel comporte un dispositif de solidarité et de prévention géré par IRP Auto Prévoyance Santé (anciennement dénommé IPSA), financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La couverture des garanties collectives est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un organisme d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national instituant le RPCS.

L'organisme assureur de référence des services de l'automobile est IRP Auto Prévoyance Santé. Cet organisme propose une couverture conforme aux prescriptions du RPCS et mutualise les risques de santé au sein de la branche. A ce titre, il est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige notamment à accepter l'adhésion de toutes les entreprises et à assurer les garanties collectives minimales du RPCS suivant une tarification nationale indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise.

Hygiène et sécurité - Médecine du travail

Article 1.28

Chapitre Ier

En vigueur étendu

a) Hygiène et sécurité.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité du travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition et à observer les recommandations qui leur sont faites.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu de travail.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

b) Médecine du travail.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment, tout salarié doit être obligatoirement soumis à un examen médical avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance spéciale.

Les jeunes salariés et les apprentis de moins de dix-huit ans devront passer une visite médicale tous les trois mois.

Santé et sécurité des salariés

Article 1.28

Chapitre Ier

En vigueur non étendu

La préservation de la santé au travail et la protection des salariés contre les risques professionnels doivent être un objectif permanent dans toutes les entreprises. Afin d'aider à la réalisation des actions qui concourent à cet objectif, un accord paritaire national annexé à la présente convention collective précise le rôle des acteurs de la prévention dans l'entreprise, décrit le processus de traitement des risques que le chef d'entreprise doit mettre en œuvre, et expose les moyens concrets à la disposition de ce dernier pour améliorer les conditions de travail.

Les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, et la surveillance médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le groupe IRP AUTO apporte son soutien et son appui aux salariés et aux entreprises en développant des actions propres à préserver la santé et la sécurité, notamment grâce au dispositif de solidarité et de prévention visé à l'article 1.27.

Réalisations sociales

Article 1.29

En vigueur étendu

a) Action sociale et culturelle

L'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (IRP AUTO APASCA) est chargée de promouvoir et de gérer des réalisations sociales et culturelles en faveur des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'objectif prioritaire de l'IRP AUTO APASCA est l'assistance du plus grand nombre d'ayants droit, sous forme d'aides individuelles aux vacances et aux études, d'aides en cas de difficultés passagères, ainsi que d'actions pour le développement des loisirs et de la culture.

L'IRP AUTO APASCA est financée par une cotisation égale à 0,08 % du plafond de la sécurité sociale, pour chaque salarié, à l'exception des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance.

La cotisation destinée à l'IRP AUTO APASCA. est à la charge exclusive des employeurs. Elle ne peut s'imputer sur les dotations affectées aux comités d'entreprise, qui conservent la maîtrise de leur action sociale et culturelle.

b) Coordination des actions sociales

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis assure la bonne complémentarité des politiques d'action sociale développées par l'IRP AUTO APASCA, d'une part, et par les institutions de retraite et de prévoyance regroupées au sein d'IRP Auto, d'autre part. Elle procède à la définition des orientations d'action sociale par voie de délibération.

Article 1.29

En vigueur non étendu

a) Action sociale et culturelle

L'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (IRP AUTO APASCA) est chargée de promouvoir et de gérer des réalisations sociales et culturelles en faveur des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'objectif prioritaire de l'IRP AUTO APASCA est l'assistance du plus grand nombre d'ayants droit, sous forme d'aides individuelles aux vacances et aux études, d'aides en cas de difficultés passagères, ainsi que d'actions pour le développement des loisirs et de la culture.

L'IRP AUTO APASCA est financée par une cotisation égale à 0,08 % du plafond de la sécurité sociale, pour chaque salarié, à l'exception des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance.

La cotisation destinée à l'IRP AUTO APASCA. est à la charge exclusive des employeurs. Elle ne peut s'imputer sur les dotations affectées aux comités sociaux et économiques, qui conservent la maîtrise de leur action sociale et culturelle.

b) Coordination des actions sociales

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis assure la bonne complémentarité des politiques d'action sociale développées par l'IRP AUTO APASCA, d'une part, et par les institutions de retraite et de prévoyance regroupées au sein d'IRP Auto, d'autre part. Elle procède à la définition des orientations d'action sociale par voie de délibération.

Régime professionnel complémentaire de santé

Conciliation. - Interprétation : commission nationale paritaire de conciliation

Article 1.30

En vigueur étendu

Toutes les réclamations collectives nées de l'interprétation de la présente convention collective seront soumises par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire de conciliation instituée au présent article.

Cette commission pourra déléguer à des commissions départementales ou régionales le soin de régler les différends individuels. Le procès-verbal d'accord ou de désaccord établi par ces commissions sera transmis sans retard à la commission paritaire nationale, à qui il appartiendra de statuer.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnes, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, par les soins du secrétariat assuré par la délégation patronale ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation équivaut à sa renonciation.

Pendant la période de la procédure de conciliation, les parties contractantes s'engagent à ne décider ni grève ni lock-out.

Ancien article 1.31.

Date d'application

Article 1.32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 39 du 18 février 2004 art. 1 BO conventions collectives 2004-12 étendu par arrêté du 5 août 2004 JORF 19 août 2004.

(supprimé)

Chapitre II : Statut professionnel des ouvriers et des employés

Domaine d'application

Article 2.01

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 32 du 31 mars 2000 art. 20 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Les présentes dispositions règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ouvriers et employés des deux sexes et, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Période d'essai

Article 2.02

En vigueur étendu

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Article 2.02

En vigueur non étendu

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3.02 b ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1.09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

Contrat de travail

Article 2.02

En vigueur étendu

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

3° 2 semaines après 1 mois de présence ;

4° 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Article 2.02

En vigueur non étendu

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

– la date d'entrée en fonction ;

– la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;

- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3.02 b ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1.09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

Contrat de travail

Article 2.03

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la qualification de branche attribuée au salarié, assortie le cas échéant d'une appellation d'emploi, ou pour les salariés des échelons 1 et 2, la dénomination donnée par l'employeur à cet emploi non qualifié ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1.09 et suivants ;

- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

Le contrat de travail est obligatoirement accompagné d'une "lettre de classement" remise par l'employeur au salarié. Cette lettre expose les modalités de classement de l'emploi considéré, conformément aux prescriptions de l'article 3.02 ; elle explicite les éventuelles particularités de l'emploi et les extensions d'activités lorsqu'elles sont envisagées ; elle indique enfin le salaire minimum conventionnel correspondant à l'échelon attribué.

Article 2.03

En vigueur non étendu

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Période d'essai

Article 2.03

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la qualification de branche attribuée au salarié, assortie le cas échéant d'une appellation d'emploi, ou pour les salariés des échelons 1 et 2, la dénomination donnée par l'employeur à cet emploi non qualifié ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1.09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

Le contrat de travail est obligatoirement accompagné d'une "lettre de classement" remise par l'employeur au salarié. Cette lettre expose les modalités de classement de l'emploi considéré, conformément aux prescriptions de l'article 3.02 ; elle explicite les éventuelles particularités de l'emploi et les extensions d'activités lorsqu'elles sont envisagées ; elle indique enfin le salaire minimum conventionnel correspondant à l'échelon attribué.

Article 2.03

En vigueur non étendu

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Salaires

Article 2.04

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

La rémunération des salariés à temps plein est versée mensuellement sur la base de la durée légale du travail, indépendamment du nombre de jours ouvrables dans le mois.

Cette rémunération doit être au moins égale au minimum garanti visé à l'article 1.16 a ; en cas d'absence non indemnisée ou d'un temps de travail inférieur à la durée légale, elle est versée en proportion du nombre d'heures effectuées.

Elle supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Formation-qualification

Article 2.05

En vigueur étendu

a) Actions de formation concernées par la prime de formation-qualification

Sont concernées par le versement d'une prime de formation-qualification les actions relevant de la formation professionnelle continue réalisées par un organisme extérieur à l'entreprise, à l'exclusion des actions rendues obligatoires par la loi ou le règlement.

Ne sont pas concernées par le versement d'une prime de formation-qualification les actions de formation initiale ou de formation en alternance, les actions de bilan ou de vérification des compétences, les actions suivies dans le cadre du congé individuel de formation et toute action organisée exclusivement avec le concours du personnel de l'entreprise.

Les actions qui relèvent du droit individuel à la formation ouvrent droit à la prime de formation-qualification si elles s'inscrivent dans les priorités de formation décidées par l'employeur ou dans le plan de formation, s'il existe.

b) Actions d'une durée inférieure à 18 heures

Ces actions n'ouvrent pas droit à une prime de formation-qualification. Toutefois, lorsque plusieurs actions de moins de 20 heures chacune ont été suivies sur une période de 12 mois consécutifs, atteignant ou dépassant 20 heures au total, les salariés visés au paragraphe c bénéficient d'une prime calculée selon le barème ci-après en fonction de la durée totale des actions, versée du 13e au 18e mois suivant cette période de 12 mois.

Sous réserve des modalités particulières de calcul ainsi déterminées, les conditions de versement de cette prime sont identiques à celles prévues à l'article 2.05 c.

Les actions qui ont donné lieu au versement d'une prime au titre du présent paragraphe ne seront pas prises en compte ultérieurement, pour le calcul des droits d'un salarié qui serait amené par la suite à suivre un ou plusieurs stages de formation.

c) Actions d'une durée comprise entre 18 heures et 105 heures

Les ouvriers et employés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions, d'une prime mensuelle de formation-qualification temporaire basée sur :

- 8 points de formation-qualification lorsque leur durée est d'au moins 18 heures et de 35 heures au plus ;
- 16 points de formation-qualification lorsque leur durée est supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 105 heures.

La prime de formation-qualification est égale au produit du nombre de points attribués et de la valeur du point déterminée à l'occasion des négociations paritaires sur les salaires minima. Le montant ainsi déterminé correspond à la durée légale du travail ; chaque versement mensuel est donc calculé en proportion du nombre d'heures rémunérées du mois considéré. En cas de paiement d'heures supplémentaires, la prime de formation-qualification est augmentée pour tenir compte des majorations légales.

Sous réserve de la présentation par le salarié de l'attestation de suivi de l'action, le paiement de la prime de formation-qualification intervient dès le mois suivant celui au cours duquel l'action de formation considérée ou, le cas échéant, le dernier module de l'action s'est achevé.

La prime est versée pendant chacun des 6 mois qui suivent la fin de l'action, sans indemnité compensatrice pour les mensualités manquantes, sauf en cas de licenciement pour motif économique pendant cette période. Elle doit être mentionnée sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

d) Actions d'une durée supérieure à 105 heures

Les ouvriers et employés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions et à la place d'une prime de formation-qualification, d'une majoration de leur salaire de base équivalente à :

- 32 points de formation-qualification lorsque l'intéressé est susceptible de se voir attribuer dans la classification ouvriers et employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ; en cas de promotion, une vérification du niveau du salaire de base doit être faite conformément aux dispositions des articles 3.02 b, 3 B.02 b ou 5.02 b, selon le cas ;
- 24 points de formation-qualification lorsque l'intéressé n'est pas susceptible de se voir attribuer dans la classification ouvriers et employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ;
- 16 points de formation-qualification lorsque le salarié n'a pas obtenu la certification recherchée à l'issue de cette action.

La majoration du salaire de base est égale, pour un salarié à temps plein, au produit du nombre de points ci-dessus et de la valeur du point de formation-qualification visée à l'article 1.16 ; elle est calculée au prorata de l'horaire contractuel pour les salariés à temps partiel. Elle intervient dès le mois suivant celui au cours duquel le salarié aura justifié qu'il a terminé l'action considérée.

Acomptes

Article 2.06

En vigueur étendu

Des acomptes seront versés au milieu du mois aux salariés qui en feront la demande.

Les acomptes pourront correspondre, approximativement, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Congés payés annuels

Article 2.07

En vigueur étendu

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur et celles qui sont précisées au chapitre Ier de la présente convention.

Durée du travail

Article 2.08

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 18 décembre 1998 art. 7 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 98-52 étendu par arrêté du 17 février 1999 JORF 23 février 1999.

Le temps de travail est organisé selon les dispositions prévues par les articles 1.09, 1.09 bis et 1.10 de la présente convention.

L'embauchage à temps partiel ou le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein s'effectuent conformément à l'article 1.11 de la présente convention.

Congés exceptionnels pour événements personnels

Article 2.09

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 17 du 4 juillet 1990, en vigueur le 1er octobre 1990, étendu par arrêté du 5 décembre 1990 JORF 18 décembre 1990 MAvenant n° 28 1998-03-02 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 98-26 étendu par arrêté du 12 octobre 1998 JORF 21 octobre 1998.

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;
- décès des grands-parents : 1 jour ouvré ;
- décès des beaux-parents : 1 jour ouvré ;
- présélection militaire (1) : pour la durée de la présélection, mais dans la limite de 3 jours ouvrés ;
- appel de préparation à la défense : la journée de participation.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération sauf pour les jours de présélection militaire (2) lorsque le salarié compte moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. NOTA :

(1) Disposition abrogée au 1er janvier 2002.

(2) Corps de phrase abrogé au 1er janvier 2002 (sept mots qui précèdent).

Article 2.09

En vigueur non étendu

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération sauf pour les jours de présélection militaire (1) lorsque le salarié compte moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

NOTA :

(1) Corps de phrase abrogé au 1er janvier 2002 (sept mots qui précèdent).

Maladies et accidents

Article 2.10

En vigueur étendu

a) Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- le salarié doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

A partir du 46e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le salarié percevra directement et sans condition d'ancienneté les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visés à l'article 1.26.

b) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes c et d ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

c) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

d) Inaptitude définitive

En cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive d'origine non professionnelle dûment établie par le médecin du travail, il est fait application du 2e alinéa du paragraphe précédent.

Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement. La date de cessation des effets du contrat de travail étant celle de la notification du licenciement, le salarié bénéficiera en outre d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. Les indemnités de prévoyance complétant celles de la sécurité sociale seront versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Maladie grave

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Article 2.10

En vigueur non étendu

a) Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction du montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- le salarié doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

A partir du 46e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le salarié percevra directement et sans condition d'ancienneté les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visés à l'article 1.26.

b) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes c et d ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

c) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

d) Inaptitude définitive

En cas d'inaptitude dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de reclassement conformément aux préconisations du médecin du travail, l'employeur engage une procédure de licenciement. Le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Lorsque l'inaptitude n'a pas pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, ainsi qu'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tous les cas, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Maladie grave

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Maternité - Congé parental

Article 2.11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 16 novembre 2000 BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 6 mars 2001

a) Congé de maternité

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi.

Pendant les 45 premiers jours du congé de maternité, l'employeur versera, si besoin est, la différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de la sécurité sociale. Cette période de 45 jours ne se confond pas avec celle prévue par l'article 2.10 de la présente convention.

A partir du 46e jour du congé de maternité, au cas où un complément serait nécessaire pour assurer le maintien de ses appointements nets jusqu'à expiration du congé, la salariée percevra ce complément au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention .

b) Congé parental d'éducation

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

c) Enfant malade.

Il est accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Préavis

Article 2.12

En vigueur étendu

a) Sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis, en cas de licenciement ou de démission, après la période d'essai, est déterminée comme suit :

CLASSEMENT : Echelons 1 ou 2

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 2 semaines.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 2 semaines.

CLASSEMENT : Echelons 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 1 mois.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 1 mois.

CLASSEMENT : Echelons 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 1 mois.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 1 mois.

b) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

c) En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour l'inobservation de ce délai.

d) Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 24 heures lorsque le préavis est de 2 semaines, pendant 50 heures par mois lorsque ce délai est supérieur.

Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de l'absence autorisée est égale à 30 % de l'horaire inscrit au contrat de travail, arrondi le cas échéant au nombre entier supérieur.

Ces absences pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail avec un maximum de 2 heures par jour. Si les parties y consentent, elles peuvent être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Elles ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération, sauf en cas de démission. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne peut se prévaloir du droit aux absences à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

e) En cas de départ à la retraite, il est fait application de l'article 1.24 b 4 de la présente convention collective.

Indemnités de licenciement

Article 2.13

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2. 12 b.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 2 /10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15 de mois supplémentaires par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1 /12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, de 1 /3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2.10 d. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Article 2.13

En vigueur non étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2. 12 b.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1 /12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, de 1 /3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2.10 d. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Chapitre III : Classification des personnels ouvriers et employés

Classement en catégorie ouvriers et employés

Article 3.01

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 5 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Tous les salariés qui mettent en oeuvre une ou plusieurs techniques selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au salarié conformément aux dispositions de l'article 2.03. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

Article 3.01

En vigueur non étendu

Tous les salariés qui mettent en oeuvre une ou plusieurs techniques selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Modalités du classement en catégorie ouvriers et employés

Article 3.02

En vigueur étendu

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3.03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3.03.

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3.02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 3.03 de la présente convention collective.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 c a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Lorsqu'une entreprise de 8 salariés au maximum ne comporte pas, en plus du chef d'entreprise lui-même, un agent de maîtrise dont la fonction d'encadrement est la fonction principale, un salarié pourra exercer cette fonction à titre temporaire vis-à-vis du personnel dont il a la charge occasionnelle ainsi que vis-à-vis de la clientèle, sans bénéficier pour autant du classement ni du statut du personnel de maîtrise. Dans le cas où cette situation se renouvelle, il y a lieu de reconnaître au salarié une extension d'activité au sens de l'article 3.02 c, justifiant soit son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position de maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12. Le salarié qui exerce cette fonction temporaire plus de 6 jours ouvrés consécutifs bénéficie d'une prime de suppléance dont le montant forfaitaire est égal à la différence entre le minimum mensuel de l'échelon 20 et celui de l'échelon de l'intéressé.

d) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur les échelons de référence 3, 6 ou 9 peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits échelons majorés, lorsque l'employeur lui reconnaît :

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en oeuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs extensions d'activité au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;
- soit une progression significative sur au moins un des quatre critères valorisants suivants :

- l'autocontrôle : aptitude à assurer, par un contrôle personnel de son propre travail et sous réserve de rendre compte à la hiérarchie de toute difficulté particulière, une sécurité de prestation telle que soit évité tout risque de conséquence dommageable pour le client comme pour l'entreprise ;

- l'habileté : capacité spécifique du salarié à utiliser avec aisance des techniques variées notamment pour l'exécution de tâches plus complexes que celles qui sont habituellement réalisées ;

- la polyvalence : capacité du salarié résultant d'une faculté d'adaptation éprouvée dans la diversité des situations professionnelles ;

- l'esprit qualité : motivation particulière du salarié sur deux objectifs essentiels dans une entreprise de services :

l'implication dans la mise en oeuvre des normes et des procédures qui tendent à la sécurité et à la satisfaction du client et l'aptitude à entretenir des relations efficaces avec autrui (collègues, clientèle, hiérarchie...).

Article 3.02

En vigueur non étendu

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3.03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3.03.

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 c a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Lorsqu'une entreprise de 8 salariés au maximum ne comporte pas, en plus du chef d'entreprise lui-même, un agent de maîtrise dont la fonction d'encadrement est la fonction principale, un salarié pourra exercer cette fonction à titre temporaire vis-à-vis du personnel dont il a la charge occasionnelle ainsi que vis-à-vis de la clientèle, sans bénéficier pour autant du classement ni du statut du personnel de maîtrise. Dans le cas où cette situation se renouvelle, il y a lieu de reconnaître au salarié une extension d'activité au sens de l'article 3.02 c, justifiant soit son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position de maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12. Le salarié qui exerce cette fonction temporaire plus de 6 jours ouvrés consécutifs bénéficie d'une prime de suppléance dont le montant forfaitaire est égal à la différence entre le minimum mensuel de l'échelon 20 et celui de l'échelon de l'intéressé.

d) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur les échelons de référence 3, 6 ou 9 peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits échelons majorés, lorsque l'employeur lui reconnaît :

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en oeuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs extensions d'activité au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;
- soit une progression significative sur au moins un des quatre critères valorisants suivants :
 - l'autocontrôle : aptitude à assurer, par un contrôle personnel de son propre travail et sous réserve de rendre compte à la hiérarchie de toute difficulté particulière, une sécurité de prestation telle que soit évité tout risque de conséquence dommageable pour le client comme pour l'entreprise ;
 - l'habileté : capacité spécifique du salarié à utiliser avec aisance des techniques variées notamment pour l'exécution de tâches plus complexes que celles qui sont habituellement réalisées ;
 - la polyvalence : capacité du salarié résultant d'une faculté d'adaptation éprouvée dans la diversité des situations professionnelles ;
 - l'esprit qualité : motivation particulière du salarié sur deux objectifs essentiels dans une entreprise de services :

l'implication dans la mise en oeuvre des normes et des procédures qui tendent à la sécurité et à la satisfaction du client et l'aptitude à entretenir des relations efficaces avec autrui (collègues, clientèle, hiérarchie...).

Classification des ouvriers et employés

Article 3.03

En vigueur étendu

Les douze échelons de la classification ouvriers et employés se répartissent en trois catégories :

- les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualification professionnelle ;

– les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche de la catégorie ouvriers et employés ;

– les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés accessibles aux salariés leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3.02 c.

Echelon 1

L'échelon 1 concerne les emplois qui se caractérisent par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante et qui ne nécessitent pas l'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques. Echelon 2

L'échelon 2 concerne les salariés à qui l'on confie des activités simples.

Echelon 3

Echelon de référence du professionnel titulaire d'une qualification de branche dans la spécialité, cet échelon correspond à des tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle possible d'un responsable technique d'un niveau de qualification plus élevé.

Echelons 4 et 5

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 3 par la mise en oeuvre des " critères valorisants ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " extensions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 3 et 6.

Echelon 6

Echelon de référence du professionnel possédant de solides connaissances professionnelles permettant de résoudre des difficultés inhabituelles en faisant preuve d'autonomie dans le cadre qui lui est fixé.

Echelons 7 et 8

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 6 par la mise en oeuvre des " critères valorisants ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " extensions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 6 et 9.

Echelon 9

Echelon de référence du professionnel maîtrisant toutes les techniques dans sa spécialité et possédant de larges connaissances dans les techniques voisines. Il organise son travail sous sa responsabilité pour atteindre l'objectif dans le cadre qui lui est fixé.

Echelons 10 et 11

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 9 par la mise en oeuvre des " critères valorisants ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " extensions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 9 et 12.

Echelon 12

Echelon de référence du professionnel expert dans sa technique. Cet échelon permettra également d'accueillir les salariés qui auront acquis une qualification spécifique sur des technologies nouvelles particulièrement

complexes. L'absence d'échelons majorés au-delà de l'échelon 12 conduit à promouvoir en catégorie maîtrise le salarié qui met en oeuvre des extensions d'activité ou des critères valorisants.

Chapitre III bis : Classification du personnel de maîtrise

Classement en catégorie maîtrise

Article 3B.01

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Tous les salariés qui mettent en oeuvre une ou plusieurs activités complexes et qui sont éventuellement chargés de superviser le travail d'autres salariés selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au salarié conformément aux dispositions de l'article 4.02. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

Article 3B.01

En vigueur non étendu

Tous les salariés qui mettent en oeuvre une ou plusieurs activités complexes et qui sont éventuellement chargés de superviser le travail d'autres salariés selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Modalités du classement en catégorie " Maîtrise "

Article 3B.02

En vigueur étendu

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3 B. 03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification décrivant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3 B. 02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 3 B. 03 de la présente convention collective.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 c a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Toute promotion d'un ouvrier ou employé en position de maîtrise impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouvel échelon ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant est intégrée au salaire de base, qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

d) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur l'échelon de référence 17, 20 ou 23 peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits "échelons majorés", lorsque l'employeur lui reconnaît :

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en oeuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs "extensions d'activité" au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;
- soit une progression significative sur au moins un des quatre "critères valorisants" suivants :
- la responsabilité déléguée, dans son étendue et son caractère permanent ;
- l'effectif contrôlé, en quantité de personnel et en niveau de technicité ;
- la polyvalence dans un ensemble de responsabilités voisines ;
- l'esprit " qualité " : motivation permanente pour la mise en oeuvre et le respect des procédures "qualité" avec le souci permanent de leur amélioration, en liaison avec la hiérarchie de l'entreprise.

Article 3B.02

En vigueur non étendu

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3 B. 03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification décrivant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 c a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Toute promotion d'un ouvrier ou employé en position de maîtrise impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouvel échelon ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant est intégrée au salaire de base, qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

d) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur l'échelon de référence 17, 20 ou 23 peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits "échelons majorés", lorsque l'employeur lui reconnaît :

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en oeuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs "extensions d'activité" au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;
- soit une progression significative sur au moins un des quatre "critères valorisants" suivants :
 - la responsabilité déléguée, dans son étendue et son caractère permanent ;
 - l'effectif contrôlé, en quantité de personnel et en niveau de technicité ;
 - la polyvalence dans un ensemble de responsabilités voisines ;
 - l'esprit " qualité " : motivation permanente pour la mise en oeuvre et le respect des procédures "qualité" avec le souci permanent de leur amélioration, en liaison avec la hiérarchie de l'entreprise.

Classification de la maîtrise

Article 3B.03

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 6 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Les neuf échelons de la classification des salariés maîtrise se répartissent en deux catégories :

- les échelons 17, 20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche du RNQSA ;
- les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés accessibles aux salariés maîtrise leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3 B.02 c.

Echelon 17

Echelon de référence du salarié maîtrise assurant une responsabilité de coordination et de contrôle du travail d'une équipe de salariés exclusivement positionnés sur les échelons 1 ou 2.

Echelons 18 et 19

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 17 par la mise en oeuvre de "critères valorisants". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des "extensions d'activité" correspondant à une qualification intermédiaire entre 17 et 20.

Echelon 20

Echelon de référence du salarié maîtrise possédant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.

Echelons 21 et 22

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 20 par la mise en œuvre de " critères valorisants ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " extensions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 20 et 23.

Echelon 23

Echelon de référence du salarié maîtrise dont la compétence permet la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et d'employés directement ou par l'intermédiaire de la maîtrise d'échelons inférieurs. Il est placé sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'entreprise lui-même.

Echelons 24 et 25

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 23 par la mise en œuvre de "critères valorisants". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des "extensions d'activité" correspondant à une qualification supérieure à l'échelon 23.

Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel de maîtrise et aux cadres

Domaine d'application

Article 4.01

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Le présent chapitre règle les rapports entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, la maîtrise et les cadres dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Contrat de travail

Article 4.02

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la qualification de branche attribuée au salarié, assortie le cas échéant d'une appellation d'emploi ;
- l'échelon attribué maîtrise ou le niveau et le degré de classement attribués cadres ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 4.04 ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;

- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les taux des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance.

Le contrat de travail est obligatoirement accompagné d'une "lettre de classement" remise par l'employeur au salarié. Cette lettre expose les modalités de classement de l'emploi considéré, conformément aux prescriptions des articles 3 B.02 ou 5.02 ; elle explicite les éventuelles particularités de l'emploi et les extensions d'activités lorsqu'elles sont envisagées ; elle indique enfin le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et au degré attribué.

