CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle

Activités connexes

Contrôle technique automobile

Formation des conducteurs

CONVENTION COLLECTIVE

Version 5

Janvier 2012

CONVENTION COLLECTIVE

PAGE DE COUVERTURE – VERSION 5

SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS ----- (1)

Article 1.01 Objet et champ d'application 1
Article 1.02 Durée, Dénonciation, Révision..... 3
Article 1.03 Avantages acquis..... 3
Article 1.04 Droit syndical et liberté d'opinion 3
Article 1.04 *bis* Développement du dialogue paritaire 4
Article 1.05 Délégués du personnel et comités d'entreprise 5
Article 1.06 Embauchage..... 7
Article 1.07 Promotion 7
Article 1.08 Mutations 7
Article 1.09 Organisation du travail 7
Article 1.09 *bis* Heures supplémentaires 11
Article 1.09 *ter* Temps de trajet inhabituel 13
Article 1.10 Réglementation des périodes de travail et de repos 13
Article 1.11 Travail à temps partiel 17
Article 1.12 Compte épargne-temps 20
Article 1.13 Ancienneté 20
Article 1.14 Réfectoires et titres-restaurant 21
Article 1.15 Congés payés 21
Article 1.16 Salaires 23
Article 1.17 Égalité professionnelle entre hommes et femmes..... 24
Article 1.18 Jeunes salariés..... 24
Article 1.19 Formations en alternance 24
Article 1.20 Prime d'intégration..... 25
Article 1.21 Bulletin de salaire - Certificat de travail 25
Article 1.22 Emploi et formation professionnelle 26
Article 1.23 Qualifications professionnelles..... 26
Article 1.23 *bis* Certifications reconnues par la branche. .. 27
Article 1.23 *ter* Formation des salariés..... 27
Article 1.24 Emploi des salariés âgés..... 29
Article 1.25 Régimes complémentaires obligatoires de retraite.. 30
Article 1.25 *bis* Épargne salariale 31
Article 1.26 Régime obligatoire de prévoyance 31
Article 1.26 *bis* Garanties supplémentaires de prévoyance.. 32
Article 1.27 Réalisations sociales 32
Article 1.28 Service national 32
Article 1.29 Hygiène et Sécurité – Médecine du travail... 33
Article 1.30 Travail clandestin 33
Article 1.31 Conciliation - Interprétation : Commission nationale paritaire de conciliation..... 33

CHAPITRE II – STATUT PROFESSIONNEL DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS---------- (2)

Article 2.01 Domaine d'application 1
Article 2.02 Période d'essai..... 1
Article 2.03 Contrat de travail 1
Article 2.04 Salaires 2
Article 2.05 Formation-qualification 2
Article 2.06 Acomptes 3
Article 2.07 Congés payés annuels..... 3
Article 2.08 Durée du travail 3
Article 2.09 Congés exceptionnels pour événements personnels..... 3
Article 2.10 Indisponibilité du salarié 4
Article 2.11 Congés au bénéfice des parents 5
Article 2.12 Préavis 5
Article 2.13 Indemnité de licenciement 6

CHAPITRE III – CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIERS ET EMPLOYÉS --------- (3)

Article 3.01 Classement en catégorie « Ouvriers-Employés » 1
Article 3.02 Modalités du classement en catégorie « Ouvriers-Employés » 1
Article 3.03 Classification des Ouvriers et Employés..... 2

CHAPITRE III *bis* – CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE MAÎTRISE---------- (4)

Article 3B.01 Classement en catégorie maîtrise..... 1
Article 3B.02 Modalités du classement en catégorie maîtrise..... 1
Article 3B.03 Classification de la maîtrise 1

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL MAÎTRISE ET CADRES---------- (5)

Article 4.01 Domaine d'application 1
Article 4.02 Contrat de travail 1
Article 4.03 Période d'essai..... 1
Article 4.04 Organisation du travail 2
Article 4.05 Rémunération..... 2
Article 4.06 Congés payés 2
Article 4.07 Congés exceptionnels pour événements personnels..... 2
Article 4.08 Indisponibilité 2
Article 4.09 Congés au bénéfice des parents 4
Article 4.10 Préavis 4
Article 4.11 Indemnité de licenciement 4

CHAPITRE V – CLASSIFICATION DES CADRES----- (6)

Article 5.01 Classement en catégorie « cadres » 1
Article 5.02 Modalités du classement en catégorie « cadres » 1
Article 5.03 Classification des cadres 2

CHAPITRE VI – STATUT DU PERSONNEL AFFECTÉ À LA VENTE DE VÉHICULES ET DES SALARIÉS ITINÉRANTS ---------- (7)

Article 6.01 Domaine d'application 1
Article 6.02 Contrat de travail 1
Article 6.03 Organisation du travail 1
Article 6.04 Rémunération..... 1
Article 6.05 Absences 2

ANNEXES

Salaires minima ..... **(8)**
Jours de repos spécifiques ..... **(9)**
Annualisation des horaires de travail..... **(10)**
Compte épargne-temps ..... **(11)**
Formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière **(12)**
RNCSA (Répertoire National des Certifications) ..... **(13)**
RNQSA (Répertoire National des Qualifications) ..... **(14)**
Règlement général de prévoyance (RGP)..... **(15)**
Règlement de prévoyance obligatoire (RPO) ..... **(16)**

ACCORDS PARITAIRES NATIONAUX

Certificats de qualification professionnelle..... **(17)**
Contrats et périodes de professionnalisation..... **(18)**
Droit individuel à la formation..... **(19)**
Entretien professionnel ..... **(20)**
Validation des acquis de l'expérience..... **(21)**
Travail de nuit et régime d'équivalence..... **(22)**
Epargne salariale ..... **(23)**
Insertion professionnelle des jeunes..... **(24)**
GPEC..... **(25)**
Dialogue social..... **(26)**

PRÉSENTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LA CONVENTION COLLECTIVE AU FORMAT NUMÉRIQUE À PARTIR DE 2010

Le présent document rassemble les accords collectifs conclus au niveau national par les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives de la branche des services de l'automobile.

Il se compose de trois éléments d'égale valeur juridique:
- la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (parties 1 à 7),
- les annexes de cette convention collective (parties 8 à 16),
- les accords paritaires nationaux négociés pour l'application d'une disposition de cette convention collective (parties 17 à 26).

L'ouvrage est désormais proposé sous forme numérique, de façon à faciliter sa mise à jour permanente.

Chaque chapitre de la convention collective, chaque annexe et chaque accord paritaire national a sa propre pagination. Cette présentation permettra, en cas de création de texte supplémentaire nouveau ou de suppression d'un texte ancien sans remplacement, de limiter les changements de pagination induits par une telle opération. Le nombre de pages à imprimer suite à la mise à jour sera réduit de ce fait.

Chacune des 26 parties successives de l'ouvrage (chapitre de la convention collective, annexe, etc.) est elle-même dotée d'un numéro propre qui apparaît en haut de chaque page, pour faciliter son repérage.

Au bas de chaque page sont indiqués le mois et l'année de la mise à jour, afin de repérer les modifications apportées par les avenants successifs. Le lecteur pourra vérifier qu'il a en sa possession toutes les mises à jour consécutives, grâce à l'indication de la version numérotée de l'ouvrage sur la page de couverture. La trace des mises à jour sera conservée pendant au moins deux ans (voir ci-après).

LES MISES À JOUR

Le repérage systématique des modifications, dans le corps de l'ouvrage, n'apparaît plus possible aujourd'hui compte tenu du nombre et de la complexité des évolutions successives intervenues depuis 1981.

Aussi, pour toute question relative à l'application de la convention collective dans le temps, par exemple en cas de litige entre un salarié et son employeur sur le droit applicable dans le passé, lorsque les dispositions conventionnelles ont évolué sur le point contesté, il sera nécessaire de faire procéder à une analyse particulière de la situation.

Le document est conçu de façon à permettre le repérage des modifications les plus récentes. Les principes qui guident ses mises à jour sont les suivants:

1°- une nouvelle version sera mise en ligne, chaque fois qu'une modification entrera en vigueur, à savoir:
- après le dépôt légal d'un accord dont l'entrée en vigueur n'est pas subordonnée à son extension ministérielle,
- après la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, lorsque ce dernier conditionne l'entrée en vigueur (cf 3°),
- en janvier, pour les mises à jour systématiques, notamment RNCSA et RNQSA (cf 4°).

2°- pour repérer l'existence d'une mise à jour, la page de couverture du document mentionnera le numéro de la nouvelle version, ainsi que le mois et l'année de cette version.

3°- l'entrée en vigueur d'un accord modifiant la version antérieure est généralement subordonnée à la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension (noter que plusieurs mois sont nécessaires pour l'aboutissement de la procédure d'extension effectuée par le ministère du travail). La ou les pages concernées, repérables à leur date (mois/année) signaleront l'arrêté d'extension au regard du texte modifié avec insertion, le cas échéant, de notes de bas de page pour expliciter les conditions d'application.

4°- certaines dispositions font périodiquement l'objet de mises à jour globales. Dans ce cas les nouvelles dispositions se substituent intégralement aux anciennes, à la date prévue et indiquée dans la mise à jour. Il peut s'agir par exemple des accords de salaire (annexe "salaires minima"), ou bien encore du répertoire des certifications (annexe "RNCSA") et du répertoire des qualifications professionnelles (annexe "RNQSA") dont une nouvelle version entre en application au 1er janvier de chaque année.

5°- la mention des avenants et des arrêtés d'extension sera supprimée lorsqu'une nouvelle mise à jour sera faite ultérieurement sur le ou les feuillets concernés, afin de ne pas alourdir inutilement le texte des dispositions applicables; toutefois la mention des avenants et des arrêtés d'extension sera conservée pendant au moins deux ans.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ÉVOLUTIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LE TEMPS

La Convention collective nationale du 15 janvier 1981 est entrée en vigueur le 1er avril 1981. Elle a été rendue obligatoire par arrêté d'extension du 30 octobre 1981 publié au Journal Officiel du 3 décembre 1981. De nombreuses dispositions du texte initial ont été modifiées depuis, par « avenant » : certains articles ont été remaniés, à plusieurs reprises quelquefois, d'autres ont été rajoutés, ou supprimés.

La convention collective nationale des services de l'automobile, ainsi modifiée d'année en année, s'applique essentiellement, aux entreprises qui sont tenues de l'appliquer obligatoirement en raison de leur appartenance à son champ territorial et professionnel, défini par l'article 1-01 de la convention collective. Elle s'applique accessoirement aux entreprises qui, bien que n'entrant pas dans ce champ territorial et professionnel, ont choisi de l'appliquer volontairement lorsqu'elles en ont la possibilité.

Les règles d'application des conventions collectives fixées par le code du travail peuvent rendre difficile l'appréciation de la situation passée d'un salarié au regard des dispositions qui lui étaient applicables, en effet :
- le champ professionnel, c'est-à-dire les catégories d'entreprises assujetties à la convention collective en raison de leur activité économique, a varié au fil du temps ;
- pour être opposable à l'employeur, la détermination du champ telle que fixée par les partenaires sociaux doit être elle-même étendue par arrêté ministériel; et tant qu'elle ne l'est pas, la convention collective ne s'applique que si l'employeur concerné est adhérent d'une organisation patronale représentative pour la profession considérée.

Le calcul des obligations et des droits passés est donc quelquefois délicat, par exemple pour la détermination de l'activité économique principale de l'entreprise ou pour savoir si cette entreprise adhérait ou non à une organisation patronale représentative. En cas de doute sur ce point, il conviendra de faire les vérifications nécessaires, par une recherche factuelle et par une analyse juridique appropriées.

APPLICATION DES AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE

Lorsqu'un avenant n'indique aucune date d'application, les modifications qu'il apporte à la Convention collective entrent en vigueur à partir du lendemain de son dépôt légal auprès des services centraux du ministère du travail (ou, avant 2006, auprès des services du travail des Hauts-de-Seine, département du lieu de conclusion des accords).

Lorsque l'avenant indique une date précise d'application, il convient simplement de s'y référer. Mais en règle générale, les accords ne sont applicables qu'à condition d'avoir été étendus par arrêté ministériel. Cette condition est exigée dans certains cas par la loi elle-même. Dans d'autres cas, ce sont les signataires de l'avenant qui en décident ainsi, pour faire en sorte que les mêmes règles s'appliquent au même moment pour toutes les entreprises.

Dans les cas particuliers où un accord entre en vigueur sans extension ministérielle, ou avant qu'elle intervienne, celui-ci n'est applicable qu'aux employeurs adhérents à l'une des organisations patronales qui en sont signataires.
Certaines dispositions de la Convention collective doivent être impérativement appliquées sans adaptation possible, d'autres peuvent éventuellement faire l'objet de négociations d'entreprise dans des conditions sur lesquelles il conviendra de s'informer.

Il est donc conseillé de toujours vérifier les conditions d'application qui ont été prévues par chaque avenant.

EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque article ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension (et, de même, chaque modification ultérieure apportée par avenant lui-même étendu, à la demande de ses signataires) est applicable, un jour franc après la date de publication de cet arrêté au Journal Officiel, à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective défini par son article 1-01. L'obligation d'appliquer la disposition concernée est donc « étendue » aux entreprises qui n'appartiennent pas à l'une des organisations patronales signataires de ce texte.

Les conditions dans lesquelles les accords de branche sont rendus obligatoires, par arrêté du ministre chargé du travail, à l'ensemble des salariés et des employeurs compris dans leur champ d'application, sont fixées par les articles L.2261-15 et suivants du code du travail.

Le ministre peut exclure de l'extension "les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales". Il peut également étendre "sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions" (article L.2261-25).

En réalité, la portée de l'extension ministérielle est variable selon l'objet de l'accord. L'extension ne rend pas un accord obligatoire lorsqu'il ne comporte que des dispositions facultatives ou optionnelles pour les salariés, ou des recommandations, ou bien encore lorsqu'il ne concerne pas directement les entreprises ni les salariés (il s'agit par exemple des dispositions déclaratives, ou de celles qui fixent des règles de gestion d'organismes paritaires).

La portée de l'extension ministérielle est réelle pour les dispositions normatives, qui prévoient des droits ou des obligations pour les employeurs et les salariés. Mais, même dans ce cas, les termes de l'arrêté d'extension n'ont qu'une valeur indicative, les accords collectifs étant souverainement interprétés par les tribunaux en cas de litige. Une exclusion signifie que le ministère du travail estime la clause illicite, et donc refuse de la rendre obligatoire pour toutes les entreprises de la branche ; une réserve signifie que le ministère estime qu'il y a lieu d'appliquer de façon préférentielle, ou combinée, le texte de loi que la clause conventionnelle a adapté. Or les questions relatives à l'articulation des normes conventionnelles avec les normes légales peuvent être subtiles. Dès lors, seule une analyse juridique précise permettra d'éclairer le lecteur sur la règle de droit applicable dans ce cas précis. En conséquence, seules sont mentionnées les éventuelles exclusions formulées par le ministère, ainsi que les réserves lorsque leur mention est nécessaire pour une application correcte de la règle de droit.

RECHERCHE DES RÈGLES DE DROIT EFFECTIVEMENT APPLICABLES

D'une manière générale, le lecteur est invité à recouper ses informations aussi souvent que possible, en consultant la documentation sociale appropriée. En effet, les aléas de la législation sociale et de son interprétation par les tribunaux, la permanence des négociations nationales de branche, de même que l'incidence de l'intervention administrative (circulaires ministérielles, arrêtés d'extension) peuvent rendre incertaine la portée exacte de telle ou telle disposition conventionnelle. Il sera donc toujours prudent de rechercher les informations complémentaires nécessaires, en cas de doute sur le sens précis du texte examiné.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE
du 15 janvier 1981

Commerce et Réparation de l'Automobile, du Cycle et du Motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs

PRÉAMBULE

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

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

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

– l'indemnisation maladie - le régime de retraite - le capital de fin de carrière ;

– la situation des vendeurs ;

– le droit syndical et l'indemnisation des délégués salariés participant aux réunions paritaires ;

– la durée du travail ;

– la définition de l'ancienneté.

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

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

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES SIGNATAIRES

- Chambre Syndicale Nationale du Commerce et de la Réparation de l'Automobile (C.S.N.C.R.A.), *devenue Conseil National des Professions de l'Automobile (C.N.P.A.)*
- Chambre Syndicale Nationale des Electriciens Spécialistes de l'Automobile (C.S.N.E.S.A.), *devenue Groupement National des Entreprises Spécialisées de l'Automobile (G.N.E.S.A.)*
- Fédération Nationale du Commerce et de l'Artisanat de l'Automobile (F.N.C.A.A.), *devenue Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile (F.N.A.A.)*
- Fédération Nationale du Commerce et de la Réparation du Cycle et du Motocycle (F.N.C.R.M.)
- Fédération Française de la Carrosserie (F.F.C.)
- Chambre Nationale du Commerce du Pneumatique et de l'Industrie de Rechapage (C.N.C.P.I.R.), *devenue « Les Professionnels du Pneu »*

ORGANISATIONS ADHÉRENTES

- Syndicat National du Contrôle Technique Automobile (S.N.C.T.A.), le 23 mai 1990
- Union Nationale Intersyndicale des Enseignants de la conduite (U.N.I.D.E.C) , le 11 juin 1997.

ORGANISATIONS SYNDICALES DESALARIÉS SIGNATAIRES

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.)
- Fédération des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie (C.F.T.C.)
- Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie (F.O.)
- Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie (C.F.E.-C.G.C.)
- Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs, Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile (C.S.N.V.A.)

ORGANISATIONS ADHÉRENTES

- Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (C.G.T.), le 14 octobre 1981.

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) Application de la convention collective

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

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

– être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;

– ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1-04 *bis* ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

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

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

c) Entreprises assujetties en raison de leur activité principale (Avenant n°53 du 25 septembre 2008 *)

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.

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

- ***45.20A « entretien et réparation de véhicules automobiles légers »,***
  concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges de voiture, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires, et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation), des véhicules dont la vente est visée au code 45.11Z *.

- ***45.20B « entretien et réparation d'autres véhicules automobiles »,***
  concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires, et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation), des véhicules dont la vente est visée au code 45.19Z *.

➤ **Commerce d'équipements automobiles**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence 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.

➤ **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**
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.

➤ **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.

** 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.*

- ***71.20A « contrôle technique automobile »,***
  correspondant au contrôle périodique de tous types de véhicules avec la délivrance d'un procès-verbal.

- ***81.29B « autres activités de nettoyage »,***
  dans lequel est exclusivement visée l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client.

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

- ***85.53Z « enseignement de la conduite »,***
  concernant l'activité des établissements d'enseignement à la conduite et à la sécurité routière préparant aux différents types de permis de conduire, ainsi que celle des centres de récupération des points du permis de conduire.

- ***85.59B « autres enseignements »,***
  dans lequel sont exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière.

➤ **Démontage et recyclage des véhicules automobiles**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***45.32Z « commerce de détail d'équipements automobiles »,***
  lorsque l'activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles.

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

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.

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 compromettra pas la bonne marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

c) Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

d) Priorité de réembauchage : permanent syndical

Le salarié ayant plus de 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.

ARTICLE 1.04 *bis* - DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE PARITAIRE

a) Participation des salariés à la Commission paritaire nationale

La délégation de chaque organisation syndicale peut comporter jusqu'à cinq personnes, dont au maximum quatre salariés d'entreprises visées à l'article 1-01 de la Convention collective.

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

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

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

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

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

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

c) Promotion de l'action des partenaires sociaux

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment en déterminant les missions confiées à cet effet au Centre d'Études des Services de l'Automobile (CESA).

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

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par un protocole passé entre le CESA et l'organisme assureur désigné (OAD) visé à l'article 1-26 b) de la Convention collective.

ARTICLE 1.05 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISE*

a) Préparation des élections

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

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

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

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

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

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

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

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

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

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

b) Organisation et déroulement du vote

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

➤ **Bureau de vote**

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

* *Les conditions de mise en place et de renouvellement des représentants du personnel ayant été modifiées par la loi quinquennale du 20 décembre 1993, certaines dispositions de l'article 1.05 ne sont plus conformes.*

➤ **Déroulement du vote**
Le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne devra pas entraîner de réduction de salaire. Il sera procédé aux opérations électorales à bulletins secrets dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote.

Les salariés passeront dans un isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Les délégués du personnel

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

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

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

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

d) Les comités d'entreprise

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

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

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

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

Délégué du personnel		
Effectif	Nombre de délégués	
	Titulaires	Suppléants
de 11 à 25 salariés	1	1
de 26 à 74 salariés	2	2
de 75 à 99 salariés	3	3
de 100 à 124 salariés	4	4
de 125 à 174 salariés	5	5
de 175 à 249 salariés	6	6
de 250 à 499 salariés	7	7

Membre du comité d'entreprise		
Effectif	Nombre de membres du comité	
	Titulaires	Suppléants
de 50 à 74 salariés	3	3
de 75 à 99 salariés	4	4
de 100 à 399 salariés	5	5
de 400 à 749 salariés	6	6

Dans les entreprises de 50 à 124 salariés où il n'existe ni comité d'entreprise ni C.H.S.C.T., le nombre des délégués du personnel doit être, par exception au tableau ci-dessus, porté à :

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

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

ARTICLE 1.06 - EMBAUCHAGE

Les entreprises feront connaître aux sections locales de l'A.N.P.E. leurs besoins en personnel.

Le personnel est recruté, soit en faisant appel aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi, soit par embauchage direct, avec les périodes d'essai prévues par la présente convention.

ARTICLE 1.07 - 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 la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

ARTICLE 1.08 - MUTATIONS

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

Lorsqu'un délégué syndical, un représentant syndical au comité d'entreprise, un délégué du personnel, un membre du comité d'entreprise, est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application de l'article L. 122-12 du code du travail*, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

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.

