

CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

ARTICLE 1.01 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

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) 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

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, « autos-caravanes »*, 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, « autos-caravanes »*. 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 *.

Outre les codes NAF précisés entrent également dans le champ :

- les entreprises œuvrant dans la réparation des infrastructures de recharge ou dans la réparation et / ou le recyclage des batteries, le recyclage impliquant une action sur la pièce et visant sa nouvelle utilisation pour la fonction d'un véhicule ;
- les entreprises ayant une activité de « rétrofit », c'est-à-dire les entreprises pratiquant les opérations consistant à retirer le moteur thermique ainsi que le réservoir du véhicule et à les remplacer par un moteur électrique et une batterie, à l'exception de celles ayant pour activité principale le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins ;
- les entreprises dont l'activité est la mise en relation ou intermédiation pour la réparation d'automobiles, de motocycles et de cycles, peu important que cette opération soit accomplie à destination de professionnels ou non****.

* Le commerce d'autocaravanes est exclu de l'extension (arrêté du 13 juillet 2011 publié au J.O. du 22 juillet 2011).

** La réparation d'autocaravanes est exclue de l'extension.

**** Avenant n°106 du 21 mars 2024 étendu par arrêté du 24 septembre 2024 publié au J.O du 8 octobre 2024.

➤ Commerce d'équipements automobiles et de protections relatives à la conduite de motocycles et de cycles**.**

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 »,

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-glace, appareils d'éclairage.

Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ :

- les entreprises qui commercialisent les éléments de protection pour la santé et la sécurité des utilisateurs de motocycles et de cycles obligatoires ou pouvant être rendus obligatoires par la réglementation (code de la route...)*

**** Avenant n°106 du 21 mars 2024 étendu par arrêté du 24 septembre 2024 publié au J.O du 8 octobre 2024.

► Commerce et réparation des motocycles

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

- **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 et énergies à destination des véhicules terrestres à moteur**.**

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

- **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.

Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ au regard de l'évolution des carburants permettant d'alimenter les moteurs des véhicules terrestres à moteur :

- les entreprises ayant pour activité l'exploitation d'installations permettant la recharge Individuelle d'un véhicule électrique ****;

► 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

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 est exclusivement visée la location et la location-bail de motocycles « et d'autos-caravanes »***.

► 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 visées :
 - 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.

* La réparation d'autocaravanes est exclue de l'extension.

** Le commerce de gros de motocycles, de vélomoteurs et de cyclomoteurs est exclu de l'extension.

*** La location d'autocaravanes est exclue de l'extension

**** Avenant n°106 du 21 mars 2024 étendu par arrêté du 24 septembre 2024 publié au J.O du 8 octobre 2024

► 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.

Outre les codes NAF précisés entrent également dans le champ d'application :

- les entreprises procédant à des activités dites de « remanufacturing », c'est-à-dire l'ensemble des activités de reconditionnement propres aux Services de l'Automobile. Il s'agit à titre illustratif des entreprises qui vont proposer des réparations à partir de pièces remanufacturées qui remplissent une fonction au moins équivalente aux pièces originales neuves****.

ARTICLE 1.02 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature.

À défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un 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 préavis d'un 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 trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

ARTICLE 1.03 - AVANTAGES ACQUIS

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 sa 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.

ARTICLE 1.04 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION**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.

**** Avenant n°106 du 21 mars 2024 étendu par arrêté du 24 septembre 2024 publié au J.O du 8 octobre 2024.

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, aux 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, un 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 aux congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette 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 trois ans de présence dans l'entreprise et quittant celle-ci pour assurer une fonction de permanent syndical, bénéficiera pendant cinq ans à partir du moment où il a quitté l'établissement d'une priorité d'embauchage 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 (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)

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.

* Avenant annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020

ARTICLE 1.05 - DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)**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 cinquante 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.

ARTICLE 1.06 - DIALOGUE SOCIAL DANS LES TERRITOIRES (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)**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 onze 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.