Article 4.02

En vigueur non étendu

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3B. 02 a ou 5.02 a, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par les articles 3B. 02 b et 5.02 b ;
- l'échelon attribué maîtrise ou le niveau et le degré de classement attribués cadres ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 4.04 ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les taux des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance.

Période d'essai

Article 4.03

En vigueur étendu

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 3 mois pour les agents de maîtrise, et de 4 mois pour les cadres. Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

3° 2 semaines après 1 mois de présence ;

4° 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4.02 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Article 4.03

En vigueur non étendu

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 3 mois pour les agents de maîtrise, et de 4 mois pour les cadres. Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

3° 2 semaines après 1 mois de présence ;

4° 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4.02 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Organisation du travail

Article 4.04

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 31 mars 2000 art. 4 BO conventions collectives 2000-21 étendu par arrêté du 11 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000.

Le personnel d'encadrement a une part de responsabilité déterminante dans la qualité du service à la clientèle. Cette contrainte particulière, qui se traduit fréquemment par une répartition imprévisible et aléatoire des horaires, peut justifier une organisation individuelle du travail, conformément à l'article 1.09 c, en particulier par l'adoption de l'un des forfaits prévus par les paragraphes d à g dudit article.

Lorsque cela est possible, l'activité peut toutefois s'inscrire dans l'organisation collective de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels l'intéressé est intégré. Les horaires de travail sont alors régis selon le cas :

- soit par les dispositions prévues par l'annexe "Annualisation des horaires" ;
- soit par les dispositions prévues par l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques" ;
- soit, à défaut, dans le cadre d'un horaire prédéterminé tel que prévu par l'article 1.09 b 1, avec application, le cas échéant, de l'article 1.09 bis relatif aux heures supplémentaires.

Rémunération

Article 4.05

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 9 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Le mode de rémunération doit être conforme aux prescriptions de la présente convention collective, quelles que soient les modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de forfait est adoptée, les termes doivent en être précisés dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, conformément à l'article 1.09 de la convention collective.

Dans tous les cas, la rémunération mensuelle devra être au moins égale, pour 1 mois complet de travail, au minimum mensuel garanti, tel que défini par l'article 1.16 a.

Congés payés

Article 4.06

En vigueur étendu

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1.09 f de la présente convention collective n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un second entretien, qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier.

Forfait en jours

Article 4.06

En vigueur étendu

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1.09 f de la présente convention collective n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au

salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un second entretien, qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier.

Congés exceptionnels pour événements personnels

Article 4.07

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 17 du 4 juillet 1990, en vigueur le 1er octobre 1990, étendu par arrêté du 5 décembre 1990 JORF 18 décembre 1990 MAvenant n° 28 1998-03-02 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 98-26 étendu par arrêté du 12 octobre 1998 JORF 21 octobre 1998.

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint : 4 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère ou d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une soeur, des grands-parents ou des beaux-parents : 1 jour ouvré.
- appel de préparation à la défense : la journée de participation.

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

Article 4.07

En vigueur non étendu

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;

- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation.

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

Indisponibilité

Article 4.08

En vigueur étendu

a) Indisponibilité des salariés en position de maîtrise

Les règles applicables en matière d'indemnisation, de suspension du contrat de travail, de remplacement et d'inaptitude des salariés en position de maîtrise sont celles prévues à l'article 2.10 de la présente convention.

b) Indemnisation des cadres

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 90 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements du cadre seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le cadre aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le cadre doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- l'intéressé doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

A partir du 91e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le cadre percevra directement et sans condition d'ancienneté les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visés à l'article 1.26.

c) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute

grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes d et e ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

d) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Inaptitude définitive

En cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive d'origine non professionnelle dûment établie par le médecin du travail, il est fait application du 2^e alinéa du paragraphe précédent.

Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement. La date de cessation des effets du contrat de travail étant celle de la notification du licenciement, le salarié bénéficiera en outre d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. Les indemnités de prévoyance complétant celles de la sécurité sociale seront versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

f) Maladie grave

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3^o et du 4^o de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Article 4.08

En vigueur non étendu

a) Indisponibilité des salariés en position de maîtrise

Les règles applicables en matière d'indemnisation, de suspension du contrat de travail, de remplacement et d'incapacité des salariés en position de maîtrise sont celles prévues à l'article 2.10 de la présente convention.

b) Indemnisation des cadres

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 90 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements du cadre seront maintenus par l'employeur sous déduction du montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le cadre aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le cadre doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- l'intéressé doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

A partir du 91e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le cadre percevra directement et sans condition d'ancienneté les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visés à l'article 1.26.

c) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes d et e ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

d) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à

l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Inaptitude définitive

En cas d'inaptitude dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de reclassement conformément aux préconisations du médecin du travail, l'employeur engage une procédure de licenciement. Le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Lorsque l'inaptitude n'a pas pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, ainsi qu'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tous les cas, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

f) Maladie grave

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Congés au bénéfice des parents

Article 4.09

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 16 novembre 2000 BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 6 mars 2001

a) Congé de maternité

Personnel de maîtrise :

Le congé de maternité, déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi, est indemnisé dans les conditions prévues à l'article 2.11 de la présente convention.

Cadres :

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi.

Pendant les 90 premiers jours du congé de maternité, l'employeur assurera si besoin est le versement des appointements, à concurrence de leur montant net et sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale dues à l'intéressée. Cette période d'indemnisation ne se confond pas avec celle prévue par l'article 4.08 concernant l'indisponibilité des cadres.

A partir du 91^e jour du congé de maternité, un complément sera versé dans la limite des appointements nets de l'intéressée, au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention.

b) Congé parental d'éducation

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

c) Enfant malade

Il est accordé aux cadres, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Préavis

Article 4.10

En vigueur étendu

a) Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de l'application du paragraphe d ci-après, est fixée à 2 mois pour les échelons 17,18 et 19 de la maîtrise, et à 3 mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

b) Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec la direction, pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements, sauf en cas de démission. Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

c) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.

d) En cas de départ à la retraite, une convention pour la recherche d'un successeur peut être conclue conformément à l'article 1.24 b 4.

Licenciement

Article 4.11

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4.10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15 de mois supplémentaires par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, de 1/3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4.08 e. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Article 4.11

En vigueur non étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4.10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 an.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, de 1/3 des 3 derniers mois,

toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4.08 e. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Indemnité de licenciement

Article 4.11

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4.10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15 de mois supplémentaires par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, de 1/3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4.08 e. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Article 4.11

En vigueur non étendu

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4.10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 an.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, de 1/3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4.08 e. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Rupture amiable du contrat de travail

Article 4.12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 39 du 18 février 2004 art. 2 BO conventions collectives 2004-12 étendu par arrêté du 5 août 2004 JORF 19 août 2004.

Les dispositions de l'article 2.14 sont applicables dans les mêmes conditions aux agents de maîtrise et aux cadres.

Ancien article 4.13.

Chapitre V : Classification des cadres

Classement en catégorie cadres

Article 5.01

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 7 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Tous les salariés qui, selon les critères et conditions du présent chapitre, mettent en œuvre des connaissances étendues qui requièrent en principe un niveau de formation supérieur, en exerçant éventuellement un commandement sur des collaborateurs de toute nature, sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au cadre conformément aux dispositions de l'article 4.02. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

Article 5.01

En vigueur non étendu

Tous les salariés qui, selon les critères et conditions du présent chapitre, mettent en œuvre des connaissances étendues qui requièrent en principe un niveau de formation supérieur, en exerçant éventuellement un commandement sur des collaborateurs de toute nature, sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Modalités du classement en catégorie cadres

Article 5.02

En vigueur étendu

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des niveaux figurant à l'article 5.03 et des degrés figurant à l'article 5.02 c à partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il progressera au sein du niveau considéré dans les conditions indiquées par l'article 5.02 c.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 5.02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 5.03 de la présente convention collective.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 C a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Toute promotion en position de cadre impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouveau classement ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant s'il était ouvrier ou employé, est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

d) Utilisation des degrés

Chacun des quatre premiers niveaux de classement définis à l'article 5.03 est doté de trois degrés de progression : A, B et C. L'employeur détermine pour chaque cadre le degré qui lui est attribué, par application combinée des quatre critères ci-dessous ; les trois degrés permettent normalement une progression au sein du niveau considéré en fonction notamment de l'accroissement des compétences dans le temps et du positionnement de l'intéressé par rapport aux autres cadres, lorsqu'il en existe :

- la responsabilité conférée pour former, animer et motiver le personnel placé sous sa subordination ;
- l'autonomie, qui est un degré de liberté reconnu au cadre, lui permettant de déterminer plus ou moins librement les méthodes appropriées pour atteindre les objectifs recherchés ;
- l'expérience, qui est l'élargissement ou l'enrichissement des connaissances et des aptitudes par la pratique professionnelle ;
- l'autorité : considération particulière qui s'attache à la personne du cadre qui réussit à susciter respect et confiance dans l'exercice de ses activités professionnelles.

Article 5.02

En vigueur non étendu

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des niveaux figurant à l'article 5.03 et des degrés figurant à l'article 5.02 c à partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il progressera au sein du niveau considéré dans les conditions indiquées par l'article 5.02 c.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 C a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Toute promotion en position de cadre impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouveau classement ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant s'il était ouvrier ou employé, est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

d) Utilisation des degrés

Chacun des quatre premiers niveaux de classement définis à l'article 5.03 est doté de trois degrés de progression : A, B et C. L'employeur détermine pour chaque cadre le degré qui lui est attribué, par application combinée des quatre critères ci-dessous ; les trois degrés permettent normalement une progression au sein du niveau considéré en fonction notamment de l'accroissement des compétences dans le temps et du positionnement de l'intéressé par rapport aux autres cadres, lorsqu'il en existe :

– la responsabilité conférée pour former, animer et motiver le personnel placé sous sa subordination ;

- l'autonomie, qui est un degré de liberté reconnu au cadre, lui permettant de déterminer plus ou moins librement les méthodes appropriées pour atteindre les objectifs recherchés ;
- l'expérience, qui est l'élargissement ou l'enrichissement des connaissances et des aptitudes par la pratique professionnelle ;
- l'autorité : considération particulière qui s'attache à la personne du cadre qui réussit à susciter respect et confiance dans l'exercice de ses activités professionnelles.

Classification des cadres

Article 5.03

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 7 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Niveau I

Ce niveau comportant trois degrés concerne :

- les cadres débutants diplômés, pour une durée maximale de 18 mois, cette durée devant être appréciée comme un cumul des présences dans les entreprises de la profession après obtention du diplôme ;
- les salariés de l'entreprise promus en catégorie cadres ;
- les cadres techniques qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les cadres commerciaux qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps.

Niveau II

Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres assurant une responsabilité d'encadrement et de gestion en appui d'un chef hiérarchique, qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau III

Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres qui assument de larges responsabilités exigeant une forte expérience et une réelle autonomie de jugement et d'initiative, en particulier dans la direction d'un des services de l'entreprise.

Niveau IV

Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres de direction et plus généralement les cadres titulaires d'une importante délégation de pouvoir, nécessitée par l'obligation de coordonner plusieurs services ou établissements.

Niveau V

Ce niveau comportant un seul degré concerne les cadres de direction générale en responsabilité de la totalité d'une entreprise, seuls ou au sein d'un comité de direction générale.

Chapitre VI : Statut du personnel affectés à la vente de véhicules et des salariés itinérants

Domaine d'application

Article 6.01

En vigueur étendu

Le présent article s'applique, d'une part, aux personnels affectés à la vente de véhicules et, d'autre part, aux salariés cadres ou non cadres dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit que l'activité s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise et qu'elle implique une réelle autonomie dans l'emploi du temps quotidien.

Le présent chapitre est destiné à tenir compte des contraintes particulières qui découlent de cette situation. Toutes les autres dispositions de la convention collective demeurent entièrement applicables aux salariés concernés, sous réserve des dispositions particulières ci-après.

Contrat de travail

Article 6.02

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 10 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci indique, outre les mentions requises par les articles 2.03 ou 4.02, les conditions d'exercice de l'activité du salarié ainsi que toutes clauses particulières pouvant être prévues notamment quant à l'usage des véhicules, l'obligation de non-concurrence ou le recours éventuel au travail dominical.

Organisation du travail

Article 6.03

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 art. 10 BO conventions collectives 2003-11 étendu par arrêté du 30 avril 2003 JORF 14 mai 2003.

a) Salariés chargés de prospecter et de visiter la clientèle et autres salariés itinérants

L'activité du salarié qui s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise est caractérisée par la difficulté de contrôler le nombre d'heures de travail nécessaire pour accomplir les missions qui lui sont

confiées, ce nombre ne pouvant être prédéterminé puisque l'activité est soumise aux aléas de la durée des trajets et des délais d'attente. De ce fait, le travail peut être organisé :

– soit conformément aux dispositions de l'article 1.09 d à g, selon les contraintes particulières de l'activité et le degré d'autonomie de l'intéressé ;

– soit dans le cadre d'un temps de travail individuel mesuré hebdomadairement.

b) Salariés affectés à un hall ou à un magasin d'exposition

Cette activité d'accueil, de renseignement et/ou de négociation, sans activité particulière à l'extérieur, est réalisée dans le cadre d'un horaire de travail prescrit. En conséquence, l'employeur doit définir et mettre en oeuvre, pour cette catégorie de personnel, les modalités concrètes de mesure du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 1.09 a. L'horaire de ces salariés est l'horaire collectif ou un forfait conforme à l'article 1.09 (d ou e).

Rémunération

Article 6.04

En vigueur étendu

a) Modes de rémunération

Le mode de rémunération fixé par le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, est choisi en fonction de l'organisation du travail retenue pour l'exercice des fonctions du salarié.