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

Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail. Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, ou par le règlement intérieur, ou par le contrat de travail,

**Devenu L.1224-1.*

l'employeur a le choix entre le maintien de ce temps dans le temps de travail ou son exclusion contre paiement d'une « prime d'habillage » due pour chaque jour effectivement travaillé, ou d'une contrepartie équivalente qui constitue une compensation forfaitaire à toutes les opérations d'habillage et de déshabillage nécessaires.

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

b) Organisation collective du travail

1. Dans le cadre d'un horaire prédéterminé

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, 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. 221-9 et R. 221-4 et suivants 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.

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 ;

**Devenus L.3132-12 et R.3132-5*

– 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 à l'article L. 212-15-3, II, 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.

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 bonification prévue par l'article L. 212-5, I, 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 % de la référence retenue par l'annexe « Salaires minima », 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 % de la référence retenue par l'annexe « Salaires minima » 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 1/12e de l'horaire annuel convenu.

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

f) Forfait en jours

1. Salariés visés

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

** Devenu articles L.3121-42 à 44, et L.3121-51.*
*** Durée majorée de 7 heures par an, conformément à l'article 5 de la loi sur la « journée de solidarité » du 30 juin 2004.*
**** Bonification légale remplacée par la majoration prévue par l'article L.3121-22.*

2. 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 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 217 jours* pour une année complète de travail.

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.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée d'un an renouvelable, dès la prise d'effet du contrat de travail ou de l'avenant qui le prévoit ; en conséquence, un contrat à durée déterminée conclu de date à date pour une durée inférieure à un an ne peut pas inclure une convention de forfait en jours.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant 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 1/22e de ce forfait.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, et complété au fur et à mesure de l'année ; il est signé chaque semaine par le salarié, puis par l'employeur ou son représentant.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Les modalités d'affectation, sur un compte-épargne, des journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte-épargne temps applicable.

3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail applicable, augmenté d'une majoration de 20 % de la référence retenue par l'annexe « Salaires minima » lorsque le forfait est de 217 jours*.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 217* pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle par rapport au minimum conventionnel visé ci-dessus, ne peut être inférieure à 120 % diminué de 1 % par jour de travail en moins dans la limite de 10. Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 207*, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure à 110 % du minimum conventionnel. Le présent alinéa ne s'applique pas aux cadres qui ne bénéficient pas d'un congé annuel complet visés au 4e alinéa du paragraphe a) ci-dessus, quel que soit le nombre de jours de travail convenu. Les jours de travail en moins visés par le présent alinéa sont considérés comme des jours de réduction du temps de travail.

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

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 valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

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

Le choix de cette formule de forfait 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.

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

Pour le calcul des soldes de rémunération ou des indemnités en cas de cessation du contrat de travail, le nombre de jours de travail que comporte un mois est réputé être égal à 1/12e du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur.

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. 223-1 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.

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.

**Devenu L.3141-1 et suivants.*

c) Contingent annuel (Avenant n°51 du 29 mai 2008 *)

Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année 220 heures supplémentaires ** "sans autorisation administrative préalable *** ". "Tout dépassement de ce contingent à la demande de l'employeur est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, sollicitée après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe***". Les salariés peuvent toutefois accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel, dans les conditions précisées au paragraphe g) ci-après, "sans qu'une autorisation administrative préalable soit requise***".

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

d) Paiement des heures supplémentaires (Avenant n°51 du 29 mai 2008 *)

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 (Avenant n°51 du 29 mai 2008 *)

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

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

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

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

f) Prise des repos

Les repos de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié, sur son compte épargne-temps de même que les repos compensateurs légaux. À défaut d'une telle demande, ils sont pris dans les conditions suivantes :

• l'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée mois par mois, conformément à l'article 1-21 (point 14) de la présente convention ;

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

• les repos doivent être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ; les dates en sont choisies par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur, et avec un délai de prévenance 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 (Avenant n°51 du 29 mai 2008 *)

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.

** Avenant étendu par arrêté du 3 décembre 2008 (J.O. du 13 décembre)*

*** "Le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires, fixé à 220 heures dans le cadre de l'article 1-09 bis, ne peut être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement" (Article 7 de l'avenant n°51): phrase exclue de l'extension comme étant contraire à L.3121-11-1 du code du travail.*

**** Termes exclus de l'extension comme étant contraires à L.3121-11-1 du code du travail.*

********* *"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).*

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 (Avenant n° 49** du 13 février 2007)

Le présent article concerne les salariés non itinérants dont la rémunération est fonction de l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures de travail. En conséquence, il ne s'applique pas aux bénéficiaires d'un forfait en jours ou d'un forfait sans référence horaire, ni aux salariés régis par le chapitre VI, à l'exception des vendeurs affectés à un hall ou un magasin d'exposition visés à l'article 6-03 b). Il ne s'applique pas non plus aux déplacements professionnels qui imposent au salarié de ne pas rentrer à son domicile en fin de journée, sauf pour le trajet d'aller (premier jour du déplacement) et pour le trajet de retour (dernier jour du déplacement).

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.

• Dérogations permanentes

Dans les établissements visés au 2e 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.

** " 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, phrase étendue par arrêté rectificatif du 23 avril 2009 au J.O. du 30 avril).*

*** Avenant étendu par arrêté du 16 juillet 2007 (J.O. du 24 juillet).*

• 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*. Elles peuvent être affectées au compte épargne-temps du salarié.

c) Jours fériés

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

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

• Autres jours fériés

1er janvier	8 mai	Lundi de Pentecôte	15 août	11 novembre
Lundi de Pâques	Ascension	14 juillet	1er 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*. Elle peut être affectée au compte épargne-temps du salarié.

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

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

Lorsque le nombre annuel de jours de repos inclus dans cette alternance est inférieur à celui dont bénéficient les salariés de l'établissement qui chôment les jours fériés, chaque jour férié travaillé ouvre droit à un jour de repos pris dans la semaine en cours ou, au plus tard, dans les quatre semaines civiles suivantes. Ce jour de repos peut être affecté au compte épargne-temps.

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.

** Dispositions issues de l'avenant n°37 du 13 janvier 2004, étendu par arrêté du 5 août 2005 (J.O. du 19 août) sous réserve des articles L. 213-1 à L. 213-4 (L.3122-29 à L.3122-41 du code du travail) ; voir également l'accord annexé à cet avenant, partie 22.*

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 ; ce repos sera pris dans les conditions prévues aux articles L. 212-5-1*, D. 212-6 et suivants**, et D. 212-22 du code du travail*** ;
« ce repos compensateur peut être affecté au compte épargne-temps »**** ;

– 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 du dépassement, qui s'ajoute au repos journalier de 11 heures dans les conditions prévues par l'article 1-10 a) et e) ; dans le cas où l'octroi de ce repos n'est pas possible dans ces conditions pour des motifs impérieux de service, un repos équivalent aux dépassements cumulés sur 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. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des avantages salariaux autres que ceux définis ci-après, dès lors qu'ils sont versés au titre du travail de nuit dans le cadre du mois en cours, quelle qu'en soit la dénomination et même s'ils sont intégrés au salaire de base. Ne sont pas prises en compte pour cette vérification, les primes et sommes exclues de la vérification des salaires minima, citées par l'article 1-16 a), ainsi que les éventuelles primes d'astreinte et de salissure.

7. Affectation au travail de nuit
Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit, conformément à l'article L. 213-4-3 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.

** Devenu articles L.3121-28, 29 et 30.*
*** Devenu D.3121-7 et suivants.*
**** Devenu D.3171-11 et 12.*
***** Termes exclus de l'extension comme étant contraires à L. 213-4 du code du travail (devenu L.3122-36, 39, 40, 41) et L. 227-1 (devenu L.3151-1 à L.3154-3); la loi du 20 août 2008 sur la réforme du temps de travail lève cette exclusion (voir L.3152-2).*
****** Devenu L.3122-37.*

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 « moyennant un préavis de 15 jours *».

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* ; cette majoration peut être affectée au compte épargne-temps.

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 visées au point 4 peuvent être portées respectivement :

– jusqu'à 12 heures et 42 heures pour assurer la continuité du service dans les stations-service ouvertes 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 à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité « ou bien de conserver à sa disposition immédiate les moyens techniques nécessaires** », afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

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

– la durée des déplacements effectués dans le cadre des missions exécutées par le salarié ;

– la durée des trajets à partir du domicile du salarié sous astreinte pour se rendre directement sur les lieux d'intervention, ou pour y retourner après une intervention, par dérogation à l'article 1-09 a) ;

– la durée des interventions sur site.

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

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 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.

** Termes exclus de l'extension comme étant contraires au premier alinéa de L. 122-25-1-1 (devenu L.1225-9) du code du travail.*
*** Mots exclus de l'extension de l'avenant n°32 du 31 mars 2000 (arrêté du 11 juillet 2000).*

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. 122-1-1 du code du travail*.

Ces convoyeurs bénéficient, au terme de leur contrat à durée déterminée, d'une indemnité de fin de contrat égale à 6 % 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) Accès au travail à temps partiel

Le développement du travail à temps partiel constitue un moyen privilégié pour mieux adapter l'entreprise aux fluctuations d'activité dans une perspective d'amélioration de l'emploi, pour répondre aux aspirations au temps choisi des salariés, et pour assurer une plus grande souplesse dans l'organisation du travail. Il peut permettre en particulier :

– d'aménager les horaires des salariés ;

– de faciliter la fin de carrière des salariés, notamment dans le cadre des préretraites ;

– d'éviter en cas de difficultés économiques, des suppressions d'emploi par une réduction d'horaire des salariés à temps plein ;

– de répondre aux besoins particuliers correspondant aux emplois intermittents.

** Devenu L.1242-2.*
*** La réglementation relative aux CDD ayant été modifiée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, ce paragraphe n'est plus conforme.*
**** Dispositions issues de l'avenant n°37 du 13 janvier 2004, étendu par arrêté du 5 août 2005 (J.O. du 19 août); voir également le décret du 20 janvier 2005, partie 22.*

Les employeurs s'attacheront à proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement, et à favoriser les passages à temps partiel sur la base du volontariat, notamment dans le cadre des préretraites progressives.

Ils consulteront régulièrement les représentants du personnel sur l'évolution des emplois à temps partiel.

Le passage à temps partiel 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.

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont celles fixées par l'article L. 212-4-9 du code du travail*.

Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper, en particulier lorsque le salarié fait état d'une évolution durable de sa situation personnelle ou familiale se traduisant par une diminution importante des ressources du ménage.

Les salariés embauchés à temps partiel peuvent, sauf clause contractuelle contraire justifiée par un motif de non concurrence, occuper un autre emploi du secteur privé ; ils s'engagent dans ce cas à en informer leur employeur et à ne pas dépasser les durées maximales de travail autorisées par la loi.

b) Statut des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont ceux dont la durée de travail est conforme aux dispositions des paragraphes c) ou d) ci-après. Compte tenu de leur durée de travail, 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.

Ils bénéficient, sous réserve des modalités particulières prévues par la présente convention, des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. En particulier, leurs droits aux congés payés sont identiques, le décompte des jours de congé s'effectuant comme indiqué à l'article 1.15 c) de la présente convention. De même, leur ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité y compris pour les salariés à temps partiel annualisé.

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein. Au terme de leur carrière, ils bénéficient du capital de fin de carrière dans les conditions indiquées à l'article 2.14 d) de la présente convention, sans abattement pour horaire réduit lorsqu'ils ont adhéré à une convention de préretraite progressive **.

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.

c) Temps partiel hebdomadaire ou mensuel

1. Durée et répartition du temps de travail

Le contrat de travail peut être conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle. La durée contractuelle du travail doit être inférieure à la durée légale du travail, ou bien à la durée du travail de référence de l'entreprise ou de l'établissement si elle est inférieure à celle-ci.

Le contrat de travail doit indiquer la répartition des heures de travail au cours de la semaine et, le cas échéant, la répartition des semaines travaillées au cours du mois. Il doit également indiquer les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, toute modification devant alors être notifiée par écrit au moins 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

La journée de travail du salarié à temps partiel doit, dans toute la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures, et une seule interruption de deux heures au maximum est possible lorsqu'elle est égale ou supérieure à deux heures.

2. Heures complémentaires

L'horaire contractuel peut être dépassé lorsqu'il est nécessaire d'envisager des accroissements ponctuels d'activité. Le contrat de travail doit alors prévoir expressément la faculté d'effectuer des heures complémentaires, et en fixer le nombre maximum.

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 au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

** Fixées par les articles L.3123-5, L.3123-6 et L.3123-8.*

*** Le régime de préretraite progressive a été abrogé au 1er janvier 2005, les conventions conclues antérieurement s'appliquant jusqu'à leur terme.*

Des heures complémentaires ne pourront pas être accomplies sans l'accord particulier du salarié :

• dans tous les cas, lorsqu'elles le conduisent à travailler un jour de la semaine non prévu par le contrat de travail ;

• dans le cas où le contrat de travail prévoit une ou plusieurs interruptions au cours de la journée de travail, de plus de 3 heures au total, lorsque ces heures complémentaires le conduisent à faire commencer la journée de travail plus d'une heure plus tôt qu'habituellement, ou à la prolonger de plus d'une heure.

Lorsque l'accomplissement d'heures complémentaires conduit pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines à un dépassement d'au moins 2 heures par semaine de l'horaire contractuel, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

d) Temps partiel annualisé*

1. Durée annuelle du travail

Le contrat de travail à temps partiel peut, pour les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, être conclu sur une base annuelle.

Le contrat de travail indique dans ce cas la durée annuelle effective du travail, qui doit être inférieure à un volume annuel d'heures calculé conformément à l'article 4-1 de l'annexe « Annualisation des horaires de travail ».

Il peut également prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires, dans la limite du quart de la durée annuelle prévue par le contrat de travail et sans que la durée effective totale, heures complémentaires comprises, puisse atteindre le volume annuel d'heures visé ci-dessus. Toute heure effectuée au-delà du dixième de la durée annuelle prévue donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

2. Périodes de travail et répartition des horaires

Le contrat de travail doit également mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année :

• Lorsque la nature de l'activité permet de définir avec précision ces périodes, le contrat indique la répartition des horaires de travail au cours de chacune des périodes ainsi définies ; les modifications éventuelles de la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois doivent être notifiées à l'intéressé dans un délai minimal de trois jours ouvrés.

L'horaire ainsi déterminé peut, au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être identique à celui des salariés à temps plein : pour autant, l'intéressé conserve le statut de salarié à temps partiel dès lors que, pour l'année entière, la durée effective du travail n'aura pas dépassé les limites indiquées au point 1 du présent paragraphe.

• Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément à l'avance les périodes de travail, le contrat de travail doit fixer les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours ; celui-ci pourra refuser une demande de travail ou la répartition des horaires proposée, dans les conditions et limites fixées par la législation en vigueur.

La journée de travail du salarié à temps partiel annualisé doit, dans toute la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures, et une seule interruption de deux heures au maximum est possible lorsqu'elle est égale ou supérieure à deux heures.

3. Rémunération

Le salarié occupé à temps partiel annualisé bénéficie, tous les mois, d'un salaire de base égal à 1/12e de la rémunération correspondant à sa durée annuelle du travail. S'y ajoutent, la rémunération des heures complémentaires ayant pu être accomplies au cours du mois, les majorations pour heures supplémentaires dans le cas où l'horaire hebdomadaire légal a été dépassé au cours du mois, et celles qui sont dues dans le cas visé au dernier alinéa du paragraphe d) 1.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé. En cas d'absence non indemnisée, le salaire afférent à chaque heure d'absence est retenu sur le salaire mensuel lissé ou, le cas échéant, sur les salaires mensuels lissés qui suivent la période d'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, il est procédé à une comparaison entre le nombre d'heures payées et le nombre d'heures effectivement travaillées depuis la dernière date anniversaire de l'embauchage ou, selon le cas, depuis la date de l'embauchage. La différence éventuellement constatée donne lieu à une régularisation sur le dernier salaire mensuel versé, dont on retranche ou auquel on ajoute, selon le cas, le salaire correspondant aux heures manquantes ou, à l'inverse, accomplies en plus par rapport à la durée moyenne sur la base de laquelle le salarié a été rémunéré.

** Ce paragraphe continue de s'appliquer aux salariés dont le contrat a été conclu avant le 1er février 2000 ; les contrats conclus à partir de cette date (Loi « Aubry II ») ont été régis par les règles du « travail intermittent », puis par le droit commun des accords d'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008 (article L.3122-2 du code du travail).*

Le contrat de travail à temps partiel annualisé peut toutefois prévoir, à condition de l'indiquer explicitement, que la rémunération correspondra aux heures effectivement travaillées chaque mois. Dans ce cas, les dispositions ci-dessus relatives au lissage du salaire ne s'appliquent pas.

ARTICLE 1.12 - COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Les salariés peuvent ouvrir et utiliser un compte épargne-temps dans les conditions fixées en annexe de la présente convention. Ce compte individuel, qui recueille tout ou partie des droits énumérés par cette annexe, acquis par l'intéressé en temps de repos ou en majoration de salaire, permet d'indemniser des congés spécifiques (congé de fin de carrière, congé pour convenance personnelle) ou des congés légaux non rémunérés.

ARTICLE 1.13 - ANCIENNETÉ

a) Périodes de travail prises en compte

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

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

– les périodes passées au titre de contrats à durée déterminée ;

– les périodes d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu à partir du 1er juillet 1972 ;

– les périodes passées dans les différents établissements de l'entreprise.

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

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

– les congés payés visés à l'article 1.15 ;

– les stages de formation professionnelle continue et les congés individuels de formation ;

– les congés pour événements familiaux visés aux articles 2.09 et 4.07 ainsi que les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;

– la durée des congés indemnisée grâce aux droits inscrits au compte épargne-temps ;

– les congés de formation économique, sociale et syndicale visés à l'article 1.04 c) ;

– les périodes de préavis non travaillées ;

– les interruptions pour maladie dans la limite d'une durée maximale de six mois consécutifs, et les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle sans limitation de durée ;

– la durée du congé de maternité et du congé pour soigner un enfant malade prévus aux articles 2.11 et 4.09 ;

– la moitié de la durée du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps, lorsque celui-ci suspend l'exécution du contrat de travail ;

– les périodes militaires obligatoires ; le service national et la période qui le précède, dès lors que le salarié réintégré avait au moins 1 an d'ancienneté au moment de son départ. Dans le cas contraire, seule la période antérieure au service national comptera dans l'ancienneté ;

– les périodes non travaillées dans le cadre du contrat à temps partiel annualisé.

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

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

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

ARTICLE 1.14 – 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 CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, 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 dans les conditions prévues par l'ordonnance du 27 décembre 1967.

ARTICLE 1.15 - CONGÉS PAYÉS

a) Calcul des droits

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

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

La durée du congé est augmentée à raison 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.

Les droits concédés antérieurement à cet avenant, et donnant des jours supplémentaires pour usages locaux, accord particulier ou accord d'entreprise, sont intégrés dans le nouveau droit des 2 jours 1/2 et ne s'ajoutent pas à ces 2 jours 1/2. Mais, toute entreprise pourra décider, après mise en place du présent avenant, d'accorder des jours de congés supplémentaires pour tout motif qu'elle jugera bon.

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

- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les journées de congé payé ;
- les périodes de repos de femmes en couches ;
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés en vue de favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti a été « maintenu » ou « rappelé » sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les périodes de congé de formation des salariés en activité et des jeunes travailleurs ;
- les jours fériés non travaillés ;
- les jours de congés exceptionnels pour événements de famille ou personnels prévus par les chapitres II et IV de la présente convention.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits aux congés payés que les salariés à temps plein, quelles que soient la durée et la répartition hebdomadaire des jours de travail. Une semaine de congé comporte donc autant de jours de congé qu'il y a de jours habituellement travaillés, partiellement ou totalement, au cours de la semaine ; ainsi par exemple, pour un salarié travaillant 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 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, les droits aux congés payés se calculant sur la période de référence, à savoir : du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

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

c) Congé principal de 4 semaines

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

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

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins 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 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.

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

d) La 5e semaine

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

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

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

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

e) Congés spéciaux

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

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

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

Ces salariés peuvent également, sous réserve du respect de la réglementation relative à la période des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement des congés payés, demander à prendre les droits à 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
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 après avis donné par l'inspecteur du travail, 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.

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

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

ARTICLE 1.16 - SALAIRES

a) Salaires minima conventionnels garantis (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

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 à l'article 1-19 et sous réserve des abattements susceptibles d'être effectués en application de l'article 1-18 c).

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

La commission paritaire nationale visée à l'article 1-04 bis se réunira au moins une fois par an pour discuter de la révision des salaires minima et de la valeur du point de formation-qualification. Toute révision des barèmes sera décidée sur la base d'un taux de revalorisation identique pour les Cadres et la Maîtrise au-delà de l'échelon 20.

b) Salaire mensuel de référence (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

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 1/22e de ce salaire brut en cas de convention de forfait en jours telle que prévue à l'article 1-09 f, de 1/30e de ce salaire brut en cas de forfait sans référence horaire tel que prévu par l'article 1-09 g, et de 1/30e de ce salaire net pour déterminer le montant de l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de travail prévue par le règlement de prévoyance.

** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre).*

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 - JEUNES SALARIES

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 » (Avenant n°57 du 7 juillet 2010*)

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 (Avenant n°57 du 7 juillet 2010*)

b) Accompagnement des jeunes (Avenant n°55 du 15 juillet 2009 **)

Dans leurs actions et dans leurs supports de communication, les organismes « de protection sociale et de formation professionnelle » (Avenant n° 57 du 7 juillet 2010*) 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 » (Avenant n°57 du 7 juillet 2010*) 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.

c) Salaire des jeunes (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

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 1.19 - FORMATIONS EN ALTERNANCE (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

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.