* Avenant annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

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.

ARTICLE 1.07 - DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)

a) Entreprises de moins de onze 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 quatre 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 onze 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 quinze 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 deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide.

b) Entreprises de onze à quarante-neuf salariés

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

Lorsque l'entreprise comporte au moins deux 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 onze 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 onze et vingt 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 4^e alinéa du paragraphe a) sont applicables.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante 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 cinquante salariés

Les dispositions des quatre 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. A 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 referendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur.

* Avenant n° 85 annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

ARTICLE 1.08 - CONDITIONS D'EMPLOI (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)**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. À 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 (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **)

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.

ARTICLE 1.09 - ORGANISATION DU TRAVAIL**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 (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **).

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'habillage, soit en assimilant les temps d'habillage 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 (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **).

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, bureaux...) ; 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 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.

* Avenant annexé à l'accord « étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

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 auquel 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 qu'a posteriori.

2 - Régime juridique

Conformément aux articles L.3121-42, 43 et 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 d'une 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.

* Voir partie 2.1.

** Durée majorée de 7 heures par an, conformément à l'article 5 de la loi sur la « journée de solidarité » du 30 juin 2004.

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 quatre 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 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 heures 30) ;
- une majoration égale à 20 % du salaire minimum 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^e de l'horaire annuel convenu.

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

f) Forfait en jours (Avenant n° 70 du 3 juillet 2014 *)

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 il ne peut 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 trois 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 douze 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.

* Avenant étendu par arrêté du 9 avril 2015 (J.O. du 18 avril). Cet arrêté comporte diverses réserves relatives aux exigences jurisprudentielles et aux possibilités de traiter ce thème par accord d'entreprise ou d'établissement (art. L.3121-39 C.trav.) : s'y reporter.

** Ce point est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L.3121-43 du code du travail.

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 deux 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^e 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 confiés 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.

À 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 « Salaire 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.

* Voir partie 2.1.

** La règle de proratisation du salaire applicable avant l'entrée en vigueur de l'avenant n°70 peut toutefois continuer d'être appliquée dans les conditions prévues par l'article 3 de cet avenant.

ARTICLE 1.09 bis - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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 surcroîts 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 (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 ***)

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 huit 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 1-18 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 ;

* Voir partie 2.3.

** Voir partie 2.2.

*** Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

**** " Les taux de majoration de 25% et de 50% fixés par l'article 1-09 bis d) ne peuvent pas être réduits par accord d'entreprise ou d'établissement " (Article 6 de l'avenant n°51 du 29 mai 2008).

***** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

- 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 d'une 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 huit premières heures supplémentaires accomplies au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50%*.

ARTICLE 1.09 *ter* -TEMPS DE TRAJET INHABITUEL

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).

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.

ARTICLE 1.10 - RÉGLEMENTATION DES PÉRIODES DE TRAVAIL ET DE REPOS

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 entière 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.

* "Le taux de majoration de 30% qui s'attache aux heures choisies au-delà du contingent annuel, est applicable aux huit premières heures supplémentaires accomplies chaque semaine au-delà de ce contingent. Ce taux ne peut être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement. De même, le taux de 50% applicable aux heures suivantes ne peut être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement" (Article 7 de l'avenant n°51 du 29 mai 2008, phrase étendue par arrêté rectificatif du 23 avril 2009 au J.O. du 30 avril).

• **Dérogations permanentes**

Dans les établissements visés au 2^{ème} alinéa de l'article 1.09 b) 1, 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

• **Premier mai**

Le 1^{er} mai est jour férié et chômé. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement versée. Les heures de travail perdues en raison du chômage du 1^{er} 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 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

• **Autres jours fériés**

1 ^{er} janvier	8 mai	Lundi de Pentecôte	15 août	11 novembre
Lundi de Pâques	Ascension	14 juillet	1 ^{er} 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 horaire 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 1^{er} 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 un jour de repos pris dans la semaine en cours ou, au plus tard, dans les quatre 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 trois 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) (*Avenant n° 77 du 22 juin 2016 ****) ;
- dans le cas d'une durée quotidienne supérieure à 8 heures en application d'une dérogation visée au point 9, d'un temps de repos équivalent au temps de 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 deux mois sera pris au terme de ces deux 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 (*Avenant n° 77 du 22 juin 2016 ****).