Lorsque le salarié est rémunéré par un fixe et des primes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du minimum garanti qui lui est applicable, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article.

b) Mise en oeuvre des barèmes des primes de vente

Les entreprises doivent communiquer, par note de service au personnel de vente, le barème de base des primes de vente par véhicule et ses règles d'application. Les modifications apportées à ce barème devront faire l'objet d'une communication.

Lorsque des modifications apportées aux barèmes applicables nécessitent une modification de paramètres de calcul mentionnés sur le contrat de travail ou un avenant, leur mise en oeuvre implique un accord des parties constaté par un nouvel avenant.

Conformément à la législation, le chef d'entreprise devra présenter au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les indications relatives à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente. c) Garanties de rémunération pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes

Lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article.

La rémunération des salariés rémunérés par un fixe et des primes sur ventes doit être vérifiée mensuellement selon les modalités de lissage exposées au paragraphe d.

Toutefois, le salaire n'est pas lissé dans les circonstances suivantes :

- s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié sera assuré, pendant 3 mois, de percevoir une rémunération mensuelle au moins égale au salaire de référence visé à l'article 1.16 b ;
- s'il a été absent pendant 3 mois ou plus pour indisponibilité au sens des articles 2.10 et 4.08, le salarié sera assuré de percevoir, au titre du 1er mois de travail complet suivant son retour, le salaire minimum conventionnel garanti correspondant à son classement ;
- si le programme d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75 % au maximum par suite d'un événement ou d'une perturbation extérieurs à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel garanti.

d) Lissage des rémunérations

Lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, une vérification est effectuée sur le mois en cours et les 5 mois payés qui précèdent. S'il apparaît que la moyenne des salaires versés sur ces 6 mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique minimum garanti, égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.

Lorsque la période de référence est inférieure à 6 mois pour quelque motif que ce soit, la vérification ci-dessus est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués. Lorsqu'un salaire mensuel entrant dans la période de référence de 6 mois est incomplet par suite d'absence non indemnisée, c'est le salaire minimum garanti réduit en proportion de l'absence qui doit être pris en compte pour le mois considéré.

En tout état de cause, aucune rémunération mensuelle pour un mois complet ne peut être inférieure au Smic mensuel. A défaut, un complément spécifique Smic égal à la différence constatée doit être ajouté à cette rémunération mensuelle. Lorsque la vérification visée au 2e alinéa ci-dessus est effectuée, il est tenu compte de ce complément Smic dans le salaire du mois considéré.

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels "compléments minima garantis" et "compléments Smic" qui ont pu être versés au cours de la période de 6 mois.

Article 6.04

En vigueur non étendu

a) Modes de rémunération

Le mode de rémunération fixé par le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, est choisi en fonction de l'organisation du travail retenue pour l'exercice des fonctions du salarié.

Lorsque le salarié est rémunéré par un fixe et des primes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du minimum garanti qui lui est applicable, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article.

b) Mise en œuvre des barèmes des primes de vente

Les entreprises doivent communiquer, par note de service au personnel de vente, le barème de base des primes de vente par véhicule et ses règles d'application. Les modifications apportées à ce barème devront faire l'objet d'une communication.

Lorsque des modifications apportées aux barèmes applicables nécessitent une modification de paramètres de calcul mentionnés sur le contrat de travail ou un avenant, leur mise en oeuvre implique un accord des parties constaté par un nouvel avenant.

Conformément à la législation, le chef d'entreprise devra présenter au moins une fois par an au comité social et économique les indications relatives à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente.

c) Garanties de rémunération pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes

Lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article.

La rémunération des salariés rémunérés par un fixe et des primes sur ventes doit être vérifiée mensuellement selon les modalités de lissage exposées au paragraphe d.

Toutefois, le salaire n'est pas lissé dans les circonstances suivantes :

– s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié sera assuré, pendant 3 mois, de percevoir une rémunération mensuelle au moins égale au salaire de référence visé à l'article 1.16 b ;

– s'il a été absent pendant 3 mois ou plus pour indisponibilité au sens des articles 2.10 et 4.08, le salarié sera assuré de percevoir, au titre du 1er mois de travail complet suivant son retour, le salaire minimum conventionnel garanti correspondant à son classement ;

– si le programme d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75 % au maximum par suite d'un événement ou d'une perturbation extérieurs à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel garanti.

d) Lissage des rémunérations

Lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, une vérification est effectuée sur le mois en cours et les 5 mois payés qui précèdent. S'il apparaît que la moyenne des salaires versés sur ces 6 mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique minimum garanti, égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.

Lorsque la période de référence est inférieure à 6 mois pour quelque motif que ce soit, la vérification ci-dessus est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués. Lorsqu'un salaire mensuel entrant dans la période de référence de 6 mois est incomplet par suite d'absence non indemnisée, c'est le salaire minimum garanti réduit en proportion de l'absence qui doit être pris en compte pour le mois considéré.

En tout état de cause, aucune rémunération mensuelle pour un mois complet ne peut être inférieure au Smic mensuel. A défaut, un complément spécifique Smic égal à la différence constatée doit être ajouté à cette rémunération mensuelle. Lorsque la vérification visée au 2e alinéa ci-dessus est effectuée, il est tenu compte de ce complément Smic dans le salaire du mois considéré.

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels "compléments minima garantis" et "compléments Smic" qui ont pu être versés au cours de la période de 6 mois.

Indemnisation des absences

Article 6.05

En vigueur étendu

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congés payés, événement familial, heures de délégation, dispense de préavis...) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la présente convention.

Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22 ou 1/30 visées au dernier alinéa de l'article 1.16 b s'appliquent à la partie fixe de la rémunération et non au salaire mensuel de référence.

Absences

Article 6.05

En vigueur étendu

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congés payés, événement familial, heures de délégation, dispense de préavis...) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la présente convention.

Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22 ou 1/30 visées au dernier alinéa de l'article 1.16 b s'appliquent à la partie fixe de la rémunération et non au salaire mensuel de référence.

Annexe : Régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)

I. – Prestations minimales garanties

Article

En vigueur étendu

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué, et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

Couverture santé Garanties par famille d'actes	Garanties complétant celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Médecine courante	
Consultations généralistes et spécialistes	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Actes d'analyse et de biologie	80 % BRSS
Actes techniques médicaux	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Visites généralistes et spécialistes	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Auxiliaires médicaux (infirmiers, orthophonistes...)	80 % BRSS
Radiologie, imagerie	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Pharmacie (hors pharmacie non remboursable PHN)	100 % TM
Petit appareillage (minerve, bas de contention, attelle ...)	80 % BRSS
Transport médical accepté par la sécurité sociale	80 % BRSS
Hospitalisation	
Hospitalisation médicale et chirurgicale	150 % BRSS
Honoraires en 2016	CAS 150 % BRSS Hors CAS 125 % BRSS
Honoraires à partir de 2017	CAS 150 % BRSS Hors CAS 100 % BRSS
Forfait journalier	100 % frais réels
Frais de lit d'accompagnant	20 € par jour
Chambre particulière (y compris la maternité)	35 € par jour
Dentaire	
Soins dentaires	100 % TM
Prothèses acceptées par la sécurité sociale	200 % BRSS
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	100 % BRSS
Prothèses non prises en charge par la sécurité sociale	107,50 €
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	96,75 €
Optique Un équipement (une monture + deux verres) tous les 2 ans. Cette période est réduite à 1 an en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. La période de 2 ans est fixe et s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique.	
Verres	1 000 % BRSS par verre
Plafond annuel pour les deux verres, le niveau de correction étant défini par la réglementation en vigueur :	
2 verres simples	320 €
1 verre simple + 1 verre complexe	460 €
1 verre simple + 1 verre très complexe	510 €
2 verres complexes	600 €
1 verre complexe + 1 verre très complexe	650 €
2 verres très complexes	700 €

Couverture santé Garanties par famille d'actes	Garanties complétant celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Monture	120 €
Lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale (maximum annuel)	130 €
Chirurgie correctrice de l'œil (par œil)	130 €
Autres	
Forfait naissance ou adoption	250 €
Forfait « Bien-être » annuel Ostéopathie, chiropractie, pharmacie (PHN) et vaccins non remboursés, substituts nicotiniques remboursés par la sécurité sociale, étiopathie, pédicure-podologie	100 €
Prothèses auditives	200 % BRSS
Actes de prévention (loi n° 2004-810 du 13 août 2004, arrêté du 8 juin 2006) - détartrage annuel complet sus-et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12) - dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans (ATM)	100 % BRSS CAS 100 % BRSS Hors CAS 80 % BRSS
CAS : contrat d'accès aux soins. Hors CAS : hors contrat d'accès aux soins. BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur. SPR : soin prothétique (code de tarification des prothèses dentaires). TO : code de tarification des traitements d'orthodontie. SC : soin conservateur (code de tarification des détartrages, obturations, dévitalisations ...). PHN : pharmacie hors nomenclature (facturée sous le code pharmacie non remboursable).	

I. – Prestations garanties

Article

En vigueur étendu

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué, et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

Couverture santé Garanties par famille d'actes	Garanties complétant celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Médecine courante	
Consultations généralistes et spécialistes	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Actes d'analyse et de biologie	80 % BRSS
Actes techniques médicaux	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Visites généralistes et spécialistes	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Auxiliaires médicaux (infirmiers, orthophonistes...)	80 % BRSS
Radiologie, imagerie	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Pharmacie (hors pharmacie non remboursable PHN)	100 % TM
Petit appareillage (minerve, bas de contention, attelle ...)	80 % BRSS
Transport médical accepté par la sécurité sociale	80 % BRSS
Hospitalisation	
Hospitalisation médicale et chirurgicale	150 % BRSS
Honoraires en 2016	CAS 150 % BRSS Hors CAS 125 % BRSS
Honoraires à partir de 2017	CAS 150 % BRSS Hors CAS 100 % BRSS
Forfait journalier	100 % frais réels
Frais de lit d'accompagnant	20 € par jour
Chambre particulière (y compris la maternité)	35 € par jour

Couverture santé Garanties par famille d'actes	Garanties complétant celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Dentaire	
Soins dentaires	100 % TM
Prothèses acceptées par la sécurité sociale	200 % BRSS
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	100 % BRSS
Prothèses non prises en charge par la sécurité sociale	107,50 €
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	96,75 €
Optique Un équipement (une monture + deux verres) tous les 2 ans. Cette période est réduite à 1 an en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. La période de 2 ans est fixe et s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique.	
Verres	1 000 % BRSS par verre
Plafond annuel pour les deux verres, le niveau de correction étant défini par la réglementation en vigueur :	
2 verres simples	320 €
1 verre simple + 1 verre complexe	460 €
1 verre simple + 1 verre très complexe	510 €
2 verres complexes	600 €
1 verre complexe + 1 verre très complexe	650 €
2 verres très complexes	700 €
Monture	120 €
Lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale (maximum annuel)	130 €
Chirurgie correctrice de l'œil (par œil)	130 €
Autres	
Forfait naissance ou adoption	250 €
Forfait « Bien-être » annuel Ostéopathie, chiropractie, pharmacie (PHN) et vaccins non remboursés, substituts nicotiniques remboursés par la sécurité sociale, étioopathie, pédicure-podologie	100 €
Prothèses auditives	200 % BRSS
Actes de prévention (loi n° 2004-810 du 13 août 2004, arrêté du 8 juin 2006) - détartrage annuel complet sus-et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12) - dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans (ATM)	100 % BRSS CAS 100 % BRSS Hors CAS 80 % BRSS
CAS : contrat d'accès aux soins. Hors CAS : hors contrat d'accès aux soins. BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur. SPR : soin prothétique (code de tarification des prothèses dentaires). TO : code de tarification des traitements d'orthodontie. SC : soin conservateur (code de tarification des détartrages, obturations, dévitalisations ...). PHN : pharmacie hors nomenclature (facturée sous le code pharmacie non remboursable).	

II. – Bénéficiaires du RPCS

II. 1. Salariés

Article

En vigueur étendu

Modalités de la couverture collective obligatoire

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient obligatoirement d'une couverture des frais de santé au moins égale à celle définie au tableau du I, à partir du 1er jour d'exécution du contrat de travail. Les ayants droit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas de la couverture obligatoire des frais de santé. Leur couverture peut

être acquise par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'options familiales proposées par l'organisme assureur.

Le droit aux prestations est maintenu ainsi que l'obligation de verser les cotisations correspondantes :

- pendant les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- pendant la durée des périodes d'indisponibilité visées aux articles 2.10 et 4.08 de la convention collective.

En cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas droit au maintien des prestations, la cotisation mensuelle est due au prorata des jours rémunérés ou indemnisés au cours du mois par rapport à 30, chaque jour de cotisation étant réputé être égal à 1/30 de la cotisation mensuelle.

Le droit aux prestations est maintenu gratuitement au-delà de la rupture du contrat de travail dans les cas de portabilité des droits visés au II. 2 ci-après. Dans les autres cas, les prestations ne sont plus garanties, et les cotisations ne sont plus dues, pour les actes et soins effectués à partir du lendemain de la date de radiation des effectifs de l'entreprise ou lorsque les prestations sont afférentes à des événements survenus après cette date.

La couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale est assurée dans les conditions de la présente annexe, sous réserve des adaptations précisées par le décret visé à l'article L. 911-7 dudit code.