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 sont définies par un accord paritaire national, et les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre).Article applicable aux contrats conclus à partir du 27 décembre 2010.*
*** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

Lorsqu'un salarié obtient une certification à l'issue d'un contrat de formation en alternance, il lui est versé une prime de réussite d'un montant égal à :
- 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 1 du Répertoire National des Certifications ;
- 250 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 2, 3, 4 ou 5 du Répertoire National des Certifications.
- 300 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat, lorsque la certification obtenue figure dans la série 6, 7 ou 8 du Répertoire National des Certifications.

La prime de réussite ci-dessus est versée dès l'obtention de la certification considérée, y compris lorsqu'un nouveau contrat de formation en alternance est conclu dans la même entreprise, à l'issue de celui au terme duquel la certification a été obtenue.

ARTICLE 1.20 – PRIME D'INTEGRATION (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage ou 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 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12e mois.

Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

ARTICLE 1.21 - BULLETIN DE SALAIRE - CERTIFICAT DE TRAVAIL

a) Bulletin de salaire

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

1 - le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
2 - la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
3 - l'indication des institutions auxquelles sont versées les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;
4 - le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ;
5 - les nom et prénoms du salarié, sa qualification professionnelle telle qu'indiquée dans la lettre de classement visée à l'article 2-03 ou 4-02, 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 primes pouvant s'y ajouter, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;
7 - la période à laquelle se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et celles qui sont payées avec une majoration au titre des heures supplémentaires en précisant le taux de majoration appliqué ;
8 - le montant du complément différentiel de salaire, lorsqu'il est versé conformément à l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 ;
9 - 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 ;
10 - le montant de la rémunération brute totale ;
11 - la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute, la mention des cotisations patronales légales et conventionnelles pouvant toutefois faire simplement l'objet d'un récapitulatif remis annuellement au salarié ;
12 - le montant de la rémunération nette effectivement versée ;
13 - la date du paiement de la rémunération et les acomptes éventuellement versés ;
14 - les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

En outre, les mentions suivantes doivent, s'il y a lieu, être portées soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :
- la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part des repos compensateurs légaux, d'autre part des repos de remplacement visés à l'article 1-09 *bis* e) ;
- lorsque les droits atteignent 7 heures, la notification de l'ouverture du droit et de l'obligation de les prendre dans un délai de 6 mois.

** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre).Article applicable aux contrats conclus à partir du 27 décembre 2010.*

b) Certificat de travail

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

• Nom, prénom et adresse du salarié ;

• Nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise, code APE et adresse de l'entreprise ;

• Date d'entrée, et date de sortie de l'entreprise ;

• Nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés et périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, conformément à l'article L. 122-16 du code du travail* ;

• Le cas échéant, indication du nombre de tranches de 12 mois consécutifs ou non, effectuées selon un horaire contractuel hebdomadaire inférieur à 13 heures d'une part, et selon un horaire contractuel hebdomadaire compris entre 13 et 26 heures d'autre part.

ARTICLE 1.22 - EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

a) Rôle de la Commission Paritaire Nationale

La commission paritaire nationale visée à l'article 1-04 *bis*, fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle.

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

– dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;

– dans le domaine des qualifications professionnelles, elle actualise le RNQSA visé à l'article 1-23 a) par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu.

b) Association Nationale pour la Formation Automobile

L'ANFA, fonds d'assurance-formation des services de l'automobile, est l'organisme chargé de développer et d'harmoniser l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par la commission visée au paragraphe précédent.

Dans ce cadre et sous réserve d'obtenir les agréments exigés par la législation en vigueur, l'ANFA est l'organisme désigné par les accords nationaux de branche pour collecter les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

c) Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) (Avenant n°55 du 15 juillet 2009 **)

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences améliore le pilotage de l'entreprise par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Elle doit permettre :

- aux entreprises, d'anticiper sur leurs besoins en compétences et de préserver ainsi, voire de développer, leurs compétitivité en facilitant l'élaboration de leurs stratégies de développement économique et de gestion sociale ;
- pour les salariés, de disposer de moyens d'information et d'outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité externe ; elle doit également contribuer à l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

L'ANFA met à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en œuvre de leurs démarches de GPEC, dans le cadre de dispositions nationales de branche conclues à cet effet ***.

ARTICLE 1.23 - QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

a) Répertoire des qualifications professionnelles de la branche

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

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 de branche telles que définies ci-après. Les fiches de qualification qui constituent ce répertoire sont utilisées par les entreprises pour classer les salariés conformément aux chapitres III, III bis et V de la présente convention collective.

** Devenu D.1234-6.*
*** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*
**** Voir partie 25.*

L'employeur attribue à chaque salarié la dénomination d'emploi figurant sur la fiche de qualification applicable à ce salarié. Les paragraphes b), c) et d) réglementent les conditions dans lesquelles la « qualification de branche » ainsi attribuée au salarié est assortie d'une « appellation d'emploi » propre à l'entreprise.

b) Qualifications de branche spécifiques

Les qualifications professionnelles spécifiques reconnues par la branche des services de l'automobile, sont celles qui concernent les emplois propres aux entreprises entrant dans le champ professionnel de la présente convention collective. La qualification de branche attribuée à un salarié déterminé, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification de branche.

À chaque qualification de branche spécifique 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 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 spécifique*. Le contenu formatif 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.

c) Qualifications de branche transversales

Les qualifications professionnelles transversales reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent des emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la présente convention collective, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification transversale peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée, pour mieux identifier l'emploi considéré chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

d) Qualifications de branche génériques

Les qualifications professionnelles génériques utilisables dans la branche des services de l'automobile sont celles qui, à raison d'une fiche par échelon ou par degré, correspondent soit à des emplois nouveaux non encore répertoriés, soit à des emplois spécifiques à d'autres branches que celle des services de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification générique est obligatoirement assortie d'une appellation d'emploi appropriée permettant d'identifier précisément l'activité du salarié.

ARTICLE 1.23 *bis* - CERTIFICATIONS RECONNUES PAR LA BRANCHE

Les fiches du RNQSA mentionnent la ou les « certifications » correspondant au niveau de connaissances requis pour accéder aux qualifications de branche considérées. Les certifications sont les attestations soit délivrées par l'État, soit délivrées ou reconnues par les instances paritaires de la branche, d'un niveau de connaissances professionnelles (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle...). Les certifications reconnues par la branche sont inscrites sur un répertoire national des certifications (RNC) annexé à la présente convention collective.

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'Education ;

– ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP ci-dessus et au RNC annexé à la présente convention.

ARTICLE 1.23 *ter* - FORMATION DES SALARIÉS

a) Organisation de la formation professionnelle continue

• 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 un stage dans sa filière professionnelle ; lorsque aucune solution n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur portera cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

** Accord paritaire national relatif aux CQP, partie 17.*
*** Voir partie 21.*

• 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 l'activité des stagiaires fera l'objet d'une information régulière du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

b) Droit individuel à la formation (D.I.F.)

La formation professionnelle des salariés peut être réalisée par la mise en œuvre du DIF, dans les conditions et selon les modalités fixées par accord paritaire national*.

c) Entretien professionnel

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel au moins tous les deux ans, entendus comme 24 mois complètement ou partiellement travaillés.
Cet entretien professionnel 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. Il se déroule dans les conditions précisées par accord paritaire national**.

Il doit systématiquement avoir lieu :
1° au terme de l'année suivant l'embauche sous contrat à durée indéterminée ;
2° après l'obtention de toute certification inscrite au Répertoire National des Certifications visé à l'article 1-23 *bis* ;
3° préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;
4° à la demande du salarié, dans le cas visé au § a) ci-dessus ;
5° en cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au § d) ci-dessous.

d) 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 § c) 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.

e) 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 1-23 *bis*, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

f) Clauses de dédit-formation (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 ***)

• 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,

** Voir partie 19*
*** Voir partie 20*
**** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre)*

4° que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :
- la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation,
- la durée de la période d'attachement,
- le taux et le mode de calcul de l'indemnité.

5° que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec 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 et du maintien du salaire avec les charges afférentes, déduction faite des aides ou abondements reçus pour cette formation.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois manquants par rapport à la période d'attachement. Il est égal, pour chaque mois compris entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement, à 1/24e ou à 1/36e de la base de calcul selon que la période d'attachement était de 2 ans ou de 3 ans.

ARTICLE 1.24 - EMPLOI DES SALARIES AGES (Avenant n°55 du 15 juillet 2009 *)

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- Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel prévu par l'article 1-23 *ter* c) de la présente convention est dénommé "entretien de deuxième partie de carrière" après le 45e anniversaire du salarié. Cet entretien, qui se renouvelle ensuite tous les 5 ans, se tient avec le responsable hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point sur les compétences mises en œuvre, les besoins de formation, et l'évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des modalités de mise en œuvre des entretiens de deuxième partie de carrière.

3- Professionnalisation

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 droit individuel à la formation (DIF) 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.

** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

Les salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions, sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste.

2- Transmission des savoirs et développement du tutorat
La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième partie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer la pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire. La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3- Transition entre activité et retraite
Lors des entretiens de deuxième partie de carrière, le salarié ou son interlocuteur évoquent la date et les conditions du départ à la retraite. A partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre connaissance des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus. Ces informations figurent sur le site Internet du groupe IRP Auto et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.

A partir de 55 ans, les salariés qui disposent de droits individuels à la formation non utilisés peuvent utiliser ces derniers pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en oeuvre dans l'entreprise.

4- Départ à la retraite
Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2-12 ou 4-10 de la présente convention collective *, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins 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 1.25 - 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 (IRSACM, institution ARRCO n° 531) sauf adhésion à une institution assurant des prestations équivalentes, effectuée antérieurement au 8 décembre 1961 pour les entreprises à forme non artisanale et au 31 décembre 1963 pour les entreprises à forme artisanale.

Elles sont tenues d'y affilier également leurs cadres et leur personnel de maîtrise depuis le 1er janvier 1974, sauf adhésion à une autre institution de l'ARRCO antérieurement au 14 novembre 1973.

b) Personnel de maîtrise et cadres

Toutes les entreprises sont tenues d'affilier leur personnel de maîtrise et leurs cadres à l'institution de retraite des cadres de la profession (IRCRA, institution AGIRC n° 32), sauf adhésion à une autre institution membre de l'AGIRC avant la fin du 3e mois suivant la création du premier emploi de maîtrise ou de cadre, à condition que la création de cet emploi soit antérieure au 1er janvier 2001. L'adhésion à l'IRCRA est obligatoire pour toutes les entreprises qui créent un premier emploi de maîtrise ou de cadre à partir du 1er janvier 2001.

** Alinéa étendu sous réserve de l'article L.1234-1 du code du travail, auquel renvoie l'article L.1237-10: le préavis de départ à la retraite de la maîtrise et des cadres ne peut excéder deux mois.*

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 l'IRSACM et à l'IRCRA doit être maintenue dès lors que le personnel transféré demeure employé dans un établissement distinct conservant une activité relevant du champ d'application de la présente Convention collective.

Les entreprises qui avaient auparavant adhéré à une autre institution membre de l'ARRCO conformément aux dérogations prévues au paragraphe a) ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRSACM dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution. De même, les entreprises qui avaient adhéré à une autre institution membre de l'AGIRC conformément à la dérogation prévue au paragraphe b) ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRCRA dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution.

ARTICLE 1.25 *bis* – 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 l'ADESSA, dans le cadre de conventions passées avec le ou les organismes qui en assurent la gestion.

Les salariés qui ne sont pas concernés par un plan d'épargne d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions spécifiques en matière d'épargne salariale, peuvent adhérer directement à Inter-Auto-Plan.

Le règlement d'Inter-Auto-Plan est adressé sans frais par l'ADESSA 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" (Avenant n°55 du 15 juillet 2009 ***).

Les obligations prévues par ces règlements ne sont opposables aux entreprises et aux salariés qu'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.

b) Gestion du régime de prévoyance

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).

c) Obligations des entreprises

L'adhésion des entreprises à l'organisme assureur désigné est obligatoire pour la totalité des garanties fixées par les règlements de prévoyance.

Les entreprises qui ont adhéré avant le 1er janvier 1998 à un autre organisme, ne peuvent conserver cette adhésion qu'à la double condition suivante : l'adhésion doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise, et l'ensemble des dispositions du règlement général de prévoyance (RGP) et du régime professionnel obligatoire (RPO) doivent faire l'objet d'un contrat conclu entre l'employeur et cet autre organisme, y compris en ce qui concerne le tarif détaillé des cotisations dont aucune ne doit être supérieure à celle fixée par les annexes tarifaires visées au paragraphe a).

** Accord paritaire national du 27 juin 2002 (voir partie 23).*
*** Voir parties 15 et 16.*
**** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

**** *Accord paritaire national du 14 décembre 2005, étendu par arrêté du 29 mai 2006 (J.O. du 9 juin).*

Pour ces entreprises, tout changement de l'organisme auprès duquel elles ont souscrit un contrat ne peut être effectué que par adhésion à l'OAD.

d) 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.

L'OAD porte à la connaissance des entreprises qui lui ont communiqué le contrat conclu avec un autre organisme, dans le cas visé au paragraphe c), toute modification ultérieure des règlements de prévoyance et des tarifs correspondants afin que ce contrat soit révisé en conséquence.

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.

Les indemnités pouvant compléter celles prévues par le régime obligatoire en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité, ne peuvent excéder 100 % du salaire net moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou des 3 mois précédant l'arrêt de travail si ce montant est plus avantageux. La part de cotisation éventuellement mise à la charge des salariés ne peut excéder 20 % du montant de la cotisation prévue pour financer ces indemnités, sauf disposition expresse contraire de l'accord d'entreprise signé ou ratifié visé au 2e alinéa.

Les entreprises qui n'emploient pas plus de 15 salariés dont 5 au maximum relèvent du personnel d'encadrement, sont invitées à souscrire des contrats-types pour chaque catégorie de risques choisie. Les autres entreprises pourront souscrire, de préférence à des contrats-types, des contrats révisables périodiquement afin de tenir compte au mieux, pour chaque catégorie de personnel concernée, des données actuarielles recueillies.

ARTICLE 1.27 - RÉALISATIONS SOCIALES

a) Action sociale et culturelle

L'Association Paritaire d'Action Sociale et Culturelle de l'Automobile, du Cycle et du Motocycle (APASCA) est chargée de promouvoir et de gérer des réalisations sociales et culturelles en faveur des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'objectif prioritaire de l'APASCA est l'assistance du plus grand nombre d'ayants droit, sous forme d'aides individuelles aux vacances et aux études, d'aides en cas de difficultés passagères, ainsi que d'actions pour le développement des loisirs et de la culture.

L'APASCA est financée par une cotisation égale à 0,08 % du plafond de la Sécurité sociale, pour chaque salarié à l'exception des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance.

La cotisation destinée à l'APASCA est à la charge exclusive des employeurs. Elle ne peut s'imputer sur les dotations affectées aux comités d'entreprise qui conservent la maîtrise de leur action sociale et culturelle.

b) Coordination des actions sociales

La commission paritaire nationale visée à l'article 1-04 *bis* assure la bonne complémentarité des politiques d'action sociale développées par l'APASCA d'une part, et par les institutions de retraite et de prévoyance regroupées au sein d'IRP Auto d'autre part. Elle procède à la définition des orientations d'action sociale par voie de délibération.

ARTICLE 1.28 - SERVICE NATIONAL

a) Cas général

Le contrat de travail des salariés est suspendu pendant leur appel sous les drapeaux et au plus tard jusqu'au délai d'un mois

suivant leur libération.

Le salarié qui souhaite reprendre son emploi au terme de la suspension du contrat de travail doit en avertir son employeur par lettre recommandée dès qu'il connaît la date de sa libération du service national, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci ; il reprend alors son travail dans le mois qui suit la réception de sa demande.

Le licenciement de l'intéressé ne peut être envisagé que dans les cas autorisés par la loi.

b) Cas particulier

Le contrat de travail des salariés incorporés au plus tard le 10 novembre 1997 et qui avaient moins d'un an d'ancienneté à la date de leur incorporation, demeurera rompu par l'appel sous les drapeaux.

Le salarié se trouvant dans cette situation et qui souhaite reprendre son emploi antérieur doit en avertir son ancien employeur dès qu'il connaît la date de sa libération du service national, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci ; il sera dans ce cas réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi de la même catégorie professionnelle, dans le mois qui suivra la réception de sa demande.

Toutefois, dans le cas où l'emploi considéré a été supprimé, l'employeur devra en aviser son ancien salarié par écrit, en lui précisant qu'il bénéficie d'une priorité de réembauchage valable durant une année suivant sa libération.

ARTICLE 1.29 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ - MÉDECINE DU TRAVAIL

a) Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition et à observer les recommandations qui leur sont faites.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. À défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

b) Médecine du travail

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment, tout salarié doit être obligatoirement soumis à un examen médical avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance spéciale.

Les jeunes salariés et les apprentis de moins de 18 ans devront passer une visite médicale tous les trois mois.

ARTICLE 1.30 - TRAVAIL CLANDESTIN

Sous réserve de respecter la procédure légale de licenciement, il est reconnu à tout employeur le droit de licencier, sans préavis, les salariés effectuant pour le compte de tiers des travaux dans les conditions indiquées aux articles L. 324-10 et L. 324-11 du code du travail*, lorsque ces travaux relèvent de la profession.

ARTICLE 1.31 - CONCILIATION-INTERPRÉTATION : COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION

Toutes les réclamations collectives nées de l'interprétation de la présente convention collective seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission nationale paritaire de conciliation instituée au présent article.

Cette commission pourra déléguer à des commissions départementales ou régionales le soin de régler les différends individuels. Le procès-verbal d'accord ou de désaccord établi par ces commissions sera transmis sans retard à la Commission paritaire nationale à qui il appartiendra de statuer.

** Devenus L.8221-3 et L.8221-5.*

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnes, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, par les soins du secrétariat assuré par la délégation patronale ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié, sans délai, aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation équivaut à sa renonciation.

Pendant la période de la procédure de conciliation, les parties en litige s'engagent à ne décider ni grève, ni lock-out.

CHAPITRE II
STATUT PROFESSIONNEL
DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS

ARTICLE 2.01 - DOMAINE D'APPLICATION

Les présentes dispositions règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ouvriers et employés des deux sexes, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

ARTICLE 2.02 - PÉRIODE D'ESSAI (Avenant n°54 du 21 janvier 2009 *)

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de deux mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2-03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité aux dispositions du paragraphe a). A l'inverse, les dispositions du paragraphe b) s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ARTICLE 2.03 - CONTRAT DE TRAVAIL

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la qualification de branche attribuée au salarié, assortie le cas échéant d'une appellation d'emploi, ou pour les salariés des échelons 1 et 2, la dénomination donnée par l'employeur à cet emploi non qualifié ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1-09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

** Avenant étendu par arrêté du 21 avril 2009 (J.O. du 29 avril).*

Le contrat de travail est obligatoirement accompagné d'une « lettre de classement » remise par l'employeur au salarié. Cette lettre expose les modalités de classement de l'emploi considéré, conformément aux prescriptions de l'article 3-02 ; elle explicite les éventuelles particularités de l'emploi et les extensions d'activités lorsqu'elles sont envisagées ; elle indique enfin le salaire minimum conventionnel correspondant à l'échelon attribué.

ARTICLE 2.04 - SALAIRES

La rémunération des salariés à temps plein est versée mensuellement sur la base de la durée légale du travail, indépendamment du nombre de jours ouvrables dans le mois.

Cette rémunération doit être au moins égale au minimum garanti visé à l'article 1.16 a) ; en cas d'absence non indemnisée ou d'un temps de travail inférieur à la durée légale, elle est versée en proportion du nombre d'heures effectuées.

Elle supporte le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 2.05 – FORMATION-QUALIFICATION

a) Actions de formation concernées par la prime de formation-qualification (Avenant n°57 du 7 juillet 2010*)

Sont concernées par le versement d'une prime de formation-qualification, les actions relevant de la formation professionnelle continue réalisées par un organisme extérieur à l'entreprise, à l'exclusion des actions rendues obligatoires par la loi ou le règlement.

Ne sont pas concernées par le versement d'une prime de formation-qualification, les actions de formation initiale ou de formation en alternance, les actions de bilan ou de vérification des compétences, les actions suivies dans le cadre du congé individuel de formation, et toute action organisée exclusivement avec le concours du personnel de l'entreprise.

Les actions qui relèvent du droit individuel à la formation ouvrent droit à la prime de formation-qualification si elles s'inscrivent dans les priorités de formation décidées par l'employeur, ou dans le plan de formation s'il existe.

b) Actions d'une durée inférieure à 18 heures

Ces actions n'ouvrent pas droit à une prime de formation-qualification. Toutefois, lorsque plusieurs actions de moins de 18 heures chacune ont été suivies sur une période de 12 mois consécutifs, atteignant ou dépassant 18 heures au total, les salariés visés au paragraphe c) bénéficient d'une prime unique calculée selon le barème ci-après, en fonction de la durée totale de ces actions, versée du 13e au 18e mois suivant cette période de 12 mois.

Sous réserve des modalités particulières de calcul ainsi déterminées, les conditions de versement de cette prime sont identiques à celles prévues à l'article 2-05 c).

Les actions qui ont donné lieu au versement d'une prime au titre du présent paragraphe ne seront pas prises en compte ultérieurement, pour le calcul des droits d'un salarié qui serait amené par la suite à suivre un ou plusieurs stages de formation.

c) Actions d'une durée comprise entre 18 et « 105 » heures (Avenant n°57 du 7 juillet 2010*)

Les ouvriers et employés ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions, d'une prime mensuelle de formation-qualification temporaire basée sur :

- 8 points de formation-qualification, lorsque leur durée est d'au moins 18 heures et de 35 heures au plus ;
- 16 points de formation-qualification, lorsque leur durée est supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à « 105 » heures.