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.

* *Paragraphe étendu sous réserve des articles L.3122-29 à L.3122-41 du code du travail ; voir l'accord annexé à cet avenant, partie 3.1.*

** *Précision exclue de l'extension comme étant contraire aux articles L.3151-1 à L.3154-3 ; toutefois la loi du 20 août 2008 sur la réforme du temps de travail a levé cette exclusion (voir art. L.3152-2 C.trav.).*

*** *Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.*

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 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 deux 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 - Durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail

Pour les travailleurs de nuit définis au point 3, comme pour les salariés définis au point 8, la durée quotidienne et hebdomadaire du travail visée 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 24h/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 des 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 sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (*Avenant n° 87 du 19 décembre 2018**).

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 quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un 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.

* Avenant n° 87 du 19 décembre 2018 en vigueur le 11 janvier 2019, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

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. À 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 **

Le personnel de gardiennage de jour ou de nuit assurant exclusivement et à temps plein des tâches de surveillance et garde de locaux, ouverture et fermeture de portes ou de barrières, déplacement de véhicules, permanence au téléphone, et seulement entre 22 heures et 6 heures, délivrance de tickets de stationnement et 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 1.11 - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

a) Définition

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

- 1° à 35 heures par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° à 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° à 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° à la durée annuelle, au maximum égale à 1607 heures, fixée en application de l'annexe « annualisation » de la convention collective ;
- 5° à la durée annuelle, au maximum égale à 1607 heures, correspondant au forfait annuel en heures sur l'année défini par l'article 1-09 e) de la convention collective.

* Pour l'application de ces dispositions au regard de la législation relative aux « contrats d'usage », se référer aux articles L.1242-2 et L.1243-10 du code du travail.

** Voir le décret du 20 janvier 2005, partie 3.1.

*** Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

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 accusé 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 trois mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur. Cet entretien se tient dans le délai de six 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 accusé de réception qu'il adresse au salarié dans le délai d'un 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 une 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 2-02 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 vingt-quatre 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 deux 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 quatre heures et demie consécutivement.

2 - Dérogations à la durée minimale

Le contrat de travail peut fixer une durée du travail inférieure à vingt-quatre 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.

* Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

2°- salarié âgé de moins de vingt-six 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 sept à huit heures ou par demi-journées de travail de trois à cinq 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 six heures. Lorsqu'il est âgé de moins de 18 ans, le salarié ne peut, en tout état de cause, travailler plus de quatre heures et demie 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 du 10^e 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 deux 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.

* Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020, sous réserve du respect du 2^e alinéa de l'article L3123-19 et de l'article L3123-27 du code du Travail.

** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

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 sept 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 3° 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 1547 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 leur 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.

ARTICLE 1.12 - COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

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.

* Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

** Voir la partie 2.4.

ARTICLE 1.13 - ANCIENNETÉ (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)**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 § 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.

ARTICLE 1.14 – RÉFECTOIRES ET TITRES-RESTAURANT

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

Si ce nombre est inférieur à vingt-cinq, 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 1.15 - CONGÉS PAYÉS**a) Calcul des droits (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)**

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 d'un jour ouvrable après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans et de trois jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-trois 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 ;

* Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires relatives aux périodes considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, notamment les articles L3142-1 et L3142-2 du code du Travail.

** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

- 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 un seul jour par semaine, l'absence ce jour-là correspond à une semaine de congé payé.

b) Période de congés et période de référence

La période où se prend les congés payés se situe du 1^{er} 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 1^{er} 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 trois 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 deux ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

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

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

d) La 5^e semaine

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

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

* Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

Cette 5^e 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 25^e.