Dispenses d'affiliation

Sont dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande :

a) Les salariés qui peuvent bénéficier d'une dispense de plein droit, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

b) Les salariés qui sont dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- salariés à temps partiel ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Modalités de la dispense d'affiliation

Lors de l'embauche de tout salarié, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié de l'existence et de la nature de la couverture collective des frais de santé en vigueur dans l'entreprise et de lui demander s'il souhaite bénéficier d'une dispense d'affiliation dans les conditions indiquées ci-dessus. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Le salarié qui souhaite être dispensé d'affiliation au titre du paragraphe a ci-dessus est tenu d'en informer l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Celui qui souhaite être dispensé d'affiliation au titre du paragraphe b est tenu d'en informer l'employeur dans le délai de 15 jours suivant son embauchage, en produisant les justificatifs nécessaires dans le premier des trois cas visés par ce paragraphe b. La dispense prend alors effet au 1er jour de l'embauchage.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des droits définie au II. 2.

Les salariés dispensés d'affiliation sont réaffiliés par l'employeur s'ils en font la demande. La réaffiliation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

II. 2. Demandeurs d'emploi

Article

En vigueur étendu

Les salariés garantis collectivement au titre du RPCS bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Lorsque le salarié bénéficiaire des dispositions ci-dessus a souscrit un contrat couvrant ses ayants droit, ceux-ci bénéficient dans les mêmes conditions et limites du maintien gratuit de leur couverture.

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des droits ci-dessus définie sont précisées dans une notice d'information annexée au RPCS. Cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage.

III. – Modalités de la couverture

III. 1. Garanties collectives

Article

En vigueur étendu

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, dans les conditions et limites définies au II. 1, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée au II. 2.

Cette garantie, qui assure des prestations au moins aussi favorables que celles énumérées au tableau du I, peut être complétée par des garanties optionnelles souscrites dans les conditions prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui couvrent tous les salariés ou bien des catégories objectives de salariés telles que définies par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012.

III. 2. Garanties solidaires

Article

En vigueur étendu

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit :

1. Ne pas déterminer les cotisations des assurés en fonction de leur état de santé ;
2. Ne pas appliquer de sélection médicale ;
3. Favoriser le respect du parcours de soins coordonnés ;
4. Intégrer les remboursements minimaux tels que le ticket modérateur sur les consultations, la pharmacie, les forfaits hospitaliers ;
5. Assurer au moins deux actes de prévention.

III. 3. Couverture responsable

Article

En vigueur étendu

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et en limitant la prise en charge des dépenses telles que :

- la majoration du ticket modérateur, lorsque l'assuré consulte hors parcours de soins ;
- les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hors parcours de soins ;
- les franchises sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport sanitaire ;
- les dépassements d'honoraires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins ;
- les frais d'optique (minima et maxima de prise en charge, limitation de la monture et limitation sur la périodicité).

De plus, le contrat doit prévoir au moins la prise en charge du ticket modérateur pour les dépenses de santé remboursées par l'assurance maladie obligatoire, ainsi que l'intégralité du forfait journalier hospitalier.

IV. – Actions de solidarité et de prévention

Article

En vigueur étendu

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche des services de l'automobile, d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, il est institué un fonds collectif géré par l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé.

Ce fonds collectif est destiné à la mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention définies ci-après. L'organisme de référence, IRP Auto Prévoyance Santé, établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmet à la commission paritaire nationale.

IV.1. Actions de solidarité

Les actions de solidarité qui relèvent du RPCS visent à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la santé des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés d'insertion, quelle qu'en soit l'origine : jeunes apprentis isolés, situations de précarité professionnelle, personnes à mobilité réduite, difficultés de logement ...

Les orientations des actions de solidarité et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi visés au II. 2, à l'exclusion des ayants droit.

Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP Auto Prévoyance Santé, la réalisation des actions définies par les partenaires sociaux étant programmée dans la limite des fonds disponibles.

IV.2. Actions de prévention

Les actions de prévention qui relèvent du RPCS sont exclusivement liées aux risques santé spécifiques aux professions des services de l'automobile ou aux risques de santé publique. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi définis au II. 2, à l'exclusion des ayants droit, quel que soit l'organisme d'assurance retenu par l'employeur pour assurer la couverture des garanties de santé.

Les programmes de prévention prioritaires et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP Auto Prévoyance Santé, dans la limite des fonds disponibles.

Prévention liée aux risques de santé publique

IRP Auto Prévoyance Santé, organisme de référence du RPCS :

- réalise des actions de prévention en relais de la politique de santé publique (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, etc.) et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addiction, etc.) ;
- organise des réunions d'information sur les comportements en termes de consommation médicale afin de sensibiliser les salariés des entreprises dans le domaine de la santé ;
- recherche des partenariats avec l'ANFA pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire spécifiquement destinées aux salariés sous contrat de formation en alternance ;
- se rapproche du GNFA pour étudier les voies et moyens de sensibilisation des stagiaires en formation.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé, notamment en entreprise, vise à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées. A leur demande, les entreprises

accèdent à des services permettant d'agir en faveur de la santé de leurs salariés afin de maîtriser mieux encore leur budget de protection sociale.

La branche comportant une vingtaine de métiers différents, la prévention est déclinée en fonction des risques sanitaires spécifiques de chacune des professions des services de l'automobile. IRP Auto Prévoyance Santé participe au financement des programmes de prévention de certaines pathologies (douleurs lombaires, surdité, affection pulmonaire...) ou des risques d'accident (trajet en voiture, manipulation d'engins mécaniques...).

Les actions de prévention prennent la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.

V. – Financement du RPCS

Article

En vigueur étendu

V.1. Financement des garanties de santé

Le financement des garanties collectives est assuré par une contribution appelée par l'organisme assureur.

Lorsque les prestations prévues sont strictement celles indiquées au I, le financement de la couverture est assuré à parts égales entre l'employeur et le salarié, sauf si une moindre participation des salariés est décidée selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque tout ou partie des prestations prévues sont supérieures à celles indiquées au I, le financement de la part des prestations supérieure au minimum conventionnel est fixé selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

V.2. Financement des actions de solidarité et de prévention accessoires à la couverture

Le fonds collectif visé au IV est financé :

1. Par une contribution forfaitaire dont le montant est décidé chaque année par accord au sein de la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis a de la convention collective. Cette contribution est prélevée par l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé lors du versement de toute rémunération donnant lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire ;
2. Par tout versement annuel décidé par le conseil d'administration de l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé ;
3. Par tout autre abondement ou subvention non contraires aux dispositions légales en vigueur.

Notice d'information : Portabilité des prestations complémentaires de santé Notice d'information prévue par l'article 1.21 b de la convention collective

Article

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et, si le contrat d'entreprise le prévoit, leurs ayants droit, le bénéfice des garanties complémentaires de santé pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, et la rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde.

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture des garanties en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice par lettre recommandée avec avis de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3. Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1.21 b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des événements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture des droits aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des documents justificatifs en vue de la prise en charge.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

Notice d'information : Portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire Notice d'information prévue par l'article 1.21 b de la convention collective

Article

En vigueur étendu

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et, si le contrat d'entreprise le prévoit, leurs ayants droit, le bénéfice des garanties complémentaires de santé pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, et la rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde.

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture des garanties en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice par lettre recommandée avec avis de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3. Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1.21 b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des événements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture des droits aux allocations de l'assurance chômage ;

- à la production des documents justificatifs en vue de la prise en charge.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

Annexe : Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes : programme d'actions de l'ANFA 2015-2019

Article

En vigueur étendu

Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes : Programme d'actions de L'ANFA 2015 - 2019

Chapitre Ier

Dispositions générales

Article 1er

Objectifs

Pour le niveau V : la consolidation quantitative des effectifs de ce niveau et le renforcement de l'accompagnement qualitatif ;

Pour le niveau IV : le développement quantitatif et l'amélioration qualitative de la mise en œuvre des baccalauréats professionnels.

Pour le niveau III et plus : le développement des BTS, soit pour une insertion directe, soit en tant qu'étape vers d'autres certifications inscrites au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA).

L'ANFA est chargée de l'organisation et la mise en cohérence d'une filière complète dans l'enseignement supérieur dans les conditions du chapitre IV. Elle décline les objectifs ci-dessus en fonction des spécificités des secteurs d'activités (maintenance des véhicules particuliers, maintenance des véhicules industriels, motocycle, cycle, carrosserie et peinture).

Article 2

Etudes et recherches

L'évolution des dispositifs de formation des jeunes, comme le contenu des diplômes et des certifications, doit tenir compte, le plus largement possible, des besoins en qualifications du secteur d'activité.

A cet effet, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications identifie les évolutions technologiques et les mutations socio-économiques du secteur d'activité et évalue, autant que possible, leurs conséquences sur l'emploi et les dispositifs de formation.

Pour ce faire, l'observatoire s'appuie sur les bases de données qu'il a développées et les études qualitatives qu'il conduit.

Article 3

Valorisation des métiers

Par son action, l'ANFA contribue à la valorisation et à la promotion des métiers de la branche et des dispositifs de formation, notamment ceux relatifs à l'alternance.

Article 4

Information des jeunes

L'ANFA contribue à l'orientation des jeunes par une information portant sur les dispositifs existants, ainsi que sur les diplômes et certifications reconnus par la branche.

A cet effet, elle conçoit et édite les supports nécessaires, et participe aux manifestations et aux salons nationaux ou régionaux spécialisés ; elle a également recours aux techniques de l'information et de la communication utilisant l'internet et les réseaux sociaux.

A titre non exhaustif, l'ANFA rassemble et met à la disposition des utilisateurs les éléments suivants :

- la présentation de la branche et des activités couvertes par la convention collective des services de l'automobile ;
- la présentation des divers métiers et des aptitudes requises ;
- la présentation des certifications, leur mode d'accès, leur cadre juridique, l'offre de formation ainsi que, le cas échéant, les aides qui s'y attachent ;
- les conditions de la formation en entreprise ;
- la liste et les coordonnées des établissements de formation concernés.

Dans le même esprit, les outils développés par l'ANFA, en appui des parcours de découverte des métiers instaurés par le ministère de l'Education nationale pour les collégiens, occupent une place privilégiée.

Article 5

Information des entreprises

L'ANFA informe et conseille les entreprises :

- sur l'évolution des métiers de la branche ainsi que des aptitudes requises ;
- sur les diplômes et les certifications de la branche ;
- sur les dispositifs de formation ;
- sur les divers types de contrats d'alternance ;
- sur les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats ;
- sur les conditions de la formation en entreprise.

Article 6

Formation d'enseignants

L'ANFA poursuit sa démarche de promotion, qualitative et quantitative, des actions de perfectionnement d'enseignants de lycées professionnels et de formateurs de CFA.

Le perfectionnement, dans les domaines techniques automobiles, devra continuer à constituer l'axe principal de la démarche, et comporter des formations spécifiques aux nouvelles technologies.

Il est également nécessaire de développer le perfectionnement des enseignants et formateurs dans les domaines tertiaires, en adaptant l'offre aux évolutions du secteur d'activité.

Les compétences pédagogiques sont également prises en compte par le développement d'une offre de perfectionnement d'une part, et certifiante, d'autre part, adaptée aux évolutions des besoins de formation des équipes pédagogiques.

Une meilleure connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses évolutions, ainsi que de ses besoins, devra être prise en compte, par le recours, si nécessaire, à des exposés de professionnels, ou des visites et stages en entreprise, ainsi qu'à des formations adaptées.

Article 7

Ressources pédagogiques

L'ANFA met à la disposition des équipes pédagogiques des établissements de formation, les outils pédagogiques (documents techniques, média...), consultables et chargeables sur le site educauto.org animé en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale.

Article 8

Mobilité européenne

Les organisations signataires constatent que le développement des activités économiques ou touristiques, ainsi que l'harmonisation des réglementations au sein de l'union européenne vont entraîner une forte évolution des métiers des services de l'automobile, susceptible d'affecter considérablement la future vie professionnelle des jeunes en formation.

Afin de favoriser l'adaptation de ces derniers, l'ANFA contribue à la promotion :

- de l'apprentissage de langues étrangères ;
- des échanges d'élèves, d'apprentis, de stagiaires et de formateurs au sein de l'union européenne ;
- des visites d'études d'enseignants et de professionnels dans des centres de formation.

En outre, l'ANFA s'implique dans la mise en œuvre du dispositif ECVET en expérimentant sur les certifications de la branche et en développant, au niveau européen, un réseau d'organismes de formation et de certificateurs œuvrant dans l'esprit de la politique définie par la branche.

Chapitre II

Dispositions financières

Article 9

Principes

L'ANFA apporte son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la politique générale de formation professionnelle de la branche.

Ce concours ne peut naturellement se substituer aux autres ressources financières des établissements, et notamment à l'apport des conseils régionaux.

Les décisions d'affectation des fonds sont prises par le conseil de gestion de l'ANFA, sur proposition de la direction, après examen et avis des délégations régionales de l'ANFA sur les projets et participations des autres instances concourant au financement de l'apprentissage.

Article 10

Ressources visées

a) Taxe d'apprentissage

Afin d'assurer la fluidité des fonds contribuant au financement de la formation initiale des jeunes, et dans le but d'alléger les obligations administratives des entreprises, l'ANFA apporte, dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage, un service de traitement informatisé de cette imposition.

Elle propose aux entreprises, outre le calcul du montant de leurs obligations légales, la fourniture des documents administratifs dûment remplis en fonction de leur situation.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir le versement de cette contribution à l'ANFA, habilitée à cet effet par les pouvoirs publics.

b) Taxe fiscale

L'ANFA peut apporter à tout établissement partenaire un concours au titre de la taxe fiscale visée à l'article 1609 sexvicies du code général des impôts. Ces fonds ne sauraient toutefois être évoqués pour diminuer les versements des autres instances responsables de l'apprentissage.

Article 11

Transferts alternance/apprentissage (fonds de professionnalisation)

Les fonds issus de la professionnalisation peuvent être affectés au fonctionnement des centres de formation d'apprentis partenaires de l'ANFA.