La prime de formation-qualification est égale au produit du nombre de points attribués et de la valeur du point déterminée à l'occasion des négociations paritaires sur les salaires minima. Le montant ainsi déterminé correspond à la durée légale du travail ; chaque versement mensuel est donc calculé en proportion du nombre d'heures rémunérées du mois considéré. En cas de paiement d'heures supplémentaires, la prime de formation-qualification est augmentée pour tenir compte des majorations légales.

Sous réserve de la présentation par le salarié de l'attestation de suivi de l'action, le paiement de la prime de formation-qualification intervient dès le mois suivant celui au cours duquel l'action de formation considérée, ou le cas échéant le dernier module de l'action, s'est achevé.

** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre)*

La prime est versée pendant chacun des 6 mois qui suivent la fin de l'action, sans indemnité compensatrice pour les mensualités manquantes sauf en cas de licenciement pour motif économique pendant cette période. Elle doit être mentionnée sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

d) Actions d'une durée supérieure à « 105 » heures (Avenant n°57 du 7 juillet 2010*)

Les ouvriers et employés ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions et à la place d'une prime de formation-qualification, d'une majoration de leur salaire de base équivalente à :

• 32 points de formation-qualification, lorsque l'intéressé est susceptible de se voir attribuer dans la classification Ouvriers – Employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ; en cas de promotion, une vérification du niveau du salaire de base doit être faite conformément aux dispositions de l'article 3-02b, 3B-02b ou 5-02b, selon le cas ;

• 24 points de formation-qualification, lorsque l'intéressé n'est pas susceptible de se voir attribuer dans la classification Ouvriers – Employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ;

• 16 points de formation-qualification, lorsque le salarié n'a pas obtenu la certification recherchée à l'issue de cette action.

La majoration du salaire de base est égale, pour un salarié à temps plein, au produit du nombre de points ci-dessus et de la valeur du point de formation-qualification visée à l'article 1-16 ; elle est calculée au prorata de l'horaire contractuel pour les salariés à temps partiel. Elle intervient dès le mois suivant celui au cours duquel le salarié aura justifié qu'il a terminé l'action considérée.

ARTICLE 2.06 - ACOMPTES

Des acomptes seront versés au milieu du mois aux salariés qui en feront la demande.

Les acomptes pourront correspondre, approximativement, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

ARTICLE 2.07 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur et celles qui sont précisées au chapitre I de la présente convention.

ARTICLE 2.08 - DURÉE DU TRAVAIL

Le temps de travail est organisé selon les dispositions prévues par les articles 1.09, 1.09 *bis* et 1.10 de la présente convention.

L'embauchage à temps partiel ou le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein s'effectuent conformément à l'article 1.11 de la présente convention.

ARTICLE 2.09 - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

– Mariage du salarié : 4 jours ouvrés
– Naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés
– Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré
– Décès du conjoint : 4 jours ouvrés
– Décès d'un enfant : 2 jours ouvrés
– Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés
– Décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré
– Décès des grands-parents : 1 jour ouvré
– Décès des beaux-parents : 1 jour ouvré
– Appel de préparation à la défense : la journée de participation.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre)*

ARTICLE 2.10 - INDISPONIBILITÉ DU SALARIÉ

a) Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la Sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que 1e salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- le salarié doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la Sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

A partir du 46e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le salarié percevra directement, et sans condition d'ancienneté, les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance.

b) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes c) et d) ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

c) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

d) Inaptitude définitive

En cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive d'origine non professionnelle dûment établie par le médecin du travail, il est fait application du 2e alinéa du paragraphe précédent.

Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement (Avenant n°55 du 15 juillet 2009 *). La date de cessation des effets du contrat de travail étant celle de la notification du licenciement, le salarié bénéficiera en outre d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. Les indemnités de prévoyance complétant celles de la Sécurité sociale seront versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

e) Maladies graves

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et 4° de l'article L 322-3 du Code de la Sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

ARTICLE 2.11 - CONGÉS AU BÉNÉFICE DES PARENTS

a) Congé de maternité

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi.

Pendant les 45 premiers jours du congé de maternité, l'employeur versera, si besoin est, la différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de la Sécurité sociale. Cette période de 45 jours ne se confond pas avec celle prévue par l'article 2.10 de la présente convention.

À partir du 46e jour du congé de maternité, au cas où un complément serait nécessaire pour assurer le maintien de ses appointements nets jusqu'à expiration du congé, la salariée percevra ce complément au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention.

b) Congé parental d'éducation

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

c) Enfant malade

Il est accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

ARTICLE 2.12 - PRÉAVIS

a) Sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis, en cas de licenciement ou de démission, après la période d'essai, est déterminée comme suit :

CLASSEMENT	LICENCIEMENT			DÉMISSION
	PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE			
	moins de 6 mois	6 mois à 2 ans	à partir de 2 ans	
Echelons 1 ou 2	2 semaines	1 mois	2 mois	2 semaines
Echelons 3 à 12	1 mois	1 mois	2 mois	1 mois

b) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis, devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

c) En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

d) Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 24 heures lorsque le préavis est de 2 semaines, pendant 50 heures par mois, lorsque ce délai est supérieur. Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de l'absence autorisée est égale à 30 % de l'horaire inscrit au contrat de travail, arrondi le cas échéant au nombre entier supérieur.

Ces absences pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail avec un maximum de 2 heures par jour. Si les parties y consentent, elles peuvent être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Elles ne donnent pas lieu à la réduction de la rémunération, sauf en cas de démission. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir du droit aux absences à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

e) En cas de mise à la retraite par l'employeur, le salarié est autorisé à s'absenter dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 1-24 a2 de la présente Convention collective*.

** L'article 1-24 b4 issu de l'avenant n°55 du 15 juillet 2009 a substitué, à cette autorisation d'absence, un dispositif nouveau de convention de recherche d'un remplaçant.*

ARTICLE 2.13 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT (Avenant n°55 du 15 juillet 2009 *)

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2.12 b).

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir d'un an d'ancienneté, 2/10e de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15es de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2.10 d). En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

ARTICLE 2.14 - RUPTURE AMIABLE DU CONTRAT DE TRAVAIL
(abrogé par l'avenant n°55 du 15 juillet 2009 *)

** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

CHAPITRE III
CLASSIFICATION DU PERSONNEL
OUVRIERS ET EMPLOYÉS

ARTICLE 3.01 – CLASSEMENT EN CATÉGORIE « OUVRIERS-EMPLOYÉS »

Tous les salariés qui mettent en œuvre une ou plusieurs techniques selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au salarié conformément aux dispositions de l'article 2-03. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

ARTICLE 3.02 – MODALITÉS DU CLASSEMENT EN CATÉGORIE « OUVRIERS-EMPLOYÉS »

a) Au moment de l'embauchage

1° les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. À partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA) annexé à la présente convention collective permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Le salarié se voit obligatoirement attribuer cette qualification de branche. La dénomination de l'emploi, qui est obligatoirement celle de la qualification de branche attribuée, est si nécessaire assortie d'une appellation d'emploi appropriée, dans les conditions indiquées par l'article 1-23 a), b) ou c), selon le cas.

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3-03.

2° puis l'employeur attribue, en fonction de la qualification retenue, un échelon de classement au nouveau salarié; cet échelon est, selon les définitions de l'article 3-03, soit « l'échelon de référence » de la qualification, soit un « échelon majoré » attribué dans les conditions indiquées au paragraphe c) ci-après.

b) En cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications visé à l'article 1-23 *bis* a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNC.

Lorsqu'une entreprise de huit salariés au maximum ne comporte pas, en plus du chef d'entreprise lui-même, un agent de maîtrise dont la fonction d'encadrement est la fonction principale, un salarié pourra exercer cette fonction à titre temporaire vis-à-vis du personnel dont il a la charge occasionnelle ainsi que vis-à-vis de la clientèle, sans bénéficier pour autant du classement ni du statut du personnel de Maîtrise. Dans le cas où cette situation se renouvelle, il y a lieu de reconnaître au salarié une extension d'activité au sens de l'article 3-02 c), justifiant soit son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position Maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12. Le salarié qui exerce cette fonction temporaire plus de six jours ouvrés consécutifs, bénéficie d'une « prime de suppléance » dont le montant forfaitaire est égal à la différence entre le minimum mensuel de l'échelon 20 et celui de l'échelon de l'intéressé.

c) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur l'échelon de référence 3, 6 ou 9, peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits « échelons majorés », lorsque l'employeur lui reconnaît :

– soit une capacité, qu'il veut voir mise en œuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs « extensions d'activité » au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;

– soit une progression significative sur au moins un des quatre « critères valorisants » suivants :
• **l'autocontrôle** : aptitude à assurer, par un contrôle personnel de son propre travail et sous réserve de rendre compte à la hiérarchie de toute difficulté particulière, une sécurité de prestation telle que soit évité tout risque de conséquence dommageable pour le client comme pour l'entreprise ;
• **l'habileté** : capacité spécifique du salarié, à utiliser avec aisance des techniques variées notamment pour l'exécution de tâches plus complexes que celles qui sont habituellement réalisées ;
• **la polyvalence** : capacité du salarié résultant d'une faculté d'adaptation éprouvée dans la diversité des situations professionnelles ;

• **l'esprit « qualité »** : motivation particulière du salarié sur deux objectifs essentiels dans une entreprise de services : l'implication dans la mise en œuvre des normes et des procédures qui tendent à la sécurité et à la satisfaction du client, et l'aptitude à entretenir des relations efficaces avec autrui (collègues, clientèle, hiérarchie...).

ARTICLE 3.03 – CLASSIFICATION DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Les 12 échelons de la classification ouvriers/employés se répartissent en trois catégories :

– les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualification professionnelle ;

– les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche de la catégorie « Ouvriers-employés » ;

– les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés accessibles aux salariés leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3-02 c).

Échelon 1 : L'échelon 1 concerne les emplois qui se caractérisent par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante, et qui ne nécessitent pas l'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.

Échelon 2 : L'échelon 2 concerne :

a) les salariés à qui l'on confie des activités simples ;
b) les apprentis et les jeunes formés en alternance visés à l'article 1-18.

Échelon 3 : Echelon de référence du professionnel titulaire d'une qualification de branche dans la spécialité ; cet échelon correspond à des tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle possible d'un responsable technique d'un niveau de qualification plus élevé.

Échelons 4 et 5 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 3, par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 3 et 6.

Échelon 6 : Echelon de référence du professionnel possédant de solides connaissances professionnelles permettant de résoudre des difficultés inhabituelles en faisant preuve d'autonomie dans le cadre qui lui est fixé.

Échelons 7 et 8 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 6, par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 6 et 9.

Échelon 9 : Echelon de référence du professionnel maîtrisant toutes les techniques dans sa spécialité et possédant de larges connaissances dans les techniques voisines. Il organise son travail sous sa responsabilité pour atteindre l'objectif dans le cadre qui lui est fixé.

Échelons 10 et 11 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 9 par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 9 et 12.

Échelon 12 : Echelon de référence du professionnel expert dans sa technique. Cet échelon permettra également d'accueillir les salariés qui auront acquis une qualification spécifique sur des technologies nouvelles particulièrement complexes. L'absence d'échelons majorés au-delà de l'échelon 12 conduit à promouvoir en catégorie Maîtrise le salarié qui met en œuvre des extensions d'activité ou des critères valorisants.

CHAPITRE III BIS
CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE MAÎTRISE

ARTICLE 3B.01 – CLASSEMENT EN CATÉGORIE « MAÎTRISE »

Tous les salariés qui mettent en œuvre une ou plusieurs activités complexes et qui sont éventuellement chargés de superviser le travail d'autres salariés selon les critères et conditions du présent chapitre, sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au salarié conformément aux dispositions de l'article 4-02. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial

ARTICLE 3B.02 - MODALITÉS DU CLASSEMENT EN CATÉGORIE « MAÎTRISE »

a) Au moment de l'embauchage

1° les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. A partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA) annexé à la présente convention collective permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Le salarié se voit obligatoirement attribuer cette qualification de branche. La dénomination de l'emploi, qui est obligatoirement celle de la qualification de branche attribuée, est si nécessaire assortie d'une appellation d'emploi appropriée, dans les conditions indiquées par l'article 1-23 a), b) ou c), selon le cas.

2° puis l'employeur attribue, en fonction de la qualification retenue, un échelon de classement au nouveau salarié ; cet échelon est, selon les définitions de l'article 3B-03, soit l'échelon de référence de la qualification, soit un « échelon majoré » attribué dans les conditions indiquées au paragraphe c) ci-après.

b) En cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications visé à l'article 1-23 *bis* a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNC.

Toute promotion d'un Ouvrier ou Employé en position Maîtrise impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouvel échelon ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

c) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur l'échelon de référence 17, 20 ou 23 peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits « échelons majorés », lorsque l'employeur lui reconnaît :

– soit une capacité, qu'il veut voir mise en œuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs « extensions d'activité » au-delà du contenu normal de la qualification attribuée,

– soit une progression significative sur au moins un des quatre « critères valorisants » suivants :
• **la responsabilité** déléguée, dans son étendue et son caractère permanent,
• **l'effectif** contrôlé, en quantité de personnel et en niveau de technicité,
• **la polyvalence** dans un ensemble de responsabilités voisines,
• **l'esprit « qualité »** : motivation permanente pour la mise en œuvre et le respect des procédures « qualité » avec le souci permanent de leur amélioration, en liaison avec la hiérarchie de l'entreprise.

ARTICLE 3B.03 – CLASSIFICATION DE LA MAÎTRISE

Les 9 échelons de la classification des salariés Maîtrise se répartissent en 2 catégories :

– les échelons 17,20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche du RNQSA ;

– les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés accessibles aux salariés Maîtrise leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3 B.02 c).

Échelon 17 : Echelon de référence du salarié Maîtrise assurant une responsabilité de coordination et de contrôle du travail d'une équipe de salariés exclusivement positionnés sur les échelons 1 ou 2.

Échelons 18 et 19 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 17, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 17 et 20.

Échelon 20 : Echelon de référence du salarié Maîtrise possédant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.

Échelons 21 et 22 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 20, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 20 et 23.

Échelon 23 : Echelon de référence du salarié Maîtrise dont la compétence permet la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et employés directement ou par l'intermédiaire de la maîtrise d'échelons inférieurs. Il est placé sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'entreprise lui-même.

Échelons 24 et 25 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 23, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification supérieure à l'échelon 23.

CHAPITRE IV
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES
AU PERSONNEL MAÎTRISE ET CADRES

ARTICLE 4.01 - DOMAINE D'APPLICATION

Le présent chapitre règle les rapports entre d'une part les employeurs, d'autre part la maîtrise et les cadres dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

ARTICLE 4.02 - CONTRAT DE TRAVAIL

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois.

Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la qualification de branche attribuée au salarié, assortie le cas échéant d'une appellation d'emploi ;
- l'échelon attribué (Maîtrise), ou le niveau et le degré de classement attribués (Cadres) ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 4-04 ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les taux des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance.

Le contrat de travail est obligatoirement accompagné d'une « lettre de classement » remise par l'employeur au salarié. Cette lettre expose les modalités de classement de l'emploi considéré, conformément aux prescriptions de l'article 3B-02 ou 5-02 ; elle explicite les éventuelles particularités de l'emploi et les extensions d'activités lorsqu'elles sont envisagées ; elle indique enfin le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et au degré attribué.

ARTICLE 4.03 - PÉRIODE D'ESSAI (Avenant n°54 du 21 janvier 2009*)

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de trois mois pour les agents de maîtrise, et de quatre mois pour les cadres. Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.
En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

** Avenant étendu par arrêté du 21 avril 2009 (J.O. du 29 avril).*

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4-02 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité aux dispositions du paragraphe a). A l'inverse, les dispositions du paragraphe b) s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ARTICLE 4.04 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Le personnel d'encadrement a une part de responsabilité déterminante dans la qualité du service à la clientèle. Cette contrainte particulière, qui se traduit fréquemment par une répartition imprévisible et aléatoire des horaires, peut justifier une organisation individuelle du travail, conformément à l'article 1-09 c), en particulier par l'adoption de l'un des forfaits prévus par les paragraphes d) à g) dudit article.

Lorsque cela est possible, l'activité peut toutefois s'inscrire dans l'organisation collective de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel l'intéressé est intégré. Les horaires de travail sont alors régis selon le cas :

– soit par les dispositions prévues par l'annexe « Annualisation des horaires »,

– soit par les dispositions prévues par l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques »,

– soit, à défaut, dans le cadre d'un horaire prédéterminé tel que prévu par l'article 1-09 b) 1, avec application le cas échéant de l'article 1-09 *bis* relatif aux heures supplémentaires.

ARTICLE 4.05 - RÉMUNÉRATION

Le mode de rémunération doit être conforme aux prescriptions de la présente Convention collective, quelles que soient les modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de forfait est adoptée, les termes doivent en être précisés dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, conformément à l'article 1-09 de la Convention collective.

Dans tous les cas, la rémunération mensuelle devra être au moins égale, pour un mois complet de travail, au minimum mensuel garanti, tel que défini par l'article 1-16 a).

ARTICLE 4.06 - CONGÉS PAYÉS

Le personnel de maîtrise et les cadres bénéficient des congés payés dans les conditions indiquées à l'article 1-15. Il convient toutefois d'ajouter, à la liste des périodes considérées comme du travail effectif pour calculer la durée des congés figurant à l'article 1-15 a) :

- les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé,
- l'indisponibilité constatée par certificat médical dans la limite d'une durée maximale de six mois,
- les absences exceptionnelles de courte durée autorisées, dans le cas où une autorisation d'absence doit être sollicitée selon le statut contractuel du cadre.

À défaut d'accord contraire, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent de plein droit sur les congés annuels.

ARTICLE 4.07 - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÈNEMENTS PERSONNELS

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

• mariage du salarié :	4 jours ouvrés ;
• naissance d'un enfant :	3 jours ouvrés ;
• mariage d'un enfant :	1 jour ouvré ;
• décès du conjoint :	4 jours ouvrés ;
• décès du père, de la mère ou d'un enfant :	2 jours ouvrés ;
• décès d'un frère, d'une sœur, des grands-parents ou des beaux-parents :	1 jour ouvré ;
• appel de préparation à la défense :	la journée de participation

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

ARTICLE 4.08 - INDISPONIBILITÉ

a) Indisponibilité des salariés en position Maîtrise

Les règles applicables en matière d'indemnisation, de suspension du contrat de travail, de remplacement et d'inaptitude des salariés en position Maîtrise sont celles prévues à l'article 2.10 de la présente convention.

b) Indemnisation des cadres

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 90 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements du cadre seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la Sécurité sociale.

Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le cadre aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes:

- le cadre doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- l'intéressé doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la Sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

À partir du 91e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le cadre percevra directement et sans condition d'ancienneté, les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance.

c) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes d) et e) ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

d) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

e) Inaptitude définitive

En cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive d'origine non professionnelle dûment établie par le médecin du travail, il est fait application du 2e alinéa du paragraphe précédent.

Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement (Avenant n°55 du 15 juillet 2009 *). La date de cessation des effets du contrat de travail étant celle de la notification du licenciement, le salarié bénéficiera en outre d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. Les indemnités de prévoyance complétant celles de la Sécurité sociale seront versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

f) Maladies graves

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et 4° de l'article L. 322-3 du Code de la Sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

ARTICLE 4.09 - CONGÉS AU BÉNÉFICE DES PARENTS

a) Congé de maternité

• Personnel de maîtrise
Le congé de maternité, déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi, est indemnisé dans les conditions prévues à l'article 2.11 de la présente convention.

• Cadres
Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi.

Pendant les 90 premiers jours du congé de maternité, l'employeur assurera, si besoin est, le versement des appointements, à concurrence de leur montant net et sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale dues à l'intéressée. Cette période d'indemnisation ne se confond pas avec celle prévue par l'article 4.08 concernant l'indisponibilité des cadres.

À partir du 91e jour du congé de maternité, un complément sera versé dans la limite des appointements nets de l'intéressée, au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention.

b) Congé parental d'éducation

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

c) Enfant malade

Il est accordé aux cadres, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

ARTICLE 4.10 - PRÉAVIS

Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde, est fixée à deux mois pour les échelons 17, 18 et 19 de la maîtrise, et de trois mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre.

Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements sauf en cas de démission.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le salarié est autorisé à s'absenter dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 1-24 a2 de la présente Convention collective*.

ARTICLE 4.11 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT (Avenant n°55 du 15 juillet 2009 *)

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4-10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

• à partir d'un an d'ancienneté, 2/10e de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;

• pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15es de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4-08 e). En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

ARTICLE 4.12 - RUPTURE AMIABLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(abrogé par l'avenant n°55 du 15 juillet 2009 *)

** Avenant étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

CHAPITRE V
CLASSIFICATION DES CADRES

ARTICLE 5.01 – CLASSEMENT EN CATÉGORIE « CADRES »

Tous les salariés qui, selon les critères et conditions du présent chapitre, mettent en œuvre des connaissances étendues qui requièrent en principe un niveau de formation supérieur, en exerçant éventuellement un commandement sur des collaborateurs de toute nature, sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au cadre conformément aux dispositions de l'article 4-02. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

ARTICLE 5.02 – MODALITÉS DU CLASSEMENT EN CATÉGORIE « CADRES »

a) Au moment de l'embauchage

1° les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. A partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA) annexé à la présente convention collective permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Le salarié se voit obligatoirement attribuer cette qualification de branche. La dénomination de l'emploi, qui est obligatoirement celle de la qualification de branche attribuée, est si nécessaire assortie d'une appellation d'emploi appropriée, dans les conditions indiquées par l'article 1-23 a), b) ou c), selon le cas.