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 un an d'ancienneté

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté au 1^{er} 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 5^e 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 congé 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 le cas exceptionnel 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 deux jours à laquelle s'ajoutera le temps normal 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.

Congé supplémentaire 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 deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

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

Congés des salariés originaires des Départements et des Territoires d'Outre-Mer et du personnel immigré (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

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, déterminée dans des conditions telles qu'elle leur facilite 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 deux années sur la deuxième année ;
- soit bénéficier, tous les deux ans, de quelques semaines de congé supplémentaire non rémunéré. Dans ce cas, la durée totale de leur absence ne devra pas excéder trois mois.

f) Droit aux congés payés en cas d'indisponibilité du salarié (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

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.

ARTICLE 1.16 - SALAIRES

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 six 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.

* Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

** Voir partie 2.1.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1-05 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 d'une heure ou d'une 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 douze mois écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou autres gratifications bénévoles, ainsi que de toutes primes non mensuelles telles que primes de vacances, treizième 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^e de ce salaire brut en cas de convention de forfait en jours telle que prévue à l'article 1-09 f, de 1/30^e de ce salaire brut en cas de forfait sans référence horaire tel que prévu par l'article 1-09 g, et de 1/30^e de ce salaire net pour déterminer le montant de l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de travail prévue par le règlement de prévoyance.

ARTICLE 1.17 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

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.

ARTICLE 1.18 - BULLETIN DE SALAIRE - CERTIFICAT DE TRAVAIL

a) Bulletin de salaire (Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 *)

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 ;

*Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

- 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 (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

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 L. 1234-6 du code du travail ;
- Portabilité du droit aux garanties du régime complémentaire de prévoyance et de santé, 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 1.19 - JEUNES SALARIÉS

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 cinq 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.

* Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

** Voir partie 2.10.

c) Salaire des jeunes

Dans tous les cas où de 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 six mois de pratique.

ARTICLE 1.20 - QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

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.

ARTICLE 1.21 – FORMATION PROFESSIONNELLE

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 »***.

* Voir partie 2.6.

** Voir partie 2.5.

*** Avenant n°85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

b) Pilotage de la formation professionnelle

1 - Rôle de la Commission Paritaire Nationale

La Commission Paritaire Nationale visée à l'article 1-05 *, 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 des dispositions de l'article L6332-1-2 du code du travail, les entreprises sont redevables auprès de l'ANFA au 1^{er} 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'entreprises ;
- 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.

* Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

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 deux 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° à 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 six 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 3-02b, 3B-02b, ou 5-02b, 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 trois 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 deux 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.

* Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

5° que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec accusé de réception, lorsque le contrat de travail ou l'avenant visé au 4° est entré en application plus d'un 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).

ARTICLE 1.22 – DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

a) Apprentissage (Avenant n° 88 du 10 avril 2019 **)

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 cinq 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 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 a) alinéa 1 de la présente Convention Collective Nationale ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente Convention Collective Nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 a) alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50% du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

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 ;

- ou bien est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, dès lors que ce contrat est immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du contrat à durée déterminée précédant le contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 a) alinéa 1 de la présente Convention Collective Nationale, perçu au terme du contrat à durée déterminée; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente Convention Collective Nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 a) alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50% du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

Si 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, le salarié est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, mais que ce dernier n'est pas immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée, le versement de la prime d'intégration sera remplacé par le versement par l'employeur de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée due en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

* Voir partie 2.16.

** Voir partie 2.11.

*** Avenant n°88 étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO. du 6 février 2020 - applicable au 1^{er} mars 2020

b) Contrats de professionnalisation (Avenant n° 88 du 10 avril 2019 **)**

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 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 a) alinéa 1 de la présente Convention Collective Nationale ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente Convention Collective Nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 a) alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

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.

- ou bien est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, dès lors que ce contrat est immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du contrat à durée déterminée précédant le contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 a) alinéa 1 de la présente Convention Collective Nationale, perçu au terme du contrat à durée déterminée ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente Convention Collective Nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 a) alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

Si au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, mais que ce dernier n'est pas immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée, le versement de la prime d'intégration sera remplacé par le versement par l'employeur de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée due en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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.