Les fonds utilisables à cet effet ne peuvent faire l'objet d'une affectation qu'à la condition que le financement des contrats de professionnalisation soit assuré, car ce dernier demeure prioritaire au sein du régime de la professionnalisation.

Article 12

Affectations

L'apport de l'ANFA peut concerner le fonctionnement, l'investissement en matériel, et, exceptionnellement, l'investissement immobilier.

Article 13

Bénéficiaires

Bénéficiaire d'une attention spécifique les établissements s'impliquant particulièrement dans la politique de formation de la branche et notamment ceux développant une approche globale et dynamique de services à l'attention des jeunes et des entreprises.

Article 14

Critères d'affectation

De façon générale et conformément à l'article 8, les affectations tiennent particulièrement compte des éléments suivants :

- offre adaptée aux besoins de la branche ;
- cohérence et dimension du projet de l'établissement ;
- qualité de l'accompagnement des jeunes ;
- qualité de la relation avec les entreprises ;
- résultats aux examens ;
- résultats de l'insertion professionnelle ;
- qualité du partenariat avec l'ANFA.

L'ANFA détermine plus précisément, au sein de ses instances, les critères d'affectation, en fonction notamment des fonds disponibles chaque année.

Chapitre III

Dispositions relatives à l'enseignement sous statut scolaire

Article 15

Positionnement de la branche

Les organisations signataires constatent l'importance du nombre de jeunes en formation dans le cadre de l'enseignement sous statut scolaire (38 000 jeunes).

Elles souhaitent que la position de la branche sur le fonctionnement régional du dispositif soit plus largement prise en compte, et soulignent l'intérêt des liens conventionnels existants :

- sur le plan national, dans le cadre de la convention de coopération conclue, par l'ANFA, sur mandat paritaire, avec le ministère de l'Education nationale et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- sur le plan régional, par les contrats d'objectifs, les contrats de plans régionaux de développement de la formation, et de façon générale toute convention entrant dans le cadre du présent chapitre.

Article 16

Collaboration régionale avec les rectorats

La collaboration entre les services régionaux de l'ANFA et les rectorats, en partenariat avec les conseils régionaux, sera développée.

Dans cet esprit, les organisations signataires estiment nécessaires que les rectorats prennent en compte les positions de la branche professionnelle.

Elles soulignent que les contrats d'objectifs et les contrats de plans régionaux de développement de la formation constituent les instruments adaptés à une telle coopération. Les organisations signataires rappellent leur volonté d'inclure les rectorats dans le champ des signataires des contrats d'objectifs.

Article 17

Ouverture de sections

Les ouvertures de sections sous statut scolaire ne doivent s'effectuer qu'en fonction des besoins économiques, régionaux, identifiés par la branche professionnelle, dans un esprit de cohérence avec le dispositif d'apprentissage existant au niveau régional, afin de ne pas sur dimensionner l'ensemble de l'outil formatif de formation initiale.

Les organisations signataires soulignent que l'ouverture de sections d'apprentissage en lycée professionnel ne doit être décidée que lorsque le dispositif régional des centres de formation d'apprentis ne peut faire face aux besoins exprimés par les entreprises.

Article 18

Relations avec les entreprises

L'ANFA intègre dans sa démarche les domaines suivants :

- la mise en œuvre de l'accueil des élèves en entreprises, dans la limite de leurs capacités ;
- la promotion des métiers de la branche ;
- la présentation par l'ANFA au rectorat, des membres de la profession pour l'organisation des jurys d'examens, ainsi que pour des réunions portant sur l'évaluation des périodes de formation en entreprise ;
- la participation des professionnels, de façon générale, à l'enseignement professionnel intégré, dispensé dans les établissements scolaires ;
- l'accueil d'enseignants en entreprise ;
- la nomination des conseillers de l'enseignement technologique.

Article 19

Concours financier aux lycées professionnels

L'ANFA continuera, sur ses ressources affectables, de concourir, pour des projets justifiés, à l'équipement de sections professionnelles préparant aux métiers des services de l'automobile, prioritairement par des contributions à l'acquisition de matériel dans le cadre d'investissements ponctuels, en complément des contributions réalisées par les conseils régionaux.

Chapitre IV

Actions relatives à l'enseignement supérieur

Article 20

Développement des dispositifs

Afin de pourvoir aux nouvelles fonctions émergeant dans les entreprises ainsi qu'aux profils de responsables présents ou futurs, L'ANFA développe et organise un dispositif d'enseignement supérieur, dans le secteur, qui obéit aux objectifs suivants :

- ouvrir les certifications aux jeunes et aux salariés, via notamment la VAE ;
- privilégier, pour la formation des jeunes l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage ;
- assurer une proximité avec le tissu économique en rapprochant les actions de formation des bassins d'emplois concernés.

Article 21

Veille juridique

La mise en œuvre de cette démarche passe par une veille sur toute initiative relative aux créations de certifications sur le champ de la convention collective des services de l'automobile, un contrôle de l'opportunité de celles-ci et l'étude de l'inscription au RNCSA, ainsi que, le cas échéant, par un appui aux opérateurs de formation.

Annexe : Apprentissage : objectifs de la période 2015-2019

Article

En vigueur étendu

Apprentissage : Objectifs de la période 2015-2019

Chapitre Ier

Principes directeurs

Article 1er

L'apprentissage constitue un des outils de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en favorisant le renouvellement de la population professionnelle des entreprises. Pour les jeunes, c'est la première étape d'une formation qui ne se conçoit que tout au long de la vie et fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Article 2

L'apprentissage repose sur un contrat de travail, ce qui implique :

- une pédagogie où la situation de travail est mise au cœur de l'enseignement. Le lien entre le savoir et la compétence est plus étroit. Cette approche favorise l'implication et la motivation des jeunes ;
- une intégration dans le monde du travail qui favorise la socialisation et la construction de l'identité professionnelle du jeune ;
- un rôle particulier des CFA qui doivent développer un accompagnement structurant pour le jeune et l'entreprise. Cette exigence nécessite une adaptation permanente de ses objectifs et de son fonctionnement, notamment pédagogique, afin d'intégrer les évolutions constantes du secteur et de la réglementation.

Article 3

Les CFA sont naturellement des lieux de formation, toutefois ; du fait du caractère particulier de l'apprentissage et de la forte relation avec l'entreprise qu'il implique, les CFA doivent enrichir la fonction formation, en devenant des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 4

Au regard des résultats satisfaisants aux examens et des très bons taux d'insertion, l'apprentissage en CFA constitue le dispositif principal et prioritaire d'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des services de l'automobile.

Article 5

L'ANFA privilégie donc prioritairement les ouvertures de sections en CFA relevant du monde économique, et plus particulièrement au sein de son réseau. Elle accompagne leur fonctionnement.

Chapitre II

Principes opérationnels

Article 6

L'objectif de la branche est de pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau, lui permettre d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dispositifs, en lui donnant la possibilité de réviser ses choix initiaux, tout en sécurisant son parcours de formation.

Article 7

Les organisations signataires soutiennent les mesures de préapprentissage favorisant une meilleure connaissance des métiers et sécurisant l'orientation des jeunes tout en constituant une voie de recrutement pour les CFA.

Article 8

Les organisations signataires considèrent la possibilité de commencer un cursus d'apprentissage sans employeur, comme opportune ; elles soulignent toutefois que celle-ci nécessite un certain accompagnement personnel et renforcé des jeunes par les équipes des CFA.

Article 9

Les organisations signataires ne sont pas favorables à la mixité des publics réunissant des jeunes sous statut scolaire, en apprentissage et en formation professionnelle, dans la mesure où chaque mode de formation s'appuie sur des objectifs et une pédagogie différenciée.

En outre, les rythmes d'apprentissage sont différents. Cette situation risque d'augmenter les décrochages pour les jeunes fragilisés, engagés dans des parcours de niveau V, voire de niveau IV.

Enfin, les problèmes de gestion, issus de la juxtaposition de dispositifs ne répondant pas aux mêmes règles juridiques rendent difficiles la mise en œuvre de la mesure.

Chapitre III

Accompagnement des CFA

Article 10

L'ANFA accompagne les CFA, vecteurs principaux du développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, dans leur fonctionnement comme dans leur relation avec les jeunes et les entreprises.

Section 1

Soutien aux projets d'établissement

Article 11

L'ANFA favorise l'émergence de projets présentés par les CFA, adaptés à la politique de formation de la branche et au contexte socio économique de l'établissement de formation. A ce titre, les travaux de l'observatoire peuvent concourir à cette démarche.

Article 12

L'ANFA associe les directions des CFA dans sa réflexion sur des enjeux stratégiques, sur la promotion de l'apprentissage et l'intégration des nouveaux moyens de communication ou tout autre thème visant le développement et l'amélioration qualitative de l'apprentissage.

A cet effet, l'ANFA promeut la collaboration entre établissements par leur mise en relation et l'organisation de travaux dédiés. Ces derniers se développent dans un esprit de filière et de complémentarité, s'adressent aux directions des CFA et, le cas échéant, à leurs équipes.

Article 13

L'ANFA favorise toute démarche renforçant le rôle d'interface du CFA entre le jeune et l'entreprise.

Section 2

Accompagnement des jeunes en CFA

Article 14

L'ANFA met à disposition des CFA les informations nécessaires à l'accompagnement des jeunes afin de rechercher l'orientation ou la réorientation la plus appropriée et de construire avec eux une solution adaptée à leur niveau, à leur âge et à leurs aspirations, tout en sécurisant leur parcours de formation et d'insertion professionnelle.

Article 15

Dans cet objectif, l'ANFA propose aux établissements, sous conditions, un outil de positionnement et d'évaluation des apprentis dénommé « Pole position » pour l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

Article 16

L'ANFA soutient les initiatives d'amélioration qualitative des formations (dédoublément, transdisciplinarité) et tout particulièrement les dispositifs permettant d'engager le jeune dans un parcours formatif individualisé prenant en compte ses acquis

Article 17

Elle soutient également les CFA engageant les jeunes dans des projets collectifs (projet professionnel, classe européenne, concours, compétition automobile...).

Article 18

L'ANFA favorise la diffusion et l'usage des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE) et accompagne les CFA dans leur déploiement.

Article 19

L'ANFA soutient les initiatives visant à développer en cohérence avec la mission d'enseignement, un accompagnement social des jeunes. Cet axe vise à mettre à disposition toutes les informations sur les dispositifs sociaux existant dans la branche mais également à soutenir les démarches sécurisant le jeune dans sa vie personnelle et développant son accès à la citoyenneté et à la culture.

Article 20

Outre l'obtention d'un diplôme, l'apprentissage vise l'insertion professionnelle et à ce titre, l'ANFA encourage les actions de soutien des jeunes dans leur recherche d'emploi et dans la construction de leur projet professionnel. L'ANFA met à disposition toute l'information sur les dispositifs de la branche, conçus pour les entreprises et les salariés, que ce soit sous forme dématérialisée ou par l'organisation de manifestations dédiées. C'est ainsi que les jeunes auront une visibilité sur les évolutions offertes par le secteur et que les CFA concourront à leur fidélisation à la branche.

Section 3

Accompagnement de la relation CFA / Entreprises

Article 21

Les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est désormais indispensable pour eux de développer une offre de services dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises. A cet effet, l'ANFA accompagne les démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA et d'améliorer les relations avec les entreprises. Elle met à leur disposition les informations sur le secteur d'activités, les dispositifs et les outils de branche.

L'ANFA favorise toute initiative permettant de faire, de ces établissements, des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 22

Dans cet esprit, l'ANFA engage une réflexion sur une labellisation des entreprises accueillant les apprentis.

Article 23

L'ANFA maintient et développe son action en direction des maîtres d'apprentissage dans la perspective de l'amélioration de la fonction tutorale, l'entreprise étant reconnue comme lieu et source de co-formation. Il s'agit également de proposer au sein des CFA des animations fédérant les maîtres d'apprentissage autour de réflexions liées aux thématiques professionnelles.

Article 24

L'usage des TICE dans la relation de l'alternance constitue un axe d'approfondissement.

Section 4

Réseau des CFA pilotes

Article 25

Le réseau constitue un outil efficace constituant, d'une part, un levier pour le déploiement de la politique de branche et, d'autre part, favorisant l'émergence de problématiques en lien avec la mise en œuvre de l'alternance.

Les organisations signataires réaffirment le rôle essentiel du réseau des CFA pilotes organisé par l'ANFA.

Il représente une ressource pour l'appareil de formation dans une perspective d'amélioration qualitative des pratiques de formation. En ce sens, le réseau est considéré comme un partenaire privilégié de la branche, et il fait à ce titre l'objet d'une animation spécifique par l'ANFA.

Annexe : Contrats de professionnalisation

Article

En vigueur étendu

Contrats de professionnalisation

Article 1er

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2

Public

Le contrat de professionnalisation, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- c) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 3

Objectifs

Le contrat de professionnalisation permet :

- principalement, de préparer l'obtention d'une certification telle que définie à l'article 1.20 c de la convention collective, inscrite au RNCSA ;
- accessoirement, de suivre une formation préparant à une qualification répertoriée par le RNQSA, non sanctionnée par une certification inscrite au RNCSA mais inscrite sur la liste des domaines prioritaires annexée à l'accord paritaire national relatif aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA est autorisée à prendre en charge les formations non certifiantes définies ci-dessus dans la limite de 5 % des ressources disponibles au titre de l'alternance, à condition qu'elles répondent à aux moins deux des caractéristiques suivantes :

- action de groupe au profit de publics ayant conclu des contrats de qualification concernant une ou plusieurs entreprises de la branche, dans le cadre de dispositifs de formation homogènes ;
- action réalisée dans le cadre d'un programme de qualification ou de requalification à l'initiative de l'ANFA ou avec son concours ;
- formation dont la prise en charge est jugée prioritaire par la section paritaire particulière compétente de l'ANFA pour l'exercice en cours ;
- formation dispensée par un organisme de formation certifié OPQF ou ISO.