2° puis il positionne le candidat retenu sur le niveau approprié, conformément aux dispositions de l'article 5-03. Ce niveau ayant été déterminé, il attribue l'un des trois degrés (A, B ou C) afférents à ce niveau, par application du paragraphe c) ci-après.

3° lorsqu'il s'agit d'un cadre de direction générale tel que défini par l'article 5-03, celui-ci est placé sur le niveau V qui ne comporte aucun degré de progression et qui ne fait l'objet d'aucune fiche de qualification, compte tenu de l'extrême diversité des situations.

b) En cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications visé à l'article 1-23 *bis* a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNC.

Toute promotion en position Cadre impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouveau classement ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant s'il était Ouvrier ou Employé, est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

c) Utilisation des degrés

Chacun des quatre premiers niveaux de classement définis à l'article 5-03 est doté de trois degrés de progression : A, B et C. L'employeur détermine pour chaque cadre le degré qui lui est attribué, par application combinée des quatre critères ci-dessous ; les trois degrés permettent normalement une progression au sein du niveau considéré en fonction notamment de l'accroissement des compétences dans le temps et du positionnement de l'intéressé par rapport aux autres cadres lorsqu'il en existe :

- **la responsabilité** conférée pour former, animer et motiver le personnel placé sous sa subordination ;
- **l'autonomie** qui est un degré de liberté reconnu au cadre, lui permettant de déterminer plus ou moins librement les méthodes appropriées pour atteindre les objectifs recherchés ;
- **l'expérience** qui est l'élargissement ou l'enrichissement des connaissances et des aptitudes par la pratique professionnelle ;
- **l'autorité** : considération particulière qui s'attache à la personne du cadre qui réussit à susciter respect et confiance dans l'exercice de ses activités professionnelles.

ARTICLE 5.03 – CLASSIFICATION DES CADRES

NIVEAU I
Ce niveau comportant trois degrés concerne :

– les cadres débutants diplômés, pour une durée maximale de 18 mois, cette durée devant être appréciée comme un cumul des présences dans les entreprises de la profession après obtention du diplôme ;
– les salariés de l'entreprise promus en catégorie « Cadres » ;
– les cadres techniques qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
– les cadres commerciaux qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps.

NIVEAU II
Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres assurant une responsabilité d'encadrement et de gestion en appui d'un chef hiérarchique, qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

NIVEAU III
Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres qui assument de larges responsabilités exigeant une forte expérience et une réelle autonomie de jugement et d'initiative, en particulier dans la direction d'un des services de l'entreprise.

NIVEAU IV
Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres de direction, et plus généralement les cadres titulaires d'une importante délégation de pouvoir, nécessitée par l'obligation de coordonner plusieurs services ou établissements.

NIVEAU V
Ce niveau comportant un seul degré concerne les cadres de direction générale en responsabilité de la totalité d'une entreprise, seuls ou au sein d'un comité de direction générale.

CHAPITRE VI
STATUT DU PERSONNEL 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 » (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *) 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 (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

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 d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, les indications relatives à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente.

** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre)*

c) Garanties de rémunération pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

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 1er mois de travail complet suivant son retour, le salaire minimum conventionnel garanti correspondant à son classement ;
- si le programme d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75% au maximum par suite d'un 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 (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

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 (Avenant n°57 du 7 juillet 2010 *)

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 1/22e ou 1/30e 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.

** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre)*

SALAIRES MINIMA au 1er janvier 2012 *

1 - BARÈME GÉNÉRAL

Les grilles de rémunération ci-dessous s'appliquent au salaire de base correspondant à 35 heures hebdomadaires, conformément aux dispositions de l'article 1-16 a) de la Convention collective (Avenant n°57 du 7 juillet 2010**).

Les heures supplémentaires éventuellement accomplies au-delà de 35 heures conformément à l'article 1-09 *bis* ainsi que les majorations qui s'y attachent s'ajoutent au salaire minimum, de même que les majorations *« forfaitaires » (Avenant n°60 du 5 juillet 2011***)* prévues en cas de forfait selon l'une ou l'autre des formules visées à l'article 1-09 (Avenant n°57 du 7 juillet 2010**).

MINIMA GARANTIS POUR 35 HEURES

Ouvriers Employés

Echelons	MG 35 h
12	1 782 €
11	1 735 €
10	1 689 €
9	1 651 €
8	1 598 €
7	1 549 €
6	1 518 €
5	1 487 €
4	1 461 €
3	1 441 €
2	1 425 €
1	1 410 €

Maîtrise

Echelons	MG 35 h
25	2 258 €
24	2 138 €
23	2 019 €
22	1 902 €
21	1 840 €
20	1 782 €
19	1 734 €
18	1 687 €
17	1 640 €

Cadres

Niveaux/Degrés	MG 35 h
V	4 753 €
IV C	4 277 €
IV B	4 038 €
IV A	3 801 €
III C	3 564 €
III B	3 326 €
III A	3 088 €
II C	2 851 €
II B	2 613 €
II A	2 375 €
I C	2 258 €
I B	2 138 €
I A	2 019 €

2 - PRIMES DE FORMATION-QUALIFICATION

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 est égale à 3,05 €.

3 - TRAVAIL DE NUIT

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1-10 d) 6 et 8, est égal à 5,38 €.

** Avenant n° 61 du 5 juillet 2011 étendu par arrêté du 20 octobre 2011 (J.O. du 27 octobre). Entrée en vigueur le 1er janvier 2012.*
*** Avenant étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (J.O. du 26 décembre).*
**** Avenant en cours d'extension.*

APPLICATION DES 35 HEURES PAR ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS SPÉCIFIQUES

1 - OBJET

La présente annexe à la Convention collective institue un système d'organisation des horaires de travail qui permet de s'inscrire sur une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, tout en affichant un horaire collectif supérieur, à condition d'attribuer des jours de repos en compensation selon l'une ou l'autre des modalités ci-après.

2 - MISE EN ŒUVRE

Le choix de l'un ou l'autre des modes d'organisation du travail définis ci-après concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Il peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés tels que ceux définis par l'article 3-04 de la Convention collective*, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. La modalité retenue doit être la même pour tous les salariés concernés du même groupe.

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les conditions d'application du présent accord.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, l'application du présent accord est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de f article L.423-13 du Code du travail.

Lorsqu'il a été établi depuis moins d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la présente annexe ne peut être mise en œuvre qu'après information des salariés concernés.

3 - HORAIRE DE 39 HEURES AVEC REPOS ANNUEL DE 24 JOURS

3.1 -Acquisition des repos

L'horaire de 39 heures peut être assorti de journées ou de demi-journées de repos prises sur une période de 4 semaines, les repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires au cours de cette période.

Le présent dispositif peut également être appliqué pour un horaire supérieur à 37 heures et inférieur à 39 heures ce qui détermine alors un nombre de jours de repos inférieur à 24 par an.

3.2 - Prise des repos

Le calendrier des repos est établi par l'employeur. Ce calendrier indique pour chacun les moments du repos, qui est en principe de 4 heures sur une semaine, ou bien de 8 heures sur une journée toutes les deux semaines, ou bien de 16 heures sur deux journées toutes les quatre semaines.

Un salarié peut, à sa demande acceptée par l'employeur, prendre ses repos à des dates différentes de celles fixées pour le groupe auquel il appartient.

Toute modification des dates de repos à la demande de l'employeur doit être justifiée, et le salarié doit être prévenu au moins 7 jours ouvrables à l'avance.

3.3 - Rémunérations

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 *bis* s'applique :

– dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 39e sur une semaine donnée ;

– dans les entreprises de plus de 20 salariés**, et à l'exclusion des heures visées ci-dessus, aux heures qui excèdent 35 heures en moyenne sur la période de 4 semaines.

** Se référer désormais aux différentes filières de qualifications (voir Panorama), la notion de « groupe de salariés » (atelier, magasin, vente…) ayant été supprimée par l'avenant n° 35.*
*** A partir du 1er janvier 2002, lire : « dans toutes les entreprises ».*

3.4 - Suspension ou rupture du contrat de travail
Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue pour quelque cause que ce soit, les droits au repos acquis à cette date seront consommés au plus tard lors de la deuxième période d'acquisition du repos qui suivra la reprise du travail. En cas de rupture du contrat de travail, les droits non consommés seront compensés par une indemnité égale au nombre d'heures correspondantes multiplié par le taux horaire du salaire de base.

4 - HORAIRE DE 37 HEURES AVEC REPOS ANNUEL DE 12 JOURS

4.1- Acquisition des repos
L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 37 heures, les salariés bénéficiant alors d'un jour de repos par mois équivalent à 12 jours ouvrés de repos spécifiques rémunérés pour une année complète, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Seules ouvrent droit au repos spécifique les semaines comportant au moins 37 heures de travail effectif, les périodes de congés payés étant assimilées à du travail effectif pour le calcul de ce droit.

Les repos acquis sont pris selon une périodicité fixée par l'employeur en fonction des nécessités de service, et dans toute la mesure du possible des souhaits des salariés concernés. Ces repos peuvent donc être consommés soit semaine par semaine, soit par quinzaine, soit par mois, soit au-delà du mois de leur acquisition dans le cadre d'une période de référence qui peut coïncider avec celle des congés payés, conformément à l'article 1-15 b).

4.2 - Prise des repos
Le repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, à l'intérieur des périodes prévues. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et avec un délai de prévenance de deux semaines.

Si des travaux urgents font obstacle à la prise des repos à la date prévue, le repos manquant est reporté à une date ultérieure choisie par le salarié, alors même que la date initiale aurait été fixée à l'initiative de l'employeur, sous réserve de respecter un délai de deux semaines.

Si une suspension du contrat de travail pour quelque motif que ce soit fait obstacle à la prise de repos à la date prévue, le repos manquant est reporté après la reprise du travail, à une date choisie par la même partie et en observant un délai de prévenance de deux semaines.

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus, aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

4.3 - Repos non consommés
Dans le cas où tout ou partie des repos acquis n'ont pu être consommés au plus tard dans le délai d'un an qui suit leur acquisition, du fait de leur report pour travaux urgents, une indemnité compensatrice sera versée.*

Aucune indemnité compensatrice ne sera due au salarié qui, sous réserve du cas visé à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 4.2, n'aura pas consommé la totalité des droits qu'il devait prendre à son initiative, dès lors que l'employeur n'en a pas demandé le report.*

En cas de rupture du contrat de travail, les jours de repos non consommés sont compensés par une indemnité équivalente. Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

4.4 - Rémunération
Dès l'ouverture de la période de prise des repos, le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 *bis* s'applique:

– dans les entreprises de plus de 20 salariés, aux heures excédant la 37e sur une semaine donnée,**

– dans les entreprises jusqu'à 20 salariés, aux heures excédant la 39e sur une semaine donnée jusqu'au 31 décembre 2001, et aux heures excédant la 37e au-delà de cette date. **

** Cet alinéa est exclu de l'arrêté d'extension du 11 juillet 2000.*
*** Lire : « dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 37e sur une semaine donnée, à partir du 1er janvier 2002 ».*

ANNUALISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

1 - OBJET

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire autour d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ou moins sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'organisation du travail découlant de l'annualisation s'effectue dans la perspective d'améliorer le service à la clientèle et de favoriser les conditions du maintien et du développement de l'emploi, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi, par une adaptation de la charge de travail aux variations notamment saisonnières ou conjoncturelles de l'activité.

A titre transitoire, les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés peuvent annualiser les horaires sur une base supérieure à 35 heures mais inférieure à 39 heures, jusqu'au 31 décembre 2001 au plus tard.

2 - PÉRIMÈTRE DE L'ANNUALISATION

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés tels que ceux définis par l'article 3-04 de la Convention collective*, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif et dont la liste est fixée par l'article 1-09 c) de la Convention collective, ne peuvent pas se voir appliquer la présente annexe.

Les salariés sous contrat à durée déterminée auront un horaire annualisé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils sont affectés. Lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à un an, la régularisation visée au paragraphe 6.3 sera effectuée au terme du contrat.

L'horaire des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance peut être annualisé, sous réserve des dispositions suivantes :

– le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent ;

– le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent.

3 - MISE EN ŒUVRE DE L'ANNUALISATION

3.1 - Procédure

Les entreprises qui pratiquent déjà l'annualisation peuvent continuer de le faire sous la seule réserve de se conformer aux points 4, 5 et 6.

Les entreprises qui ne pratiquaient pas auparavant l'annualisation, et qui souhaitent la mettre en œuvre tout en accédant aux allègements de cotisation, doivent respecter les procédures indiquées dans l'annexe « accès aux allègements de cotisations ». Si ces entreprises ne souhaitent pas ou ne peuvent pas accéder aux allègements de cotisations, elles doivent observer la procédure suivante :

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les modalités de l'annualisation visées au point 4. Les autres dispositions de la présente annexe s'appliquent directement, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement adaptant ces autres dispositions.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, la mise en œuvre de l'annualisation est soumise à une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 423-13 du code du travail**.

** Se référer désormais aux différentes filières de qualifications (voir Panorama, partie 14), la notion de « groupe de salariés » (atelier, magasin, vente…) ayant été supprimée par l'avenant n° 35.*
***Recodifié dans les articles L.2314-21, 22 et 23.*

Lorsqu'il a été établi depuis moins d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la présente annexe ne peut être mise en œuvre qu'après information des salariés concernés.

3.2 - Période d'annualisation
L'annualisation des horaires peut commencer le premier jour de n'importe quel mois de l'année.

Elle est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelables sans limitation ; en conséquence, le choix éventuel d'un autre mode d'organisation du travail ne peut être mis en œuvre qu'à l'issue d'une période complète d'annualisation.

L'entreprise peut faire coïncider la période de référence pour le calcul des congés payés, conformément à l'article 1-15 b).

4 - MODALITÉS DE L'ANNUALISATION

4.1 - Volume annuel d'heures
L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 600 heures*, sauf dans le cas particulier indiqué au dernier alinéa du paragraphe 1.

Le nombre de semaines de travail que comporte chaque année est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires que comporte cette année les jours de congé et de repos accordés de façon générale et habituelle à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle : repos hebdomadaires, congés payés annuels, jours fériés chômés, ponts...

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures, pour une entreprise prévoyant le chômage des 11 jours fériés :

365 jours
– 52 jours de repos hebdomadaire
– 30 jours de congés annuels
– 10 jours fériés chômés**

273 jours / 6 = 45,5 semaines travaillées
45,5 x 35 = 1 592,5 heures, soit 1 593 heures travaillées

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures, pour une entreprise prévoyant le chômage des jours fériés sauf Jour de l'an, Toussaint et Noël :

365 jours
– 52 jours de repos hebdomadaire
– 30 jours de congés annuels
– 7 jours fériés chômés**

276 jours / 6 = 46 semaines travaillées
46 x 35 = 1 610 heures* travaillées, plafonnées à 1600*

Les jours de congé conventionnels dont un salarié peut bénéficier à titre individuel seront à déduire de son volume d'heures travaillées.

Le volume annuel d'heures doit toujours être déterminé de cette manière, quelle que soit la période de 12 mois consécutifs à laquelle il correspond. Cette période de 12 mois peut être propre à chaque groupe.

Avant le début de chaque période annuelle, le volume annuel pour l'année à venir est ainsi défini en fonction du calendrier, des congés collectifs et de l'occurrence des jours fériés.

4.2 - Programmation indicative des horaires et bilan annuel
Quinze jours au moins avant le début de chaque période annuelle, et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, l'employeur établit la programmation indicative des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe les salariés.

Les variations d'horaire peuvent être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés le justifie.

Les modifications « importantes »*** du calendrier collectif des horaires doivent donner lieu à une consultation des représentants du personnel, lorsqu'il en existe, quinze jours au moins avant leur mise en œuvre.

L'employeur communique une fois par an aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

** Durée majorée de 7 heures par an, conformément à l'article 5 de la loi sur la « journée de solidarité » du 30 juin 2004.*
*** jours fériés chômés tombant un autre jour que le dimanche*
**** Ce mot est exclu de l'arrêté d'extension du 11 juillet 2000.*

4.3 - Rémunérations

4.3.1 - Salaires de base

Les salaires de base antérieurs sont maintenus pour un horaire hebdomadaire annuel moyen de 35 heures ; si cet horaire hebdomadaire est inférieur, le salaire de base antérieur peut être réduit dans la proportion de cet horaire par rapport à 35 heures.

Dans le cas où l'entreprise appliquait auparavant l'accord d'annualisation du 28 mai 1996, le versement des primes d'annualisation est interrompu dès la date d'application de la présente annexe ; les salaires de base visés à l'alinéa précédent s'entendent hors prime d'annualisation.

4.3.2 - Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume annuel correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. La valeur d'une journée complète d'absence est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures pour un horaire moyen de 35 heures réparti sur 5 jours.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

4.4 - Absences du salarié

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de la Convention collective ou d'un accord d'entreprise, ainsi que les périodes d'indisponibilité au sens de la Convention collective, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

5 - LIMITATION DES VARIATIONS D'HORAIRE

5.1 - Amplitude des horaires de travail

En période de forte activité, aucune journée ne peut excéder 10 heures de travail, aucune semaine ne peut excéder 46 heures, et aucune période de 12 semaines consécutives ne peut conduire à une moyenne hebdomadaire supérieure à 44 heures.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos.

Dans le cas exceptionnel où un dépassement de l'une ou l'autre des limites hebdomadaires ci-dessus est intervenu pour achever un travail urgent en cours, les heures de dépassement doivent être payées avec une majoration de 25 % s'ajoutant au salaire lissé du mois considéré.

5.2 - Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

Toutefois, en cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et les représentants du personnel lorsqu'il en existe, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée lors de la mise en œuvre de l'annualisation.

5.3 - Manque d'activité

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter. En tout état de cause, l'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque l'horaire pouvant être effectivement assuré au cours d'une semaine donnée est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire prévu,

- ou lorsqu'il apparaît, quelle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation pour atteindre le volume initialement prévu.

5.4 - Dépassement du volume annuel d'heures
Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période annuelle ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel prédéterminé, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires visées au paragraphe 5.1., doivent être payées avec une majoration de 25 %. Ce paiement majoré peut toutefois être remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce repos vient alors en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante, et il est pris dans les conditions indiquées au dernier point de l'article 1-09 *bis* f) de la Convention collective.

6 - SUIVI INDIVIDUEL

6.1 - Comptage des heures
L'employeur devra tenir pour chaque salarié une fiche mensuelle de comptage des heures faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence.

Un double de ce document sera remis à l'intéressé en même temps que son bulletin de salaire.

6.2 - Bilan annuel
Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période d'annualisation de 12 mois consécutifs :

6.2.1 - Cas du salarié n'ayant eu aucune absence indemnisée autre qu'au titre des congés payés et des jours fériés :
a) si le nombre total d'heures de travail est supérieur au volume annuel prédéterminé, dans la limite de 1 600 heures*, chaque heure excédentaire doit être payée ; les heures excédentaires au-delà de 1 600 heures* sont traitées comme indiqué au paragraphe 5.4.

b) si le nombre d'heures de travail est inférieur au volume prédéterminé, du fait de l'employeur, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié ; si toutefois une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est en cours au moment de la vérification annuelle, les heures dont la prise en charge est demandée peuvent ne pas être payées dans l'attente de la décision administrative.

Dans le cas particulier visé au dernier alinéa du point 1, la limite ci-dessus n'est pas 1 600 heures* mais celle qui découle de l'horaire hebdomadaire moyen retenu.

6.2.2 - Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences indemnisées autres qu'au titre des congés payés et des jours fériés :
c) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérée est supérieure au volume annuel prédéterminé, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant. Si le nombre total d'heures de travail effectif est à lui seul supérieur au volume annualisé prédéterminé, il est procédé en premier lieu comme indiqué en a), puis à la régularisation ci-dessus.

d) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérées est inférieure au volume annuel prédéterminé, du fait de l'employeur, il est fait application du b) ci-dessus.

6.2.3 - Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences non rémunérées :
e) si des retenues sur salaire ont été pratiquées en cours d'année en cas d'absence non rémunérée, et qu'il s'avère que le nombre total d'heures de travail effectif est supérieur au nombre d'heures payées, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant.

6.3 - Entrée ou sortie des effectifs
Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de la période d'annualisation, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

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

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

1 - INSTITUTION

La présente annexe a pour objet de développer l'épargne de droits que les salariés acquièrent en temps de repos ou en majorations de salaire, en vue de permettre d'indemniser des congés spécifiques de fin de carrière ou pour convenance personnelle, ou des congés légaux non rémunérés.

L'objectif est de favoriser l'emploi par des embauches nouvelles de remplacement par contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le présent dispositif est directement applicable dans les entreprises.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Le compte épargne-temps (CET) est utilisé et clos dans les conditions prévues par la présente annexe.

2 - OUVERTURE ET TENUE DU COMPTE

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exclusion des jeunes sous contrat de formation en alternance, peut ouvrir un CET.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés au § 3, que le salarié entend affecter au CET.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle.

Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

3 - ALIMENTATION DU COMPTE

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments ci-après.

L'employeur peut à tout moment décider de compléter le crédit inscrit au compte d'un salarié, d'une catégorie de salariés, ou de la totalité des salariés ; il peut également décider à tout moment de modifier ou d'interrompre cet abondement individuel ou collectif.

3.1 - Report de droits à repos

a) Report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés.

Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise dans le cadre des législations correspondantes, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus au-delà de 24 jours ouvrables.

