

## **CHAPITRE VI STATUT DU PERSONNEL AFFECTÉ À LA VENTE DE VÉHICULES ET DES SALARIÉS ITINÉRANTS**

### **ARTICLE 6.01 - DOMAINE D'APPLICATION**

Le présent chapitre s'applique « d'une part » aux personnels affectés à la vente de véhicules, et d'autre part aux salariés cadres ou non cadres dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit que l'activité s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise et qu'elle implique une réelle autonomie dans l'emploi du temps quotidien.

Le présent chapitre est destiné à tenir compte des contraintes particulières qui découlent de cette situation. Toutes les autres dispositions de la Convention collective demeurent applicables aux salariés concernés, sous réserve des dispositions particulières ci-après.

### **ARTICLE 6.02 - CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci indique, outre les mentions requises par l'article 2-03 ou 4-02, les conditions d'exercice de l'activité du salarié ainsi que toutes clauses particulières pouvant être prévues notamment quant à l'usage des véhicules, l'obligation de non-concurrence ou le recours éventuel au travail dominical.

### **ARTICLE 6.03 - ORGANISATION DU TRAVAIL**

#### **a) Salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle, et autres salariés itinérants**

L'activité du salarié, qui s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise, est caractérisée par la difficulté de contrôler le nombre d'heures de travail nécessaire pour accomplir les missions qui lui sont confiées, ce nombre ne pouvant être prédéterminé puisque l'activité est soumise aux aléas de la durée des trajets et des délais d'attente.

De ce fait, le travail peut être organisé :

- soit conformément aux dispositions de l'article 1-09 d) à g), selon les contraintes particulières de l'activité et le degré d'autonomie de l'intéressé ;
- soit dans le cadre d'un temps de travail individuel mesuré hebdomadairement.

#### **b) Salariés affectés à un hall ou un magasin d'exposition**

Cette activité d'accueil, de renseignement et/ou de négociation, sans activité particulière à l'extérieur, est réalisée dans le cadre d'un horaire de travail prescrit. En conséquence, l'employeur doit définir et mettre en œuvre, pour cette catégorie de personnel, les modalités concrètes de mesure du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 1-09 a). L'horaire de ce salarié est l'horaire collectif, ou un forfait conforme à l'article 1-09 d) ou e).

### **ARTICLE 6.04 - RÉMUNÉRATION**

#### **a) Modes de rémunération**

Le mode de rémunération fixé par le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, est choisi en fonction de l'organisation du travail retenue pour l'exercice des fonctions du salarié.

Lorsque le salarié est rémunéré par un fixe et des primes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du minimum garanti qui lui est applicable, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1-09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d) à g) dudit article.

#### **b) Mise en œuvre des barèmes des primes de ventes**

Les entreprises doivent communiquer, par note de service au personnel de vente, le barème de base des primes de vente par véhicule et ses règles d'application. Les modifications apportées à ce barème devront faire l'objet d'une communication.

Lorsque des modifications apportées aux barèmes applicables nécessitent une modification de paramètres de calcul mentionnés sur le contrat de travail ou un avenant, leur mise en œuvre implique un accord des parties constaté par un nouvel avenant.

Conformément à la législation, le chef d'entreprise devra présenter au moins une fois par an au « comité social et économique » \*, les indications relatives à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente.

\*\* 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.

### c) Garanties de rémunération pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes

Lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1-09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d) à g) dudit article.

La rémunération des salariés rémunérés par un fixe et des primes sur ventes doit être vérifiée mensuellement selon les modalités de lissage exposées au paragraphe d).

Toutefois, le salaire n'est pas lissé dans les circonstances suivantes :

- s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié sera assuré, pendant trois mois, de percevoir une rémunération mensuelle au moins égale au salaire de référence visé à l'article 1-16 b) ;
- s'il a été absent pendant trois mois ou plus pour indisponibilité au sens des articles 2-10 et 4-08, le salarié sera assuré de percevoir, au titre du 1<sup>er</sup> mois de travail complet suivant son retour, le salaire minimum conventionnel garanti correspondant à son classement ;
- si le programme d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75% au maximum par suite d'un évènement ou d'une perturbation extérieurs à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel garanti.

### d) Lissage des rémunérations

Lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, une vérification est effectuée sur le mois en cours et les cinq mois payés qui précèdent. S'il apparaît que la moyenne des salaires versés sur ces six mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique "minimum garanti", égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.

Lorsque la période de référence est inférieure à six mois pour quelque motif que ce soit, la vérification ci-dessus est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués. Lorsqu'un salaire mensuel entrant dans la période de référence de six mois est incomplet par suite d'absence non indemnisée, c'est le salaire minimum garanti réduit en proportion de l'absence qui doit être pris en compte pour le mois considéré.

En tout état de cause, aucune rémunération mensuelle pour un mois complet ne peut être inférieure au SMIC mensuel. A défaut, un complément spécifique "smic" égal à la différence constatée, doit être ajouté à cette rémunération mensuelle. Lorsque la vérification visée au 2e alinéa ci-dessus est effectuée, il est tenu compte de ce complément "smic" dans le salaire du mois considéré.

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels "compléments minimum garanti" et "compléments smic" qui ont pu être versés au cours de la période de six mois.

## ARTICLE 6.05 - ABSENCES

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congé payé, évènement familial, heures de délégation, dispense de préavis...) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence calculé conformément aux dispositions de l'article 1-16 b) de la présente convention.

Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22<sup>e</sup> ou 1/30<sup>e</sup> visées au dernier alinéa de l'article 1-16 b) s'appliquent à la partie fixe de la rémunération, et non au salaire mensuel de référence.