Article 4

Modalités

a) Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des titres, des CQP inscrits au RNCSA, et des autres certifications permettant de développer des compétences utilisables dans la branche : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

b) Formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

La formation est prise en charge par l'ANFA dans les conditions et limites fixées par l'article 5.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation pour une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA poursuit le financement des actions d'évaluation et de formation accomplies dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement, sous réserve que ces actions aient débuté avant la notification du licenciement, et que l'intéressé justifie de sa participation effective à ces actions. Le financement de ces actions s'effectue dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

c) Rémunération

La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 a est fixée en pourcentage du Smic, conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération mensuelle des bénéficiaires visés à l'article 2 b ou c est au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé.

Article 5

Missions de l'ANFA

L'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;

- vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé en annexe, ce taux s'appliquant dans les mêmes conditions pour l'ensemble des publics visés à l'article 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge des actions de formation et d'évaluation ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises ;
- veille à l'existence de la couverture financière nécessaire.

Article 6

Financement

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1.21 c de la convention collective, est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 7;
- c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications.

Article 7

Financement des CFA

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 6.

Article 8

Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;

- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 9

Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 6, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

Article 10

Application et formalités

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Annexe

Taux de prise en charge

La commission paritaire nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 17 € par heure.

Annexe : Périodes de professionnalisation

Article

En vigueur étendu

Périodes de professionnalisation

Article 1er

Objet

Les périodes de professionnalisation permettent à leurs bénéficiaires de favoriser le maintien de leur emploi par des formations certifiantes, conformément à l'article 1.22 c de la convention collective.

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif adapté à la population concernée ainsi qu'à l'emploi visé. Dans le cas du CQP, le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Article 2

Public concerné

Conformément aux dispositions réglementaires relatives aux publics concernés par la période de professionnalisation, la prise en charge est accordée par l'ANFA prioritairement aux personnes suivantes :

- a) salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe I du présent accord ;
- b) salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- c) salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- d) femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- e) bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;
- f) salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 3

Conséquences pour le salarié

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas, une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 1er ;
- de la prime de formation-qualification, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2.05 de la convention collective ;
- des garanties visées à l'article 1.21 d 2 de la convention collective.

Article 4

Missions de l'ANFA

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe I ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'annexe II ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

Article 5

Financement

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1.21 c, est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 6 ;
- c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications.

Article 6

Financement des CFA

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 5.

Article 7

Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 8

Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 5, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

Article 9

Application et formalités

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Annexe I

Domaines prioritaires

A. - Domaines prioritaires techniques

- structure autoporteuse ;
- soudure et carrosserie ;
- châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction ;
- carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture ;
- maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile ;
- électricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actionneurs ;
- actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs ;

- formation à l'antipollution ;
- formation au GPL ;
- diagnostic dépannage et mise au point moteur ;
- diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique ;
- les suspensions pilotées ;
- la climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique ;
- le freinage ABS ;
- la transmission intégrale ;
- les peintures dont colorimétrie et diagnostic ;
- prévention des risques sur les véhicules électriques ;
- cycle, motocycle : électronique et systèmes de sécurité ;
- opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B. - Domaines prioritaires tertiaires

- communication, relation clientèle, services ;
- démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation ;
- négociation et vente VN et VO ;
- activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité ;
- pilotage de l'activité carrosserie ;
- gestion de l'activité magasinage, vente de pièces de rechange automobile ;
- méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile ;
- informatique appliquée aux services de l'automobile ;
- règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile ;
- enseignement de la conduite.

Annexe II

Taux de prise en charge

La commission paritaire nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 60 € par heure.

Taux maximal de prise en charge pour les formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication : 85 € par heure.

Annexe : Certificats de qualification professionnelle

Article

En vigueur étendu

Article 1er

Public éligible

Le dispositif des CQP visé à l'article 1.22 d de la convention collective s'adresse aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée suffisante ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié, notamment celles visées à l'article 1.22 f et g, ou dans le cadre de l'engagement de l'employeur visé aux articles 3.02 c et 3B. 02 c ;
- salariés de la branche, dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise tel que prévu au 1er alinéa de l'article 3.02 b ou 3 B.02 b de la convention collective ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, autres que celles visées au tiret précédent ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre et faciliter leur réinsertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile, et notamment publics visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail.

Article 2

Conditions d'obtention d'un CQP

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

- un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des attestations de réussite prévues par le référentiel ;
- en cas de réussite partielle, les attestations ont une validité de 5 ans.

Seuls les postulants satisfaisant aux exigences définies par les règles générales de certification et par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.

Les attestations de réussite aux modules sont obtenues soit à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, soit à l'issue de l'évaluation d'une période de formation, soit à l'issue d'une évaluation certificative en amont.

En cas de réussite partielle, les candidats peuvent bénéficier à leur demande d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

Article 3

Référentiels des CQP

Chaque référentiel de certificat de qualification professionnelle comporte :

- un référentiel d'activités et de compétences professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée /concernée et qui décline les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées en unités de compétences regroupées en blocs de compétences ;
- un référentiel de certification qui détermine les conditions spécifiques de délivrance du CQP et en annexe les « règles générales de certification » qui s'appliquent à l'ensemble des CQP ;

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : personnes en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et /ou valorisant les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel définissant notamment les prérequis conseillés et la durée de formation qui doit être inscrite au contrat.

Article 4

Modification du référentiel d'un CQP

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, par décision et selon les modalités précisées par une délibération de la commission paritaire nationale, soit en vue de son adaptation au contexte réglementaire et législatif ainsi qu'aux évolutions technologiques et économiques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en couverture la mention « énième édition, (mois) (année) ».

Article 5

Suppression d'un CQP

Si une délibération paritaire supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1.20 a de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNCSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en particulier la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la suppression du CQP.

Article 6

Signalement des CQP existants

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNQSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder, conformément à l'article 1.20 a de la CCNSA.

Le RNQSA annexé à la CCNSA fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

Article 7

Habilitation des organismes de formation par l'ANFA

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre des actions de formation visant à l'obtention d'un CQP, doit en faire la demande préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une habilitation par celle-ci selon les modalités visées par le référentiel et le cahier des charges d'habilitation adapté aux publics visés.

L'ANFA s'assure :

- de l'opportunité et de la justification de la demande par rapport aux besoins des professionnels ;
- de la présence des garanties nécessaires pour le bon déroulement et la qualité des formations ;
- du respect des prescriptions du référentiel concerné ;
- du respect des dispositions législatives, réglementaires en vigueur garantissant notamment la qualité des actions de formation.

A l'issue de l'examen du dossier de demande d'habilitation, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation.

L'habilitation est accordée pour une durée déterminée renouvelable. Elle peut être retirée en cas de non respect des conditions préalablement constatées, par lettre recommandée de l'ANFA exposant les motifs du retrait.

Article 8

Inscription aux actions de formation

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP saisit l'organisme de formation habilité par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer, ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme justifie sa décision.

L'admission aux actions de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités propres à la situation juridique personnelle du candidat visée à l'article 1er.

Article 9

Dispenses et évaluation certificative en amont

a) Dispense de formation

Au regard de l'expérience professionnelle et/ou de la formation initiale ou continue du candidat, une dispense de formation peut être accordée après une évaluation de positionnement effectuée par l'organisme de formation. Le candidat est alors dispensé de formation pour tout ou partie des unités ou des blocs de compétences constitutifs du CQP.

Sur la base des résultats aux évaluations du candidat, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

b) Evaluation certificative en amont

En amont d'un parcours de formation, l'évaluation peut avoir une valeur certifiante. Cette évaluation certificative en amont doit permettre d'établir :

- les unités de compétences (UC) non maîtrisées qui correspondent à des besoins en formation ;
- les unités de compétences (UC) maîtrisées avec valeur certificative de cette évaluation.

c) Dispenses d'évaluations

Une dispense d'évaluation d'un ou plusieurs blocs ou unités de compétences peut être accordée par l'ANFA en fonction des diplômes ou des titres obtenus, ou des attestations de réussites aux blocs et unités de compétences CQP, en cours de validité, détenus par le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et aux règles générales de certification. Elles sont notifiées par écrit au candidat.

Article 10

Organisation des évaluations

Chaque candidat bénéficie de plusieurs évaluations, dont une évaluation finale en présence du jury paritaire.

Les évaluations sont organisées conformément aux modalités indiquées dans le référentiel de certification de chaque CQP et dans le document " Règles générales de certification " .

Dans le cadre des formations en alternance et notamment du contrat de professionnalisation, dans le cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu satisfaire aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen peut être refusée.

Dans le cadre de la formation continue des salariés, ou de formations spécifiques dont notamment celles des demandeurs d'emploi, un organisme évaluateur des candidats est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci.

Cet organisme met en œuvre les critères et modalités d'évaluation définis dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de branche, notamment le dispositif « E-profil ».

Article 11

Jury

Le jury se compose :

- d'un représentant d'entreprise désigné par une organisation professionnelle d'employeurs ;
- d'un salarié désigné par une organisation syndicale de salariés, copie de la convocation au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;
- d'un formateur désigné par l'ANFA ; celui-ci doit exercer au sein d'un organisme de formation habilité par l'ANFA tel que visé à l'article 7 du présent accord et ne doit pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Aucun membre du jury ne doit appartenir à l'entreprise d'origine du candidat. Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, cette incompatibilité ne s'applique qu'au niveau de chaque site et aucun lien hiérarchique ou fonctionnel ne doit exister entre le candidat et le membre du jury. Les membres du jury doivent exercer ou avoir exercé dans les 5 dernières années une activité en rapport avec le domaine du CQP visé, dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA.

Pour délibérer valablement, le jury doit comporter, le jour de l'examen, au moins deux membres sur trois.

Article 12

Missions de l'ANFA

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1.21 b 2 de la convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certificats de qualification professionnelle visé à l'article 1er, ce qui implique les responsabilités suivantes :

- conception et élaboration des référentiels de CQP, dont l'ANFA a la propriété intellectuelle ;
- prise de toutes les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;
- mise en place des dispositions nécessaires à l'organisation des formations et mobilisation de tout moyen requis pour en assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et retrait d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation) ;
- organisation et contrôle de l'accès à la formation et à l'évaluation ;
- organisation et contrôle du déroulement des évaluations ;
- organisation des jurys d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des entreprises et des jeunes et de façon générale auprès des publics visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

L'ANFA diligente la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'ANFA participe à tous travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

Annexe : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Article

En vigueur étendu

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Chapitre Ier

La GPEC au niveau de la branche

Article 1er

Pilotage du dispositif national

L'ANFA est chargée de la mise en œuvre des opérations et du suivi prospectif du dispositif visé à l'article 1.22 d de la convention collective, les cibles prioritaires de la GPEC étant les suivantes :

- populations cibles dont les emplois sont susceptibles d'évoluer et de compétences concernées par ces évolutions ;
- populations cibles dont les emplois sont menacés afin d'envisager pour elles des scénarios de reconversion ;
- populations dont il faut accompagner la mobilité professionnelle horizontale ou verticale ;
- emplois émergents ;
- emplois difficiles à pourvoir.

Le suivi prospectif de la GPEC réalisé par l'OPMQ visé à l'article 2 porte sur :

- les travaux prospectifs en matière d'évolution quantitative des emplois ;
- les travaux relatifs aux mutations du secteur et à leurs effets sur les métiers, les compétences et les qualifications ;
- les travaux relatifs aux nouveaux usages en matière de mobilité ;
- les travaux relatifs à l'évolution des caractéristiques de la population salariée (pyramide des âges, niveaux de certification...)
- les travaux relatifs aux pratiques de mobilité professionnelle de la population salariée.

Les actions de GPEC en cours font l'objet d'un rapport semestriel établi par l'ANFA, et présenté à l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA). Ce rapport détaille les réalisations du semestre précédent, les objectifs du semestre suivant, et les actions correctrices éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs recherchés.

Article 2

Moyens dédiés à la GPEC

L'association nationale pour la formation automobile (ANFA) met à disposition des entreprises et des salariés les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au dialogue social dans les services de l'automobile.

Elle apporte son ingénierie pédagogique et financière à l'appui des démarches de GPEC dans la branche et des actions d'accompagnement, en particulier des actions de formation et de certification, susceptibles d'en être issues.

Elle contribue au déploiement de la GPEC telle que définie dans le présent accord, le cas échéant par la prise en charge financière des démarches de GPEC et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des entreprises.

L'ANFA apporte son concours au financement de l'adaptation de l'outil e-profil© visé à l'article 11. Ce concours sera prioritairement orienté en direction des domaines d'activités relevant de la convention collective non encore couverts à la date du présent accord.

Le groupement national pour la formation automobile (GNFA) est chargé de mobiliser ses moyens humains et techniques dans l'intérêt collectif de la branche pour la mise en œuvre des objectifs définis dans le présent accord. Il répond sur l'ensemble du territoire métropolitain aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développe les services et outils nécessaires à cet effet, en particulier l'outil de diagnostic des emplois et des compétences e-profil© visé à l'article 11.

Chapitre II

La GPEC au niveau de l'entreprise

Section 1

Dispositions communes à l'ensemble des entreprises

Article 3

Objectifs de la GPEC

Déployée au sein de l'entreprise et s'inscrivant dans ses objectifs stratégiques, la GPEC doit permettre :

- d'anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face ;
- d'anticiper ses besoins en matière d'emplois et de compétences en lien avec ces évolutions ;
- de favoriser le maintien et le développement des compétences de ses collaborateurs voire leur reconversion éventuelle.