Sont affectés au CET, à ce titre, les congés acquis au terme de la période de référence, c'est-à-dire au 31 mai de chaque année. Le nombre d'heures inscrit au CET est égal, pour chaque jour ouvrable de congé payé reporté, à 1/6e de l'horaire hebdomadaire contractuel.

b) Repos compensateur de remplacement : tout ou partie du repos prévu par l'article 1-09 *bis* d)* de la convention collective peut être affecté au CET. La demande du salarié doit mentionner avec précision les modalités de l'épargne : totalité des heures de repos, ou heures de repos au-delà de (x) heures, ou (x) premières heures de repos, etc.

c) Journées de repos compensant le travail un jour férié, dans les cas visés à l'article 1-10 c) de la convention collective.

d) Repos compensateur éventuellement dû en cas de dépassement du volume annuel de travail, dans le cadre de l'application de l'annexe de la Convention collective relative à l'annualisation des horaires de travail, ou bien dans le cas visé à l'article 4-04 b) de la Convention Collective**.

e) Repos annuels spécifiques en compensation d'un horaire hebdomadaire de 37 ou 39 heures : les repos acquis par application de l'annexe correspondante de la Convention collective peuvent être placés dans le compte épargne-temps, dans la limite de 6 jours par an si l'horaire est égal à 37 heures, ou de 12 jours par an s'il est égal à 39 heures ; les droits correspondants seront obligatoirement consommés à l'occasion du congé de fin de carrière visé à l'article 4-1.

** Devenu l'article 1-09 bis e)*
*** Le cas prévu par l'ancien article 4-04 b) n'est plus envisagé depuis les accords du 31 mars 2000.*

f) Demi-journées de liberté dont bénéficient les salariés visés à l'article 5-5 de l'annexe relative à la réduction anticipée du temps de travail pendant toute la durée de la convention conclue avec l'État, à hauteur de 3 h 30 mn par demi-journée non prise et dans la limite de 70 heures par an ; les droits correspondants seront obligatoirement consommés dans les conditions indiquées à l'article 4-4 ci-après*.

g) Demi-journées de liberté dont bénéficient les cadres visés à l'article 4-06 a), ainsi que les vendeurs visés à l'article 6-05 a), à hauteur de 3 h 30 mn par demi-journée non prise et dans la limite de 70 heures par an *.

3.2 - Conversion en temps de repos de primes et indemnités
a) Primes de formation-qualification : dans ce cas, toutes les primes mensuelles sont affectées au CET ;

b) Primes de fin d'année ;

c) Primes d'intéressement ;

d) Primes de modulation, d'annualisation ou de saisonnalisation, dues chaque mois en cas d'application de l'accord national de modulation ou d'annualisation du temps de travail ;

e) Majorations de dimanche, de nuit, de jour férié : dans ce cas, toutes les majorations de 50 % ou 100 % dues pour chaque heure travaillée dans les conditions prévues par l'article 1-10 b), c) et d), sont affectées au CET ;

f) Indemnités de travail le dimanche du personnel directement affecté à la vente de véhicules, visées à l'article 6-07** ;

g) Indemnités de panier de nuit : dans ce cas toutes les indemnités pouvant être dues à ce titre sont affectées au CET.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante, dont le résultat doit apparaître en heures et centièmes d'heure :

$$\frac{\text{Somme due}}{\text{Salaire mensuel de base / Horaire mensuel contractuel}} = \text{temps de repos}$$

Exemple : Prime de 350 F, salaire 9 000 F, horaire 169 heures
9 000 / 169 = 53,254 h *350 / 53,254 h = 6,57 h*

4 - UTILISATION DU COMPTE

Le CET ne peut être utilisé que pour indemniser les congés définis ci-après.

4.1 - Congés de fin de carrière
Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive*.

• **Mise à la retraite :** l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

Ce délai est au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière ; en conséquence, le congé de fin de carrière commence après l'écoulement du délai indiqué à l'article 2-12 ou 4-10 de la Convention Collective, et il se termine à la date d'expiration du contrat de travail.

• **Départ volontaire à la retraite :** le salarié qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière, de sorte que celui-ci commence après l'écoulement du délai indiqué à l'article 2-12 ou 4-10 de la Convention Collective, et se termine à la date d'expiration du contrat de travail.

• **Préretraite progressive*** :** en cas de préretraite progressive d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte, un accord entre l'employeur et le salarié déterminera les modalités d'imputation des heures inscrites au CET sur le temps de travail prévu pendant la préretraite. Dans le cas où la réduction de l'horaire de travail à zéro pendant toute la durée de la préretraite progressive ne permet pas la liquidation intégrale des droits, le reliquat du congé de fin de carrière est soldé au terme de la préretraite sur la base de l'horaire pratiqué avant la préretraite.

** Les dispositions des accords du 31 mars 2000 relatives aux « forfaits » (article 1-09) ne font plus mention du droit aux demi-journées de liberté instituées par l'avenant n° 31 bis.*
*** Visées à l'article 1.10 b) à partir de l'entrée en vigueur des accords du 31 mars 2000.*
**** Le régime de préretraite progressive a été abrogé au 1er janvier 2005, les conventions conclues antérieurement s'appliquant jusqu'à leur terme.*

4.2 - Congés pour convenance personnelle
Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle d'au moins 6 mois, cette durée minimale pouvant être réduite jusqu'à 3 mois avec l'accord exprès de l'employeur.

La durée du congé pour convenance personnelle est telle qu'elle permet la liquidation intégrale des droits inscrits au CET.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congé trois mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande,

– soit qu'il accepte la demande,

– soit, lorsqu'il n'est pas d'accord pour un congé compris entre 3 et 6 mois, qu'il la refuse,

– soit qu'il la diffère de 6 mois au plus, auquel cas toute demande de congé d'au moins 6 mois formulée après ce délai d'attente devra être acceptée, sous la seule réserve du respect du délai de prévenance de 3 mois.

4.3 - Congés légaux
Les droits affectés au CET peuvent enfin être utilisés en cours de carrière pour indemniser les congés suivants :

– Congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail *;

– Congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail **;

– Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12,13 et 28 du code du travail***.
Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

4.4 - Congés correspondant à une réduction anticipée du temps de travail
Les repos visés à l'article 3.1 f) doivent être pris dans les quatre ans suivant l'ouverture des droits, à l'initiative du salarié et sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

5 - SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

5.1 - Indemnisation du salarié
Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées au § 4 est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé.

À l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante, sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié à l'échéance habituelle.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

5.2 - Statut du salarié en congé
Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf disposition législative contraire.

Les garanties de prévoyance sont assurées dans les conditions prévues par l'article 1-26 de la convention collective.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

**Devenu L.1225-47 à L.1225-51.*
***Devenu L.3142-91.*
****Devenus L.3142-78 à L.3142-81, et L.3142-107.*

5.3 - Fin du congé
A l'issue d'un congé visé au § 4-2, 4-3 ou 4-4, le salarié reprend son précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A l'issue du congé de fin de carrière, le CET est définitivement clos à la date de la rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi. Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

6 - CESSATION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

6.1 - Rupture du contrat de travail
La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transmission dans les conditions indiquées au § 7, la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Dans le cas où aucun accord n'est intervenu sur les modalités d'indemnisation d'un congé à prendre avant la rupture du contrat, et dans le cas où l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits inscrits au CET, une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le salaire de base en vigueur à la date de rupture. Elle est versée mensuellement par fractions correspondant à l'horaire mensuel de l'intéressé, jusqu'à liquidation totale de la créance. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

Lorsque la rupture du contrat n'ouvre pas droit au préavis, l'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde, dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent.

Par dérogation au présent paragraphe, il est procédé comme indiqué au § 4-1 en cas de mise à la retraite, de départ volontaire à la retraite ou de préretraite progressive.

6.2 - Renonciation au CET

- ***Modalités de la renonciation***

  Le salarié peut renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de la participation.

  La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

  Le CET n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du salarié.

  La réouverture ultérieure d'un nouveau CET par le même salarié n'est pas possible avant le délai d'un an suivant la clôture du CET.

- ***Liquidation des droits***

  Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos visés au § 3-1. A défaut d'accord écrit, ou lorsque cet accord ne porte que sur une partie des droits inscrits au CET, les droits non liquidés donnent lieu à un repos annuel de 12 jours ouvrables s'ajoutant au congé principal visé à l'article 1-15 c) de la Convention Collective ; ce repos sera pris d'année en année jusqu'à épuisement des droits, le CET étant clos au terme de la dernière fraction.

  Les droits visés au § 3-2 sont liquidés sous forme d'indemnité compensatrice d'épargne-temps, dont les modalités de versement et le montant sont ceux indiqués au § 6-1.

7 - TRANSMISSION DU COMPTE

La transmission du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L.122-12 du code du travail*.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs en dehors des cas prévus par l'article L.122-12* n'est possible qu'entre entreprises du même groupe relevant du champ d'application de la Convention Collective des Services de l'Automobile. Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties ; à défaut d'accord, le CET est clos par l'employeur cédant conformément au § 6.1.

**Devenu L.1224-1.*

CLAUSES APPLICABLES EXCLUSIVEMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION DES CONDUCTEURS ET D'ÉDUCATION À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

ARTICLE 1er - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit, le personnel d'enseignement et de direction ne pourra :

– exploiter, gérer un établissement principal ou secondaire d'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur ou de l'éducation à la sécurité routière, à quelque titre que ce soit ou sous quelque forme que ce soit ;

– exercer les fonctions de directeur dans une entreprise ou un établissement nouvellement créé dans un rayon de 4 kilomètres partant du lieu de l'établissement où exerçait habituellement le salarié dès lors que le secteur délimité comporte déjà 10 établissements ou plus.

Lorsque ce secteur de 4 kilomètres comporte moins de 10 établissements mais que ce seuil est atteint dans un rayon de 6 kilomètres, c'est sur ce dernier secteur ainsi délimité que portera l'interdiction temporaire d'exercer.

Dès lors qu'il y a moins de 10 établissements dans un rayon de 6 kilomètres, l'intéressé ne pourra exercer qu'au-delà d'un secteur délimité par un rayon de 13 kilomètres.

L'interdiction d'exercice ci-dessus définie ne peut excéder dix-huit mois à dater de la prise d'effet de la rupture du contrat de travail.

L'employeur peut toutefois, lors de la rupture du contrat, renoncer explicitement au bénéfice de cette clause ou bien réduire la durée ou le périmètre de l'interdiction.

Pour être opposable à l'intéressé, la clause de non-concurrence devra être mentionnée dans les contrats d'embauche conclus à compter du 1er octobre 1987.

ARTICLE 2 - ASSISTANCE DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale représentative afin de faciliter le règlement amiable de toute difficulté concernant ou susceptible de concerner la collectivité des salariés. A cette occasion, l'employeur pourra également se faire assister par une personne de son choix.

REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2012 *

SÉRIE 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- *qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation,*
- *et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au § 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.*

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au § 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP : Maintenance des véhicules automobiles
- option véhicules particuliers,
- option véhicules industriels,
- option motocycles.

CAP : Réparation des carrosseries

CAP : Peinture en carrosserie

CAP : Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles

CAP : Employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle

BEP : Métiers de la relation aux clients et aux usagers

BEP : Métiers des services administratifs

BEPECASER (Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière)

Titre professionnel du Ministère chargé de l'Emploi : Peintre en carrosserie

Titre professionnel du Ministère chargé de l'Emploi : Carrossier réparateur

Titre professionnel du Ministère chargé de l'emploi : Mécanicien Réparateur de Véhicules Industriels

CQP : Opérateur service rapide

CQP : Mécanicien de maintenance automobile

CQP : Mécanicien de maintenance motocycles

CQP : Mécanicien cycles

CQP : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

CQP : Mécanicien collision

CQP : Tôlier ferreur

CQP : Peintre préparateur

CQP : Magasinier

CQP : Opérateur préparation véhicules

** Accord du 28 juin 2011 en cours d'extension.*

CQP : Opérateur station-service

CQP : Dépanneur-remorqueur V.L.

CQP : Démonteur automobile

CQP : Agent d'opérations location

CQP : Agent d'exploitation de stationnement

CQP : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels

SÉRIE 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- *qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation,*
- *et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au § 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.*

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au § 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP: Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques

Mention complémentaire au CAP: Maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements

Mention complémentaire au CAP: Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile

Bac professionnel : Maintenance des véhicules automobiles
préparé sous statut scolaire
- option: voitures particulières
- option : véhicules industriels
- option : motocycles

Bac professionnel : Réparation des carrosseries
préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Vente
préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Secrétariat
préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Comptabilité
préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Commerce
préparé sous statut scolaire

BEPECASER : Avec mention "groupe lourd" ou "2 roues"

Titre professionnel du Ministère de l'Emploi : Contrôleur technique automobile

CQP : Démonteur automobile spécialiste

CQP : Opérateur spécialiste service rapide

CQP : Mécanicien spécialiste automobile

CQP : Mécanicien spécialiste motocycles

CQP : Tôlier spécialiste

CQP : Peintre spécialiste

CQP : Magasinier vendeur pièces de rechange et accessoires

CQP : Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

CQP : Dépanneur-remorqueur P.L.

CQP : Mécanicien spécialiste cycles

CQP *:* Rénovateur véhicules d'occasion

CQP : Agent d'opérations location spécialiste

CQP : Contrôleur technique VL

CQP : Contrôleur technique PL

CQP : Vendeur motocycles

CQP : Opérateur de stationnement

CQP : Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

CQP : Electricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

SÉRIE 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :
- *qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation,*
- *et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au § 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.*

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au § 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel : Maintenance des véhicules automobiles
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue
- option: voitures particulières
- option : véhicules industriels
- option : motocycles

Bac professionnel : Réparation des carrosseries
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Vente
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Secrétariat
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Comptabilité
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Commerce
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile

CQP : Technicien électronicien électricien automobile

CQP : Technicien confirmé motocycles

CQP : Conseiller technique cycles

CQP : Tôlier confirmé

CQP : Peintre confirmé

CQP : Magasinier vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires

CQP : Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

CQP : Vendeur

CQP : Démonteur automobile confirmé

CQP : Technicien confirmé mécanique automobile

CQP : Contrôleur technique confirmé VL

CQP : Contrôleur technique confirmé PL

CQP : Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

SÉRIE 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- *qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation,*
- *et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au § 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.*

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au § 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP : Carrossier-peintre

CQP : Technicien expert après-vente automobile

CQP : Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien expert après-vente motocycles

SÉRIE 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- *qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation,*
- *et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au § 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.*

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au § 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP : Coordinateur préparation de véhicules de location

CQP : Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

SÉRIE 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- *qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation,*
- *et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au § 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.*

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au § 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS : Après-vente automobile
- option: véhicules particuliers
- option : véhicules industriels
- option : motocycle

BTS : Assistant de manager

BTS : Assistant gestion de PME / PMI

BTS : Comptabilité et gestion des organisations

Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile

BTS: négociation et relation client

BTS: management des unités commerciales

BTS: ventes et productions touristiques

DUT : Gestion des entreprises et des administrations
. option finances / comptabilité
. option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO)

DUT : techniques de commercialisation

DUT : gestion logistique et transport

BAFM (Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs)

Brevet de maîtrise : Carrossier Peintre en Carrosserie

CQP : Vendeur automobile confirmé

CQP *:* Vendeur confirmé véhicules industriels

CQP : Réceptionnaire après-vente

CQP : Chef d'équipe atelier

CQP : Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires

CQP *:* Chef d'équipe préparation livraison

CQP : Chef de station

CQP : Agent de sécurité qualité en démontage automobile

CQP : Chef de centre de contrôle technique VL

CQP : Chef de centre de contrôle technique PL

CQP : Chef de groupe opérationnel

CQP : Responsable d'exploitation de stationnement

CQP : Chef d'équipe motocycles

CQP : Agent de maîtrise atelier

SÉRIE 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- *qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation,*
- *et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au § 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.*

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au § 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP : Attaché commercial automobile

CQP : Attaché commercial sociétés

CQP : Attaché commercial véhicules industriels

CQP : Gestionnaire ou Contremaître d'atelier

CQP : Gestionnaire pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef d'agence(s) de location

SÉRIE 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- *qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation,*
- *et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au § 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.*

Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5-02 et 5-03 de la Convention collective.

Titre de l'ISCAM : Responsable commercial de la distribution automobile

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'Education Nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du R.N.Q.S.A).

Licence professionnelle : maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile".

B.A.D.G.E. ESSCA-GNFA : management de la distribution et des services automobiles

Master de l'ESSCA : spécialisation management des réseaux automobiles

DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion

Diplôme d'Ingénieur du CNAM : maintenance de véhicules, option automobile

CQP : Conseiller des ventes automobile

CQP : Conseiller des ventes sociétés

CQP : Conseiller des ventes véhicules industriels

CQP : Cadre technique d'atelier

CQP : Cadre technique pièces de rechange et accessoires

CQP : Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier

CQP : Chef après-vente

CQP : Adjoint au chef des ventes

CQP : Chef des ventes

CQP : Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou Responsable de magasin

CQP : Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

SÉRIE 9

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

BEP : Maintenance des véhicules et des matériels, dominante "véhicules particuliers" ou "véhicules industriels" ou "motocycles"

BEP : Carrosserie

BEP : Vente action marchande

BEP : Métiers du secrétariat

BEP : Métiers de la comptabilité

Mention complémentaire au BEP : Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques

Mention complémentaire au BEP : Maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements

Mention complémentaire au BEP : Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile

Brevet de maîtrise : Mécanicien réparateur automobile

Brevet de maîtrise : Electricien-électronicien spécialiste en automobile

Brevet de maîtrise : Mécanicien réparateur de cycles et motocycles

Brevet de maîtrise : Tôlier en carrosserie de véhicules automobiles

Brevet de maîtrise : Peintre en carrosserie

Titre de l'ANFA : Vendeur automobile

RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2011 *

Lorsque le ***code*** d'une fiche est indiqué en ***italiques gras***, cela signifie que la dénomination ou le contenu de cette fiche a été modifié par rapport à l'édition précédente.
Lorsque ***l'intitulé et le code*** sont indiqués en ***italiques gras***, cela signifie qu'il s'agit d'une fiche nouvelle par rapport à l'édition précédente.
Ces modifications sont repérées de la même façon dans les fiches elles-mêmes.

1 – QUALIFICATIONS SPÉCIFIQUES

Article 1.23b de la convention collective
Les qualifications professionnelles spécifiques reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent les emplois propres aux entreprises entrant dans le champ professionnel de la présente convention collective.
La qualification de branche attribuée à un salarié déterminé, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification de branche.

MAINTENANCE

- Mécanicien de maintenance automobile / mécanicien de maintenance VI / mécanicien de maintenance motocycles ***A.3.1***
- Opérateur service rapide ***A.3.3***
- Opérateur maintenance pneumatiques VI ***A.3.4***
- Mécanicien cycles A.3.5
- Mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste VI / mécanicien spécialiste motocycles ***A.6.1***
- Electricien spécialiste automobile / électricien spécialiste VI ***A.6.2***
- Opérateur spécialiste service rapide ***A.6.3***
- Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI ***A.6.4***
- Mécanicien spécialiste cycles A.6.5
- Technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique VI ***A.9.1***
- Technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé VI / technicien confirmé motocycles ***A.9.2***
- Conseiller technique cycles A.9.5
- Technicien garantie après-vente ***A.9.6***
- Technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente VI / technicien expert après-vente motocycles ***A.12.2***
- Spécialiste garantie après-vente A.12.6
- Réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles ***A.20.1***
- Agent de maîtrise atelier ***A.20.2***
- Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier A.23.1
- Cadre technique d'atelier ***A.C.I.1***
- Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier ***A.C.II.1***
- Chef après-vente ***A.C.III.1***

CARROSSERIE - PEINTURE

- Tôlier ferreur ***B.3.1***
- Peintre préparateur ***B.3.2***
- Mécanicien collision ***B.3.3***
- Tôlier spécialiste ***B.6.1***
- Peintre spécialiste ***B.6.2***
- Tôlier confirmé ***B.9.1***
- Peintre confirmé B.9.2
- Carrossier peintre ***B.12.1***
- Réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier B.20.1
- Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier B.23.1
- Cadre technique d'atelier ***B.C.I.1***
- Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier ***B.C.II.1***
- Chef après-vente ***B.C.III.1***

VENTE DE VÉHICULES

- Hôtesse d'accueil / chargé d'accueil C.3.1
- Assistant de vente automobile / vendeur motocycles C.6.1
- Vendeur C.9.1
- Conseiller en financement C.12.1
- Vendeur automobile confirmé C.20.1
- Vendeur confirmé véhicules industriels C.20.2
- Attaché commercial C.23.1
- Attaché commercial véhicules industriels C.23.2
- Conseiller des ventes C.C.I.1
- Conseiller des ventes véhicules industriels C.C.I.2
- Adjoint au chef des ventes C.C.II.1
- Chef des ventes (VP/VU/VI) C.C.III.1

VENTE P.R.A.