*Voir partie 2.13.

*** Voir partie 2.12

**** Avenant n° 88, étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020 - applicable au 1^{er} mars 2020.

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.

À chaque qualification de branche visée à l'article 1-20 est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'État, 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 » (*Avenant n° 81 du 19 octobre 2016 ****).

e) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, 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 trois 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.

** Voir partie 2.14.

*** Avenant n° 81 du 19 octobre 2016 étendu par arrêté du 21 mars 2017, JO du 1^{er} avril 2017.

**** Voir partie 2.15.

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.

- **Abondements 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'heure 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 six 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.

À 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.

ARTICLE 1.23 - EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS

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 œuvre, 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 (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un 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 (Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 **)

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 (Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 **)

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 dix 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 six mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à une semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale d'un 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 1.24 - RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES OBLIGATOIRES DE RETRAITE**a) Salariés toutes catégories y compris les 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 1^{er} janvier 1974, sauf adhésion à une autre institution de l'ARRCO antérieurement au 14 novembre 1973.

* Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

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 3^e mois suivant la création du premier emploi de maîtrise ou de cadre, à condition que la création de cet emploi soit antérieure au 1^{er} janvier 2001. L'adhésion à IRP AUTO Retraite AGIRC est obligatoire pour toutes les entreprises qui créent un premier emploi de maîtrise ou de cadre à partir du 1^{er} janvier 2001.

c) Changement d'institution de retraites complémentaires

En cas de transfert d'exploitation qu'elles qu'en soient les modalités, résultant notamment d'une vente, d'une fusion ou d'une absorption, l'adhésion existante à IRP AUTO Retraite ARRCO et à 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 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 IRP AUTO Retraite AGIRC dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution.

ARTICLE 1.25 – ÉPARGNE SALARIALE

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 orienter l'épargne salariale dans les cadres juridiques du plan d'épargne interentreprises (PEI) et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I). La promotion de ce dispositif de branche est assurée par 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 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.

ARTICLE 1.26 - RÉGIME OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE**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.

* Voir partie 3.2.

** Voir parties 2.7 et 2.8.

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 celui 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 dédiées 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 cinq 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 cinq 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 leurs mises à jour ultérieures, sont obligatoirement remis aux salariés par l'employeur.

ARTICLE 1.26 bis - GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES DE PRÉVOYANCE

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 des 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.

* Accord paritaire national du 22 mars 2011 désignant l'IPSA, étendu par arrêté du 7 octobre 2011 (J.O. du 14 octobre) :

Article 1^{er} : L'organisme assureur des risques de prévoyance, désigné conformément aux dispositions de l'article 1-26 de la Convention collective, est l'Institution de Prévoyance des Salariés de l'Automobile (IPSA), désormais dénommée « IRP AUTO Prévoyance - Santé » conformément à l'accord paritaire national du 15 octobre 2014.

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 2^e 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 révisables périodiquement afin de tenir compte au mieux, pour chaque catégorie de personnel concernée, des données actuarielles recueillies.

ARTICLE 1.27 - RÉGIME PROFESSIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ

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 Solidarité Prévention ***, 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.

ARTICLE 1.28 – SANTE ET SECURITE DES SALARIES (Avenant n° 83 du 22 mars 2017 **)

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.

ARTICLE 1.29 - RÉALISATIONS SOCIALES

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 d'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.

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 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 1-05 b) assure la bonne complémentarité des politiques d'action sociale développées par 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.

* Voir partie 2.9.

** L'avenant n° 83 est étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2019, publié au JO du 10 janvier 2020. Son accord annexé du 22 mars 2017 (voir annexe 2.18) est étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2019, publié au JO du 11 décembre 2019.

*** Avenant n° 87 du 19 décembre 2018 en vigueur le 11 janvier 2019, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.