Pour ce faire, la GPEC s'attache à :

- assurer le maintien de l'employabilité des salariés ;
- définir des parcours de mobilité ;
- favoriser le respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur en matière de formation professionnelle, d'égalité professionnelle homme/femme, de séniors et de handicap ;

- améliorer la qualité des recrutements, et notamment ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'alternance ;
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences ;
- faciliter l'accès aux actions de formation nécessaires.

Article 4

Processus de GPEC

La démarche de GPEC est introduite par un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois et des compétences, permettant de mesurer l'écart entre les emplois et les compétences existants dans l'entreprise. Elle se concrétise par la comparaison de cet écart avec les emplois et compétences cibles requis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se traduit enfin par la définition des actions visant à réduire cet écart.

Article 5

Dialogue social autour de la GPEC

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social organisé.

5.1. Négociation collective

Dans les entreprises soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation doit porter notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
- la mise en place d'un comité de suivi de la démarche au sein de l'entreprise ;
- les modalités d'association des institutions élues du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC ;
- les conditions de suivi des actions mises en œuvre.

La négociation peut également porter sur :

- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise et les mesures d'accompagnement afférentes ;
- le contrat de génération ;
- les mesures visant à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

L'accord issu de la négociation doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les entreprises recueilleront l'avis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques, visant l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences et sur les démarches et outils de GPEC proposés par la branche.

Les entreprises non soumises à l'obligation triennale de négociation sont encouragées à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de GPEC.

5.2. Institutions représentatives du personnel (IRP)

La réussite d'une démarche GPEC suppose une implication des IRP.

Les IRP seront destinataires des informations relatives aux options stratégiques possibles de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque option en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences requises et d'emploi.

Les IRP seront consultées sur les perspectives présentées. Les représentants donnent un avis rédigé commentant les options proposées et formulant, le cas échéant, une option alternative.

Dès la signature de l'accord issu de la négociation collective susvisée, les IRP ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informées du dispositif et des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, les IRP seront associées à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'elles aient été consultées sur ce point. Les IRP seront également consultées sur les moyens d'information mis à disposition des salariés.

Les IRP s'entendent du comité d'entreprise et, pour le suivi du dispositif, de toute commission dédiée, éventuellement mise en place par ce dernier. A défaut de comité d'entreprise, les IRP s'entendent des délégués du personnel.

Section 2

Dispositions particulières aux très petites entreprises (TPE) et aux petites entreprises (PE)

Article 6

Objectifs spécifiques

Les organisations soussignées entendent développer fortement la GPEC dans les TPE et PE, particulièrement concernées par les mutations des activités.

Les entreprises de moins de dix salariés sont considérées comme des TPE. Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés sont considérées comme des PE.

Article 7

Actions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 6 une action de diagnostic et de conseil.

A cet effet, l'ANFA définit le contenu des prestations sous forme de cahiers des charges établis sous le contrôle de ses instances, et organise l'information des entreprises.

Section 3

Dispositions particulières aux groupes de distribution des services de l'automobile

Article 8

Objectifs spécifiques

Les entreprises font pour un certain nombre d'entre elles, l'objet de regroupements dans des groupes de distribution des services de l'automobile (GDSA) rassemblant une ou plusieurs marques et répartis sur des aires géographiques et des zones de chalandise variables.

La notion de GDSA est définie par l'ANFA au titre de la convention de mise en œuvre du plan compétences emploi, et est explicitée dans le cahier des charges arrêté par son conseil de gestion.

La GPEC déployée au sein de ces groupes vise l'atteinte des objectifs énoncés à l'article 6 du présent accord. Elle doit favoriser également la transversalité et la cohérence des actions et compétences.

Article 9

Actions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 8, la possibilité de se voir financer, sur la base de la réponse à un cahier des charges, un diagnostic de GPEC.

A cet effet, l'ANFA élabore le cahier des charges, organise l'information des entreprises, sélectionne les projets de diagnostic faisant l'objet d'un financement, et assure le suivi des projets et l'évaluation nationale du dispositif.

Section 4

Les outils et dispositifs de branche au service des démarches GPEC dans l'entreprise

Article 10

Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA)

Le RNQSA visé à l'article 1.20 b de la convention collective, est mis à disposition des entreprises et des salariés sur le portail de la branche ainsi que sur le site de l'ANFA .

Décrivant les emplois types de la branche, il sert de support à l'élaboration des cartographies d'emplois mobilisables à l'occasion des démarches de GPEC.

Il est également utilisé pour l'élaboration des référentiels « Emplois/Compétences » contenus dans l'outil e-profil©.

Article 11

Outil électronique e-profil©

Sur support informatique, l'outil e-profil©, développé par le GNFA, permet la passation de divers types de questionnaires et la production de rapports d'analyse des résultats dont la forme dépend des objectifs assignés au questionnaire concerné.

L'outil e-profil©, mobilisable dans le cadre des diagnostics GPEC, permet l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences.

Article 12

Certifications reconnues par la branche et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les certifications regroupent les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle. Les certifications reconnues par la branche, dont la liste figure dans le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) visé à l'article 1.20 c de la convention collective, permettent l'accès aux qualifications du RNQSA.

Il peut y être recouru à l'occasion d'une démarche de GPEC pour le recrutement de jeunes, la reconnaissance ou le développement des compétences des salariés, l'accompagnement de leur mobilité horizontale ou verticale interne à l'entreprise voire leur reconversion.

Les certifications peuvent être obtenues, selon les cas, par diverses voies : enseignement sous statut scolaire, formation sous contrat en alternance, formation continue et VAE. Toutefois, le développement de démarches VAE impulsées par l'entreprise sera privilégié, compte tenu des pratiques de promotion interne importantes au sein de la branche. Dans le cas particulier des CQP de la branche, ces démarches pourront être conjuguées, pour l'obtention de la certification, à la mise en œuvre d'actions de formation continue.

Article 13

Tutorat et transfert des savoir-faire

Selon les caractéristiques de la pyramide des âges dans l'entreprise, des pratiques de recrutement et d'emploi et compte tenu des obligations légales en matière d'emplois des séniors et de contrat de génération, les démarches de GPEC pourront conduire à la mise en œuvre d'actions dans le domaine du tutorat ou du transfert des savoir-faire.

Article 14

Entretien professionnel

L'entretien professionnel visé à l'article 1.21 d de la convention collective est, dans le cadre d'une démarche GPEC, un outil partagé au service de l'entreprise et du salarié.

Chapitre IV

La GPEC au niveau du salarié

Article 15

Objectifs généraux

La GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel. Elle fournit un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle en leur donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des choix pertinents en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qualification ou de mobilité professionnelle.

Section 1 : L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle en dehors de l'entreprise

Article 16

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés de la branche doivent pouvoir bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un conseil en évolution professionnelle qui a pour finalité première l'amélioration de leur qualification.

Ce service est mis en œuvre au plan local dans le cadre du service public de l'orientation.

L'ANFA apporte son concours, aux plans national et régional, pour informer les salariés, y compris par l'intermédiaire de leurs employeurs, de l'existence de ce service.

Elle met à disposition les moyens ci-dessous pour contribuer à atteindre les objectifs assignés à la GPEC par l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 :

- une information relative à l'évolution du secteur d'activités et à ses effets sur les métiers, les emplois et les compétences par le libre accès aux données de l'OPMQ figurant sur le site de l'ANFA ;
- un accès au diagnostic individuel des compétences dans les conditions indiquées à l'article 17 ;
- une information et un accès à l'offre de formation et de certification de la branche.

Article 17

Diagnostic individuel des compétences

Chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles.

Il pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA selon les conditions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'ANFA pour un financement éventuel.

Article 18

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié réunissant les conditions requises peut obtenir une certification de la branche des services de l'automobile par la VAE visée à l'article 1.21 d de la convention collective.

Il peut bénéficier d'un conseil dans le choix de sa certification en s'adressant à la délégation régionale de l'ANFA et d'un accompagnement de sa démarche VAE par les acteurs indiqués par la délégation.

En cas de soutien de la démarche par l'employeur, celle-ci peut être prise en charge par l'ANFA. Dans le cas d'une démarche individuelle, le salarié peut solliciter l'ANFA ou tout autre organisme habilité pour son financement.

La promotion du salarié en cas d'obtention d'une certification à l'issue de la VAE est possible dans les conditions fixées par l'article 4 de l'accord VAE annexé à la convention collective.

Article 19

Passeport formation

L'ANFA relaiera l'information sur son site Internet du passeport formation mis en ligne à l'initiative des organisations interprofessionnelles, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif et de favoriser le recours à celui-ci.

Section 2

L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle dans l'entreprise

Article 20

Entretien professionnel

Les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1.21 d de la convention collective, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs aptitudes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 21

Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien de deuxième partie de carrière visé à l'article 1.23 a 2 de la convention collective concerne les salariés justifiant d'au minimum 2 ans d'ancienneté à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit leur 45e anniversaire.

Cet entretien, renouvelé tous les 5 ans, permet au salarié de faire le point sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des emplois dans l'entreprise.

Article 22

Périodes de mobilité volontaire

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Section 3

L'accompagnement des situations particulières

Article 23

Salariés handicapés

L'ANFA apportera son ingénierie pédagogique et financière pour la conception et la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

Elle favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Article 24

Salariés en situation d'illettrisme

L'ANFA apportera son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Annexe : Validation des acquis de l'expérience

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1

En vigueur étendu

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au répertoire national des certifications des services de l'automobile.

Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, ou de non-salarié, d'une durée d'activité d'au moins un an, en rapport avec la certification recherchée.

Article 3

En vigueur étendu

Dans ce but, il peut mobiliser l'ensemble des dispositifs législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment le CIF et le CPF.

Lorsque cette mobilisation des dispositifs nécessite l'accord de l'entreprise, celui-ci peut comporter un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. À défaut, la situation du salarié est réglée conformément aux conditions énoncées au répertoire national des certifications des services de l'automobile, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus.

Chapitre II : Dispositions particulières relatives à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle

Section 1 : Eligibilité de la demande

Article 4

En vigueur étendu

En sus des conditions générales visées au chapitre Ier, un postulant ne peut en cas d'échec déposer de nouvelle demande pour un même CQP dans les 6 mois suivant la décision du jury. Il conserve cependant, le cas échéant, le bénéfice des blocs de compétences acquis définitivement

Section 2 : Information conseil

Article 5

En vigueur étendu

L'ANFA informe et accompagne les postulants dans la détermination du CQP visé ainsi que dans le déroulement de la procédure, en particulier pour les formalités administratives.

Cette information est accessible sur le site internet de l'ANFA.

Section 3 : Accompagnement

Article 6

En vigueur étendu

Il peut être procédé à un accompagnement du postulant, si celui-ci le désire, afin de l'aider à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel du CQP visé.

Article 7

En vigueur étendu

L'ANFA sélectionne les organismes ou intervenants susceptibles de réaliser cet accompagnement puis en publie la liste. Cette liste est actualisée annuellement.

Section 4 : Dossier de candidature

Article 8

En vigueur étendu

Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :

- une demande d'inscription et de présentation précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi...), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;
- un dossier composé :
- des éléments probatoires des conditions ci-dessus ;
- des photocopies de certifications déjà obtenues susceptibles d'être prises en compte en fonction du CQP visé.

A partir de ces éléments, l'ANFA décide de la recevabilité de la candidature et en informe le candidat.

Section 5 : Organisation et déroulement de la validation

Article 9

En vigueur étendu

L'ANFA organise les jurys de validation, selon les modalités définies à l'article 11 de l'annexe II. 14 de la présente convention collective.

Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

Article 10

En vigueur étendu

Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

a) Un dossier de validation comprenant en particulier :

- le projet du postulant et ses motivations ;
- les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;
- les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.

b) Un entretien avec le salarié destiné à permettre aux membres du jury d'apprécier les compétences acquises au cours de son expérience et leur adéquation avec les compétences visées par le CQP.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs blocs de compétence et, le cas échéant, accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des blocs de compétence nécessaires à son obtention est acquis ;
- refuser l'octroi de tout ou partie des blocs de compétence du CQP dont l'obtention était recherchée.

Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; les recommandations peuvent concerner l'acquisition d'une expérience complémentaire ou le suivi d'actions de formation.

En cas de succès au CQP, un certificat est remis par l'ANFA.

Si le bénéfice d'un ou de plusieurs modules a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise que le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des blocs de compétence pendant une durée indéterminée.

Section 6 : Dispositions financières

Article 11

Information conseil

En vigueur étendu

La démarche visée à l'article 7 est assurée par l'ANFA à titre gratuit dans le cadre de ses missions générales. Les frais de déplacement sont à la charge du postulant.

Article 12

Procédure de validation

En vigueur étendu

Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à l'organisation des jurys, conformément aux règles en vigueur.

Section 7 : suivi

Article 13

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'intervention des organismes habilités à accompagner les bénéficiaires, l'ANFA met à leur disposition la liste des CQP éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visée à l'article 7.

Article 14

En vigueur étendu

Les informations communiquées par les postulants dans le cadre de leur demande de validation sont couvertes par le secret professionnel.

Chaque postulant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'ANFA, pour les données nominatives qui le concernent.

Article 15

En vigueur étendu

L'ANFA informera chaque année la CPN du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

Chapitre III : Application

Article 16

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement, que pour aménager ou en préciser les modalités de mise en œuvre, notamment pour prévoir des modalités

particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent engager leur compte personnel de formation au profit d'une démarche de VAE ou pour élargir les conditions d'accès à la VAE.