- Magasinier D.3.1
- Magasinier-vendeur PRA / conseiller de vente PRA / vendeur boutique PRA D.6.1
- Magasinier-vendeur confirmé PRA / conseiller de vente confirmé PRA / vendeur boutique confirmé PRA D.9.1
- Vendeur itinérant PRA D.9.2
- Chef d'équipe ventes PRA / chef de secteur vente itinérante PRA D.20.1
- Gestionnaire PRA D.23.1
- Cadre technique PRA D.C.I.1
- Adjoint au chef des ventes PRA / responsable de magasin D.C.II.1
- Chef des ventes PRA D.C.III.1

PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES

- Opérateur préparation véhicules E.3.1
- Rénovateur VO E.6.1
- Metteur en main de véhicule E.6.2
- Chef d'équipe préparation-livraison E.20.1

DÉPANNAGE - REMORQUAGE

- Dépanneur - remorqueur VL. F.3.1
- Dépanneur - remorqueur PL. ***F.6.1***

CONTRÔLE TECHNIQUE

- Contrôleur technique VL G.6.1
- Contrôleur technique PL G.6.2
- Contrôleur technique confirmé VL G.9.1
- Contrôleur technique confirmé PL G.9.2
- Chef de centre de contrôle technique VL G.20.1
- Chef de centre de contrôle technique PL G.20.2

***** *Accord du 23 juin 2010 étendu par arrêté du 23 décembre 2010 (J.O. du 1er janvier 2011)*

DÉMONTAGE - RECYCLAGE

– Démonteur automobile ***H.3.1***
– Démonteur automobile spécialiste ***H.6.1***
– Démonteur automobile confirmé ***H.9.1***
– Agent de sécurité qualité en démontage Automobile H.20.1

STATION SERVICE

– Opérateur station service ***I.3.1***
– Chef de station I.20.1

LOCATION DE VÉHICULES

– Agent d'opérations location J.3.1
– Agent d'opérations location spécialiste J.6.1
– Coordinateur préparation de véhicules de location J.17.1
– Chef de groupe opérationnel J.20.1
– Chef d'agence(s) de location J.23.1

ÉCOLES DE CONDUITE

– Enseignant de la conduite automobile K.3.1
– Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd K.6.1
– Coordinateur d'enseignements auto K.6.2
– Formateur du transport routier K.6.3
– Formateur conduite d'engins K.6.4
– Coordinateur d'enseignements moto / groupe lourd K.9.2
– Formateur d'enseignants K.20.1
– Directeur pédagogique K.C.I.1

PARKINGS

– Agent d'exploitation de stationnement L.3.1
– Opérateur de stationnement L.6.1
– Assistant d'exploitation de stationnement / adjoint au responsable d'exploitation de stationnement ***L.17.1***
– Responsable d'exploitation de stationnement.... L.20.1

2 – QUALIFICATIONS TRANSVERSALES

Article 1.23c de la convention collective
Les qualifications professionnelles transversales reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent des emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la présente convention collective, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification transversale peut être assortie d'une appellation appropriée, pour mieux identifier l'emploi considéré chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

SECRÉTARIAT

– Employé(e) administratif(ve) M.3.1
– Secrétaire M.6.1
– Secrétaire confirmé(e) M.9.1
– Assistant(e) de direction / chef de groupe administratif M.20.1

COMPTABILITÉ

– Employé(e) de comptabilité N.3.1
– Comptable N.6.1
– Comptable confirmé(e) N.9.1
– Chef de groupe de comptabilité N.20.1
– Gestionnaire de comptabilité N.23.1
– Cadre de comptabilité N.C.I.1
– Adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité N.C.II.1
– Chef de comptabilité N.C.III.1

3 – QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES

Article 1.23d de la convention collective
Les qualifications professionnelles génériques utilisables dans la branche des services de l'automobile sont celles qui, à raison d'une fiche par échelon ou par degré, correspondent soit à des emplois nouveaux non encore répertoriés, soit à des emplois spécifiques à d'autres branches que celle des services de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à une qualification générique est obligatoirement assortie d'une appellation d'emploi appropriée permettant d'identifier précisément l'activité du salarié.

Avertissement :
Ces fiches sont à utiliser dans le seul cas où l'emploi proposé par l'entreprise ne correspond pas à l'une des fiches qualification spécifiques ou transversales de ce répertoire.

– Opérateur Z.3.1
– Opérateur spécialiste Z.6.1
– Opérateur confirmé Z.9.1
– Technicien expert Z.12.1
– Coordinateur Z.17.1
– Maîtrise technique / chef d'équipe – chef de groupe Z.20.1
– Gestionnaire Z.23.1
– Cadre technique Z.C.I.1
– Cadre expert / adjoint au chef de service Z.C.II.1
– Chef de service Z.C.III.1
– Cadre dirigeant Z.C.IV.1

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES

		MAINTENANCE	CARROSSERIE - PEINTURE
Cadres	IV		
	III	Chef après-vente ***A.C.III.1***	***Chef après-vente*** ***B.C.III.1***
	II	Adjoint au chef après-vente Responsable d'atelier ***A.C.II.1***	***Adjoint au chef après-vente*** ***Responsable d'atelier*** ***B.C.II.1***
	I	Cadre technique d'atelier ***A.C.I.1***	***Cadre technique d'atelier*** ***B.C.I.1***
Maîtrise	23	Gestionnaire d'atelier Contremaître d'atelier A.23.1	Gestionnaire d'atelier Contremaître d'atelier B.23.1
	20	Receptionnaire après-vente Chef d'équipe atelier Chef d'équipe motocycles ***A.20.1*** Agent de maîtrise atelier ***A.20.2***	Receptionnaire après-vente Chef d'équipe atelier Chef d'équipe motocycles B.20.1
	17		
Ouvriers-Employés	12	Technicien expert après-vente automobile Technicien expert après-vente VI Technicien expert après-vente motocycles ***A.12.2*** Spécialiste garantie après-vente A.12.6	Carrossier-peintre ***B.12.1***
	9	Technicien confirmé mécanique automobile Technicien confirmé mécanique VI ***A.9.1*** Technicien électricien électronicien automobile Technicien confirmé VI Technicien confirmé motocycles ***A.9.2*** Conseiller technique cycles A.9.5 Technicien garantie après-vente ***A.9.6***	Tôlier confirmé ***B.9.1*** Peintre confirmé B.9.2
	6	Mécanicien spécialiste automobile Mécanicien spécialiste VI Mécanicien spécialiste motocycles ***A.6.1*** Electricien spécialiste automobile Electricien spécialiste VI ***A.6.2*** Opérateur spécialiste service rapide ***A.6.3*** Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI ***A.6.4*** Mécanicien spécialiste cycles A.6.5	Tôlier spécialiste ***B.6.1*** Peintre spécialiste ***B.6.2***
	3	Mécanicien de maintenance automobile Mécanicien de maintenance VI Mécanicien de maintenance motocycles ***A.3.1*** Opérateur service rapide ***A.3.3*** Opérateur maintenance pneumatiques VI ***A.3.4*** Mécanicien cycles A.3.5	Tôlier-ferreur ***B.3.1*** Peintre préparateur ***B.3.2*** Mécanicien collision ***B.3.3***

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES

		VENTE DE VEHICULES	VENTE P.R.A.	PREPARATION / RENOVATION DES VEHICULES	DEPANNAGE - REMORQUAGE	CONTRÔLE TECHNIQUE
Cadres	IV					
	III	Chef des ventes (VP/VU/VI) C.C.III.1	Chef des ventes P.R.A. D.C.III.1			
	II	Adjoint au chef des ventes C.C.II.1	Adjoint au chef des ventes P.R.A. Responsable de magasin D.C.II.1			
	I	Conseiller des ventes C.C.I.1 Conseiller des ventes VI C.C.I.2	Cadre technique P.R.A. D.C.I.1			
Maîtrise	23	Attaché commercial C.23.1 Attaché commercial VI C.23.2	Gestionnaire P.R.A. D.23.1			
	20	Vendeur automobile confirmé C.20.1 Vendeur confirmé VI C.20.2	Chef d'équipe ventes P.R.A. Chef de secteur vente itinérante P.R.A. D.20.1	Chef d'équipe préparation livraison E.20.1		Chef de centre de contrôle technique VL G.20.1 Chef de centre de contrôle technique PL G.20.2
	17					
Ouvriers-Employés	12	Conseiller en financement C.12.1				
	9	Vendeur C.9.1	Magasinier vendeur confirmé P.R.A. Conseiller de vente confirmé P.R.A. Vendeur boutique confirmé P.R.A. D.9.1 Vendeur itinérant P.R.A. D.9.2	Metteur en main de véhicule E.6.2		Contrôleur technique confirmé VL G.9.1 Contrôleur technique confirmé PL G.9.2
	6	Assistant de vente automobile Vendeur motocycles C.6.1	Magasinier vendeur P.R.A. Conseiller de vente P.R.A. Vendeur boutique P.R.A. D.6.1	Rénovateur VO E.6.1	Dépanneur-remorqueur PL ***F.6.1***	Contrôleur technique VL G.6.1 Contrôleur technique PL G.6.2
	3	Hôtesse d'accueil Chargé d'accueil C.3.1	Magasinier D.3.1	Opérateur préparation véhicules E.3.1	Dépanneur-remorqueur VL F.3.1	

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES

		DEMONTAGE - RECYCLAGE	STATION-SERVICE	LOCATION DE VEHICULE	ÉCOLES DE CONDUITE
Cadres	IV				
	III				
	II				
	I				Directeur pédagogique K.C.I.1
Maîtrise	23			Chef d'agence(s) de location J.23.1	
	20	Agent de sécurité qualité en démontage automobile H.20.1	Chef de station I.20.1	Chef de groupe opérationnel J.20.1	Formateur d'enseignants K.20.1
	17			Coordinateur préparation de véhicules de location J.17.1	
Ouvriers-Employés	12				
	9	Démonteur automobile confirmé ***H.9.1***			Coordinateur d'enseignements moto / groupe lourd K.9.2
	6	Démonteur automobile spécialiste ***H.6.1***		Agent d'opérations location spécialiste J.6.1	Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd K.6.1 Coordinateur d'enseignements auto K.6.2 Formateur du transport routier K.6.3 Formateur conduite d'engins K.6.4
	3	Démonteur automobile ***H.3.1***	Opérateur station service ***I.3.1***	Agent d'opérations location J.3.1	Enseignant de la conduite automobile K.3.1

		QUALIFICATIONS SPECIFIQUES	QUALIFICATIONS TRANSVERSALES		QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES
		PARKINGS	***SECRETARIAT***	***COMPTABILITE***	
Cadres	**IV**				Cadre dirigeant Z.C.IV.1
	III			Chef de comptabilité N.C.III.1	Chef de service Z.C.III.1
	II			Adjoint au chef de comptabilité Responsable de comptabilité N.C.II.1	Cadre expert Ajoint au chef de service Z.C.II.1
	I			Cadre de comptabilité N.C.I.1	Cadre technique Z.C.I.1
Maîtrise	**23**			Gestionnaire de comptabilité N.23.1	Gestionnaire Z.23.1
	20	Responsable d'exploitation de stationnement L.20.1	Assistant(e) de direction Chef de groupe administratif M.20.1	Chef de groupe de comptabilité N.20.1	Maîtrise technique Chef technique - chef de groupe Z.20.1
	17	Assistant d'exploitation de stationnement Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement ***L.17.1***			Coordinateur Z.17.1
Ouvriers-Employés	**12**				Technicien expert Z.12.1
	9		Secrétaire confirmé(e) M.9.1	Comptable confirmé(e) N.9.1	Opérateur confirmé Z.9.1
	6	Opérateur de stationnement L.6.1	Secrétaire M.6.1	Comptable N.6.1	Opérateur spécialiste Z.6.1
	3	Agent d'exploitation de stationnement L.3.1	Employée administratif(ve) M.3.1	Employé(e) de comptabilité N.3.1	Opérateur Z.3.1

A.3.1

MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE
MECANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MECANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification *(selon le cas)* :

Mécanicien de maintenance automobile
Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels
Mécanicien de maintenance motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :
Cas des V.P. et motocycles
. de maintenance des véhicules
Cas des véhicules utilitaires et industriels
. de maintenance des véhicules et équipements.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et/ou périodique des véhicules. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B - Organisation et gestion de la maintenance :
B.1 - Organisation de la maintenance :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance
- établissement de tout document d'atelier utile.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles
Véhicules utilitaires et industriels :
- préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check list),
- entretien d'équipements spécifiques (hayons / malaxeurs / grues de manutention,…).

Secteur motocycles :
- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route,
- contrôle et essai des V.O.,
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
  . le groupe motopropulseur et organes périphériques,
  . les éléments de liaison au sol,
  . les éléments de sécurité et de confort.
- conseils d'utilisation à la clientèle,
- vente additionnelle de produits et services.

5/ Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification:

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option VP ou VI ou motocycles,
  . ***Titre professionnel du Ministère chargé de l'emploi : Mécanicien réparateur de véhicules industriels,***
  . CQP mécanicien de maintenance automobile,
  . CQP mécanicien de maintenance motocycles,
  . CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste motocycle / mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1)
  . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3)

- *Transversale*
  Voir Panorama

A.3.3

OPÉRATEUR SERVICE RAPIDE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur service rapide

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
  . les éléments de liaison au sol,
  . les éléments de sécurité et de confort.
- pose d'accessoires sur véhicules,
- proposition de forfaits,
- vente additionnelle de produits et services.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP",
  . CQP opérateur service rapide,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3)
  . mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.3.4

OPÉRATEUR MAINTENANCE PNEUMATIQUES VÉHICULES INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service et/ou sur site client.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage / démontage / équilibrage / recreusage / permutations, …
- contrôle des pressions et mise aux normes,
- orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B - Activités de service :

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage / des équipements,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :
- accueil clientèle / détection des besoins / conseils d'utilisation,
- réception / contrôle / stockage des produits et marchandises,
- établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail…).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL / VUL / motocycles),
- dépannages extérieurs,
- interventions pneumatiques sur matériel agricole ou de Génie Civil,
- participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VI",
  . CQP opérateur maintenance pneumatiques V.I.,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels (fiche A.6.4)
  . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3)
  . mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels (fiche A.6.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.3.5

MÉCANICIEN CYCLES

1/ Dénomination de la qualification :
Mécanicien cycles

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
  Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux roues motorisés.
- vente additionnelle de produits et services.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
  CAP maintenance des véhicules automobiles, option "motocycles",
  . CQP mécanicien cycles,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1)
  . mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5)
  . conseiller technique cycle (fiche A.9.5)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.6.1

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
MECANICIEN SPECIALISTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MECANICIEN SPECIALISTE MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification *(selon le cas)* :
Mécanicien spécialiste automobile
Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels
Mécanicien spécialiste motocycles

2/ Objet de la qualification :
- réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :
  Cas des VP et motocycles :
  . des véhicules
  Cas des véhicules utilitaires et industriels :
  . des véhicules et équipements
- dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité.
- le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance V.O., ou de carrosserie-peinture.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités techniques
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :
  . entretien courant et périodique des véhicules,
  . diagnostic / dépose-pose / contrôle et réglage d'ensembles mécaniques,
- réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :
  . le contrôle / réglage des moteurs thermiques,
  . les éléments de liaison au sol,
- pose d'accessoires sur véhicules.

B - Organisation et gestion de la maintenance
B.1 - Organisation de la maintenance :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles :
Véhicules utilitaires et industriels :
- maintenance et réfection d'organes / d'équipements,

Secteur motocycles :
- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route,
- réfection des véhicules d'occasion / réalisation d'essais,
- contrôle de la partie cycles,
- soudage et assemblage d'éléments.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules,
- réalisation d'essais,
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).
- Cas du VUI :
  - pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques…)
  - réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :

  - CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP" ou "VI" ou "motocycles", complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - mention complémentaire :
    . réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques,
    . ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements,
    . ou mise au point électricité et électronique automobile.
  - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option "VP" ou "VUI ou "motocycles" (selon le cas), préparé sous statut scolaire,
  - CQP mécanicien spécialiste automobile,
  - CQP mécanicien spécialiste motocycles,
  - CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels,

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1)
  . technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels / technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2)
  . technicien garantie après-vente (fiche A.9.6)

- *Transversale*
  Voir Panorama

A.6.2

ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification *(selon le cas)* **:**
Electricien spécialiste automobile
Electricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules, incluant un diagnostic de premier niveau de complexité.
Cas des véhicules utilitaires et industriels : les interventions portent sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules et équipements.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques
- interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules et équipements,
- interventions sur circuit de charge et démarrage :
  . diagnostic / dépose-pose / contrôle et réglage des machines tournantes (alternateurs / démarreurs),
- réparation de faisceaux électriques,
- entretien courant et périodique des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées,
- pose d'accessoires sur véhicules.

Les interventions mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et de procédures prédéfinies. Elles nécessitent la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements de contrôle (multimètre / pince ampèremétrique…).

B - Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C - Particularités véhicules utilitaires et industriels :
- maintenance d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome…),
- interventions sur véhicules de transport de marchandises dangereuses (ADR).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- dépannage et, ponctuellement, remorquage de véhicules (selon le cas : VL ou VUI),
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV.

Cas du VUI :
- pose d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome…).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP" ou "VI", complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . mention complémentaire mise au point électricité et électronique automobile,
  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles (options "VP" ou "VI"), préparé sous statut scolaire,
  . ***CQP électricien spécialiste automobile,***
  . CQP électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.2)
  . technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1)
  . technicien garantie après-vente (fiche A.9.6)

- *Transversale*
  Voir Panorama

A.6.3

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste service rapide

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.
L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules,
  Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- pose d'accessoires sur véhicules,
- détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure / proposition de remise en état.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B1 - Organisation de la maintenance :
- utilisation de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B2 - Gestion de la maintenance :
- accueil de la clientèle,
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de devis, d'OR, factures,
- proposition de forfaits,
- réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions incluant un diagnostic d'un premier niveau de complexité portant sur :
  . le groupe motopropulseur et organes périphériques,
  . les éléments de liaison au sol,
  . les éléments de sécurité et de confort,
- gestion de stocks,
- réalisation d'interventions hors sites.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules, option "VP", complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . mention complémentaire,
    ⋅ maintenance des moteurs diesels et de leurs équipements,
    ⋅ ou mise au point électricité et électronique automobile,
  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option "VP", préparé sous statut scolaire,
  . CQP opérateur spécialiste service rapide.
  Le titulaire du CQP Technicien Service Rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 3 et 4 de la présente fiche A.6.3.
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . technicien électricien électronicien automobile (fiche A.9.2)
  . technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1)
  . technicien garantie après-vente (fiche A.9.6)

- *Transversale*
  Voir Panorama

A.6.4

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES VÉHICULES INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel PL ou agricole ou Génie Civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage / démontage / équilibrage / recreusage / permutations, …
- contrôle des pressions et mise aux normes,
- orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B - Activités de service :

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage / des équipements,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :
- accueil clientèle / détection des besoins / conseils d'utilisation,
- réception / contrôle / stockage des produits et marchandises,
- établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail…).

B.3 - Activités en relation avec la gestion et l'organisation des interventions sur sites clients et en dépannages extérieurs :
- préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques / préparation de tous documents utiles…,
- réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients,
- établissement de relevés d'états du parc / rédaction de comptes rendus d'interventions,
- communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser / du compte rendu des interventions…

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL / VUL / motocycles),
- contrôle et réglage des trains roulants,
- participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VI", complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques V.I.,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.6.5

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES

1/ Dénomination de la qualification :
Mécanicien spécialiste cycles

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le conseil à la clientèle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
  Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- conseils d'utilisation à la clientèle,
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route,
- réalisation de ventes additionnelles de produits et services.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux roues motorisés.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "motocycles", complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP mécanicien spécialiste cycles,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . conseiller technique cycle (fiche A.9.5)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.9.1

TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE
TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile
Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :
Cas du VP :
. portant sur ensembles mécaniques du véhicule
Cas du VUI :
. portant sur ensembles mécaniques et équipements.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques
- diagnostic / dépose-pose / contrôle d'ensembles mécaniques,
- réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boites de vitesse, différentiels…),
- contrôle et réglage des trains roulants,
- maintenance des circuits de climatisation sous réserve d'attestation d'aptitude,
- pose d'accessoires sur véhicules,

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics,
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de tout document d'atelier utile,
- établissement de devis, d'O.R…

C - Particularités VUI
- interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite / le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance…),
- diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule,
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VUI),
- interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée.
- remise en état complet mécanique et électrique.

Cas du VUI :
- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques…), et à l'aménagement du véhicule,
  . réalisation des interventions.

5/ Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option "VP" ou "VI"(selon le cas) préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP technicien confirmé mécanique automobile,
  . CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (fiche A.12.2)
  . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier (fiche A.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.9.2

TECHNICIEN ELECTRICIEN ELECTRONICIEN AUTOMOBILE
TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification *(selon le cas)* :

Technicien électricien-électronicien automobile
Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels
Technicien confirmé motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :
- les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :
- moteurs thermiques et équipements périphériques,
- l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques
- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :
  . moteurs thermiques et équipements périphériques,
  . ensembles mécaniques,
  . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics,
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de tout document d'atelier utile,
- établissement de devis, d'O.R…

C - Particularités véhicules utilitaires et industriels:
- identification des processus de maintenance préventive,
- maintenance et réfection d'organes / d'équipements,

D - Particularités motocycles :
- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route,
- réfection des V.O. / réalisation d'essais,
- réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques,
- contrôle et intervention sur partie cycle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI),
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- cas des VUI :
  - interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus / autocar).
  - identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques…), et à l'aménagement du véhicule,
  - réalisation des interventions.

Secteur motocycles
- accueil clientèle et restitution des véhicules.

5/ Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :
  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option "VP" ou "VUI" ou "motocycles" (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue,
  . CQP Technicien Electricien-Electronicien Automobile ou Technicien Confirmé Motocycles (selon le cas),
  . CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels / technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2)
  . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1)
  . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.9.5

CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

1/ Dénomination de la qualification :
Conseiller technique cycles

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :
- définition du produit (route / course, etc.),
  . choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie,
- préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants,
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles,
- réalisation des interventions de maintenance corrective,
- commercialisation des produits et accessoires,
  . conseils d'utilisation des produits et accessoires,
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise,
  . réalisation de ventes complémentaires / réalisation de ventes à distance.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation et de la maintenance :
- gestion administrative des activités de commercialisation,
- mise à jour de la documentation technique et commerciale,
- facturation / encaissement,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- planification de l'intervention,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- maintenance et commercialisation des deux roues motorisés,
- gestion des stocks / participation aux inventaires,
- aménagement et animation de lieux de vente / d'exposition…,
- appui technique et/ou commercial aux collaborateurs,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux roues motorisés.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance motocycles :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "motocycles" complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP conseiller technique cycles,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise,
  . maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.9.6

TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

1/ Dénomination de la qualification :
Technicien garantie après-vente

2/ Objet de la qualification :
Le technicien garantie après-vente assure deux types d'activités qui apparaissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise.
Les activités de gestion et d'organisation des prises en charge dans le cadre d'une garantie après-vente, selon les procédures définies dans le respect des délais et en collaboration avec le responsable hiérarchique.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :
- contrôle des droits de garanties,
- établissement de demandes d'accords préalables,
- établissement des dossiers de garantie,
- établissement des factures,
- suivi du traitement des dossiers de garantie,
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie,
- suivi des remboursements.

B - Activités d'organisation :
- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie,
- traitement des informations internes et externes,
- traitement des pièces endommagées,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- suivi des états mensuels chiffrés,
- les activités de contrôle et de suivi du processus de prise en charge dans le cadre d'une garantie après-vente des réparateurs agréés du secteur.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
  . mention complémentaire au CAP :
    . réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques,
    . maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements,
    . maintenance des systèmes embarqués de l'automobile,
  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières,
  . bac professionnel réparation des carrosseries,
  . bac professionnel vente,
  . bac professionnel commerce,

  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3

  . ***CQP technicien garantie après-vente***
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . spécialiste garantie après-vente
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.12.2

TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN EXPERT APRES-VENTE MOTOCYCLES

1/ Dénomination de la qualification :
Technicien expert après-vente automobile
Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels
Technicien expert après-vente motocycles

2/ Objet de la qualification :
- réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :
- les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :
- les moteurs thermiques et équipements périphériques,
- l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

Le titulaire de la qualification assure la fonction de référent technique du service après-vente,
. à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
  . moteurs thermiques et équipements périphériques,
  . ensembles mécaniques,
  . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics,
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
- en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de tout document d'atelier utile,
- établissement de devis, d'OR…,
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :
- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

C - Particularités :

C.1 - Particularités automobiles :
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

C.2 - Particularités véhicules utilitaires et industriels :
- identification des processus de maintenance préventive,
- maintenance et réfection d'organes / d'équipements,
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse),
- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus / autocar).

C.3 - Particularités motocycles :
- accueil clientèle et restitution des véhicules,
- contrôle et interventions sur partie cycle,
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :

  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles
  . option "VP" ou "VI" ou "motocycles" (selon le cas),

  . CQP technicien expert après-vente automobile,
  . CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels,
  . CQP technicien expert après-vente motocycles ,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1)
  . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2)
  . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.12.6

SPECIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

1/ Dénomination de la qualification :
Spécialiste garantie après-vente

2/ Objet de la qualification :
Le spécialiste garantie après-vente assure deux types d'activités qui se répartissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise :
3.1 - L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies.
3.2 - Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :
- contrôle des droits de garanties,
- établissement de demandes d'accords préalables / contrôle des demandes d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur,
- établissement des dossiers de garantie / contrôle des dossiers de garantie des réparateurs agréés,
- établissement des factures,
- suivi du traitement des dossiers de garantie,
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie,
- suivi des remboursements,
- suivi des états mensuels chiffrés,
- contribution à la gestion des litiges.

B - Activités d'organisation :
- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie,
- traitement des informations internes et externes,
- traitement des pièces endommagées,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés,
- formation des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières,
  . bac professionnel réparation des carrosseries,
  . bac professionnel vente,
  . bac professionnel commerce,
  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . chef d'équipe atelier (fiche A.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.20.1

RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER - CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification : *(selon le cas)*

Réceptionnaire après-vente
Chef d'équipe atelier
Chef d'équipe motocycles

2/ Objet de la qualification :

- Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.
  Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.
- Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3/ Contenu de la qualification :

A1 - Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :
- organisation et planification des interventions,
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial,
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A2 - Activités liées à la gestion de la maintenance :
- établissement de tous documents internes et comptables,
- restitution du véhicule au client,
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- promotion des offres de service de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente
Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :
- accueil de la clientèle :
  . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
  . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- facturation / encaissement,
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier
En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe motocycles
En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules,
- rédaction d'ordres de réparation.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :
- gestion des véhicules de remplacement,
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe :
- accueil de la clientèle,
  . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
  . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- facturation / encaissement,
- prospection / développement et fidélisation de la clientèle.

5/ Classement :

- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . BTS après-vente automobile, option "VP", "VI" ou "motocycle",
  . CQP chef d'équipe atelier,
  . ***CQP chef d'équipe motocycles,***
  . CQP réceptionnaire après-vente,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1)
  . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1)

- *Transversale*
  Voir Panorama

A.20.2

AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

1/ Dénomination de la qualification :
Agent de maîtrise atelier

2/ Objet de la qualification :
L'agent de maîtrise atelier réalise l'ensemble des activités constitutives de la qualification "technicien expert après-vente automobile". Il intervient également en appui d'un responsable hiérarchique ou peut assurer le remplacement ponctuel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il participe aux actions de formation visant l'actualisation constante de ses compétences.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
  . moteurs thermiques et équipements périphériques,
  . ensembles mécaniques,
  . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- pose d'accessoires sur véhicules,
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics,
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
- en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de tout document d'atelier utile,
- établissement de devis, d'OR…,
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :
- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

B.4 - Fonction encadrement d'équipe(s) :
En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option V.I., complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP technicien expert après-vente automobile,
  . CQP agent de maîtrise atelier,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1)
  . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.23.1

GESTIONNAIRE D'ATELIER
CONTREMAÎTRE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification : *(au choix)*
Gestionnaire d'atelier
Contremaître d'atelier

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- dans les entreprises dont le secteur après-vente comporte plusieurs pôles (exemple: atelier / service rapide / carrosserie-peinture…), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente,
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / participation à la mise en œuvre d'actions correctives,
- suivi des plans de maintenance des équipements / inventaire de l'outillage
  . proposition de renouvellement des équipements,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- établissement, transmission et classement de tous documents internes / comptables,
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients,
- mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire d'atelier / le contremaître d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité / des méthodes de réparation / des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier / du respect de l'environnement.

B - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- encadrement de(des) l'équipe(s) d'atelier~~,~~
  . assistance au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe,
- appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation aux négociations d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires, fournisseurs et clients grands comptes.
- dans le cadre de la polyvalence dans une petite structure : gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- Echelons majorés accessibles : 24 / 25
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
  . BTS après-vente automobile (options "VP", "VI" ou "motocycle"), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4,
  . CQP gestionnaire ou contremaître d'atelier,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1)
  . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche A.C.II.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.C.I.1

CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification
Cadre technique d'atelier

2/ Objet de la qualification :
Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier / service rapide / carrosserie-peinture…) ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / participation à la mise en œuvre d'actions correctives,
- suivi des plans de maintenance des équipements / inventaire de l'outillage
  . proposition de renouvellement des équipements,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- établissement, transmission et classement de tous documents internes / comptables,
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients,
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité / des méthodes de réparation / des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier / du respect de l'environnement.

B - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :
- suivi des objectifs,
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente,
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération, etc.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C
- échelons majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
  . licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile", complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . diplôme d'Ingénieur du CNAM : Maintenance de véhicules, option automobile,
  . CQP cadre technique d'atelier,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche A.C.II.1)
  . chef après-vente (fiche A.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.C.II.1

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE
RESPONSABLE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification : *(au choix)*
Adjoint au chef après-vente
Responsable d'atelier

2/ Objet de la qualification :
- L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.

- Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
  Il assure le développement commercial de l'après-vente.
  Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
  Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- détermination et suivi des objectifs,
- appui à l'encadrement du SAV,
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc…
  L'adjoint au chef après-vente / le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente…),
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
  . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements…,
- suivi des garanties,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C.

- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
  . licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile", complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . diplôme d'Ingénieur du CNAM : Maintenance de véhicules, option automobile,
  . CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualification de :
  . chef après-vente (fiche A.C.III.1)

- *Transversale*
  Voir Panorama

A.C.III.1

CHEF APRÈS-VENTE

1/ Dénomination de la qualification :
Chef après-vente

2/ Objet de la qualification :
Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier / service rapide / carrosserie-peinture…).
Il assure également le développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- détermination et suivi des objectifs,
- appui à l'encadrement du SAV,
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc…

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente…),
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
  . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements…,
- suivi des garanties,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants:
  . licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile", complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4,
  . diplôme d'Ingénieur du CNAM : Maintenance de véhicules, option automobile,
  . CQP chef après-vente,
- soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA-GNFA management de la distribution et des services automobiles.
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3)

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualification de :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.3.1

TÔLIER-FERREUR

1/ Dénomination de la qualification :
Tôlier-ferreur

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs, etc…),
- réglage et ajustage des éléments,
- réalisation d'interventions simples de sellerie (sièges et garnitures…).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tous documents d'atelier utiles.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- remplacement ou réparation de tous vitrages,
- interventions sur éléments de verrouillage mécaniques,
- redressage de déformations peu importantes (chocs de parking / impacts…).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme, du titre ou du CQP suivant, dans le domaine de la carrosserie :
  . CAP réparation des carrosseries,
  . Titre professionnel du Ministère de l'Emploi : Carrossier réparateur,
  . CQP tôlier ferreur,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . tôlier spécialiste (fiche B.6.1)
  . tôlier confirmé (fiche B.9.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.3.2

PEINTRE PRÉPARATEUR

1/ Dénomination de la qualification :
Peintre préparateur

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de préparation des véhicules avant peinture (ponçage / masticage…).

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- protection et traitements de surfaces,
- masticage / ponçage / apprêtage / marouflage.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- application peinture des intérieurs.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
  . CAP peinture en carrosserie,
  . Titre professionnel du Ministère de l'Emploi : Peintre en carrosserie,
  . CQP peintre préparateur,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  - peintre spécialiste (fiche B.6.2)
  - peintre confirmé (fiche B.9.2)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.3.3

MÉCANICIEN COLLISION

1/ Dénomination de la qualification :
Mécanicien collision

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une intervention de carrosserie / peinture.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- dépose - repose d'organes / remplacement d'organes mécaniques / électriques / électroniques soumis éventuellement à réglementation,
- contrôle et réglages des trains roulants (intervention de niveau CAP).

La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au paragraphe 3.A doit conduire à effectuer un classement en référence à la qualification de "mécanicien spécialiste automobile " (fiche A.6.1).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tous documents d'atelier utiles,

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- dépannage-remorquage de véhicules.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP",
  . CQP mécanicien collision,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1)
  . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.6.1

TÔLIER SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Tôlier spécialiste

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles et inamovibles des véhicules.
Remise en forme des éléments de carrosserie.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis),
- remise en forme d'éléments de la carrosserie,
- réfection d'éléments composites,
- remplacement ou réparation de tout vitrage,
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures diverses…).

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de redressage et de soudage.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseil d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- contrôles de déformation de la structure du véhicule,
- dépose - pose, ou remplacement, d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord…), d'organes électriques et électroniques (airbags / prétentionneurs / capteurs…), nécessaires à la réalisation de l'intervention,
- application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peinture en carrosserie).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification:
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
  . CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre professionnel du Ministère de l'Emploi : Carrossier réparateur,
  . ***bac professionnel « réparation des carrosseries », préparé sous statut scolaire,***
  . CQP tôlier spécialiste,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . tôlier confirmé (fiche B.9.1)
  . carrossier-peintre (fiche B.12.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.6.2

PEINTRE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Peintre spécialiste

2/ Objet de la qualification :
Le peintre spécialiste réalise l'ensemble des activités de préparation et l'application de peinture sur véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- protection et traitements de surfaces,
- masticage / ponçage / apprêtage / marouflage,
- mise en peinture,
- réalisation de raccords,
- application de peinture nacrées / quadricouches…,
- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation des teintes,
- gestion du stock de produits peinture.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
  . CAP peinture en carrosserie,
  . Titre professionnel du Ministère de l'Emploi : Peintre en carrosserie,
  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire,
  . CQP peintre spécialiste,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . peintre confirmé (fiche B.9.2)
  . carrossier-peintre (fiche B.12.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.9.1

TÔLIER CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Tôlier confirmé

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions en carrosserie.
L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure,
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés / collés / sertis),
- remise en forme d'éléments de carrosserie,
- dépose - pose d'organes mécaniques / d'éléments d'habillage (planche de bord…) / d'organes électriques / électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation,
- réfection d'éléments composites,
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures diverses…),
- remplacement ou réparation de tout vitrage,

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure / d'intervention sur éléments de structure / de soudage.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- activités liées à la gestion de l'intervention :
  . participation à l'expertise,
  . documentation des pièces de rechange,
  . établissement de devis, d'O.R.,
- application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peinture en carrosserie),
- appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- interventions sur structure VI.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
  . bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP tôlier confirmé,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . carrossier-peintre (fiche B.12.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.9.2

PEINTRE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Peintre confirmé

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions spécifiques de peinture, comprenant les activités de colorimétrie.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- protection et traitements de surfaces,
- masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- réalisation de l'ensemble d'une intervention peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application,
- correction et ajustement de teintes,
- réalisation de raccords,
- application de peintures nacrées / quadricouches…,
- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention:
- établissement de tous documents d'atelier utiles,
- gestion du stock de produits peinture,
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation de devis, d'O.R.,
- personnalisation des véhicules,
- appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes **o**u CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
  . bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP peintre confirmé,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . carrossier peintre (fiche B.12.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.12.1

CARROSSIER-PEINTRE

1/ Dénomination de la qualification :
Carrossier-peintre

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions en carrosserie et en peinture.
L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.
Elle comporte également la réalisation de l'ensemble d'une intervention en peinture : de la préparation des surfaces à l'application des couches de finition.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

A1 - En carrosserie
- contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure,
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis…),
- remise en forme d'éléments de carrosserie,
- dépose - pose d'organes mécaniques / d'éléments d'habillage (planches de bord…) / d'organes électriques électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation,
- réfection d'éléments composites,
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures…),
- remplacement ou réparation de tout vitrage.

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure / d'intervention sur éléments de structure / de soudage.

A2 - En peinture
- protection et traitements de surfaces,
- masticage / ponçage / apprêtage et marouflage,
- réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile / établissement de devis, d'O.R.,
- participation à l'expertise,
- gestion du stock de produits peinture,
- appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en contrat de qualification,
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme-ou du CQP suivant, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
  . bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . CQP carrossier-peintre,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.20.1

RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER

1/ Dénominations de la qualification : *(selon le cas)*
Réceptionnaire après-vente
Chef d'équipe atelier

2/ Objet de la qualification :
- Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.
  Il réalise les activités visant le déclenchement de remise en état du véhicule, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.
- Le chef d'équipe atelier assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3/ Contenu de la qualification :

A1 - Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :
- organisation et planification des interventions,
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial,
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A2 - Activités liées à la gestion de la maintenance :
- établissement de tous documents internes et comptables,
- restitution du véhicule au client,
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- promotion des offres de service de l'entreprise,
- gestion de la relation avec l'expert :
  . préparation du dossier collision en vue de l'expertise,
  . constitution des expertises contradictoires.

Particularités : le réceptionnaire après-vente
Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :
- accueil de la clientèle :
  . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
  . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- facturation / encaissement,
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier
En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :
- gestion des véhicules de remplacement,
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe atelier :
- accueil de la clientèle,
  . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
  . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- facturation / encaissement,
- prospection / développement et fidélisation de la clientèle.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . BTS après-vente automobile, option "VP", "VI" ou "motocycle",
  . ***Brevet de maîtrise : Carrossier peintre en carrosserie***
  . CQP chef d'équipe atelier,
  . CQP réceptionnaire après-vente,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche B.23.1)
  . cadre technique d'atelier (fiche B.C.I.1)

- *Transversale*
  Voir Panorama

B.23.1

GESTIONNAIRE D'ATELIER
CONTREMAÎTRE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification : *(au choix)*
Gestionnaire d'atelier
Contremaître d'atelier

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- dans les entreprises dont le secteur après-vente comporte plusieurs pôles (ex; : atelier / service rapide / carrosserie-peinture…), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente,
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / participation à la mise en œuvre d'actions correctives,
- suivi des plans de maintenance des équipements / inventaire de l'outillage
  . proposition de renouvellement des équipements,
- gestion de la relation avec l'expert :
  . préparation du dossier collision en vue de l'expertise,
  . constitution des expertises contradictoires,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- établissement, transmission et classement de tous documents internes / comptables,
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients,
- mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire d'atelier / le contremaître d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité / des méthodes de réparation / des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier / du respect de l'environnement.

B - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- encadrement de(des) l'équipe(s) d'atelier~~,~~
  . assistance au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe,
- appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation aux négociations d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires, fournisseurs et clients grands comptes.
- dans le cadre de la polyvalence dans une petite structure : gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- Echelons majorés accessibles : 24 / 25
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
  . BTS après-vente automobile (options "VP", "VI" ou "motocycle"), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP gestionnaire ou contremaître d'atelier,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . cadre technique d'atelier (fiche B.C.I.1)
  . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche B.C.II.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.C.I.1

CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification
Cadre technique d'atelier

2/ Objet de la qualification :
Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier / service rapide / carrosserie-peinture…) ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / participation à la mise en œuvre d'actions correctives,
- suivi des plans de maintenance des équipements / inventaire de l'outillage
  . proposition de renouvellement des équipements,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- établissement, transmission et classement de tous documents internes / comptables,
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients,
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité / des méthodes de réparation / des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier / du respect de l'environnement.

B - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :
- suivi des objectifs,
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente,
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération, etc,

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C
- échelons majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants:
  . diplôme d'Ingénieur du CNAM : Maintenance de véhicules, option automobile,
  . CQP cadre technique d'atelier,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche B.C.II.1)
  . chef après-vente (fiche B.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

B.C.II.1

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE
RESPONSABLE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification : *(au choix)*
Adjoint au chef après-vente
Responsable d'atelier

2/ Objet de la qualification :
- L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.

- Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
  Il assure le développement commercial de l'après-vente.
  Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
  Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- détermination et suivi des objectifs,
- appui à l'encadrement du SAV,
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
  L'adjoint au chef après-vente / le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente…),
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
  . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements…,
- suivi des garanties,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C.

- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
  . diplôme d'Ingénieur du CNAM : Maintenance de véhicules, option automobile,
  . CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualification de :
  . chef après-vente (fiche B.C.III.1)

- *Transversale*
  Voir Panorama

B.C.III.1

CHEF APRÈS-VENTE

1/ Dénomination de la qualification :
Chef après-vente

2/ Objet de la qualification :
Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier / service rapide / carrosserie-peinture…).
Il assure également le développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- détermination et suivi des objectifs,
- appui à l'encadrement du SAV,
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente…),
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
  . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements…,
- suivi des garanties,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- développement de l'activité commerciale après-vente,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants:
  . diplôme d'Ingénieur du CNAM : Maintenance de véhicules, option automobile,
  . CQP chef après-vente,
- soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA-GNFA management de la distribution et des services automobiles.
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3)

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualification de :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.3.1

HÔTESSE D'ACCUEIL
CHARGÉ D'ACCUEIL

1/ Dénomination de la qualification :

Hôtesse d'accueil
Chargé d'accueil

2/ Objet de la qualification :

Renseigner et orienter les clients vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :

- accueil du client,
- orientation du client vers le bon interlocuteur dans l'entreprise,
- recueil des messages clients à destination des conseillers des ventes / des collaborateurs de l'entreprise,
- distribution de la documentation commerciale et premiers commentaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- tenue du standard téléphonique,
- réalisation d'activités administratives en relais des personnels de l'entreprise.
- contribution à la réalisation des opérations promotionnelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

5/ Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):

- soit par obtention du diplôme suivant, dans le domaine de la vente :
  . CAP employé de vente spécialisé, option C "service à la clientèle",
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . assistant de vente automobile / vendeur motocycles (fiche C.6.1),
  . vendeur (fiche C.9.1).
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.6.1

ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE
VENDEUR MOTOCYCLES

1/ Dénomination de la qualification : (selon le cas)
Assistant de vente automobile
Vendeur motocycles

2/ Objet de la qualification :
L'assistant de vente automobile / vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.
La qualification "assistant de vente automobile" concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services
Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- présentation des véhicules,
- propositions de financement et de produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- gestion administrative des activités de commercialisation,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes…),
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités de l'emploi

Motocycles :
- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange,
- information portant sur la réglementation en vigueur.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client,
- prospection téléphonique,
- gestion des informations clients reçues sur le net.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  . CAP employé de vente spécialisé, option C "service à la clientèle" complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP vendeur motocycles,
  . bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
Vers les qualifications de :
  . vendeur (fiche C.9.1)
  . conseiller en financement (fiche C.12.1)
  . vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1)

- *Transversale*
Voir Panorama

C.9.1

VENDEUR

1/ Dénomination de la qualification :
Vendeur

2/ Objet de la qualification :
Le vendeur effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques.
L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités de commercialisation des produits et services
Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- prospection, réception et suivi de la clientèle "véhicules",
- présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique du véhicule d'occasion,
- négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- gestion administrative des activités de commercialisation,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités de l'emploi
Motocycles :
- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques (dont accessoires et pièces de rechange),
- participation à la gestion des stocks et des achats VN.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  . bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP vendeur,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé "attaché commercial" échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C.23.1.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . conseiller en financement (fiche C.12.1)
  . vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1) / vendeur confirmé V.I. (fiche C.20.2)
  . attaché commercial (fiche C.23.1) / attaché commercial V.I. (fiche C.23.2)
  . conseiller des ventes (fiche C.C.I.1) / conseiller des ventes V.I. (fiche C.C.I.2)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.12.1

CONSEILLER EN FINANCEMENT

1/ Dénomination de la qualification :
Conseiller en financement

2/ Objet de la qualification :
Le conseiller en financement effectue l'ensemble des activités concourant à la vente de financements des véhicules et des produits périphériques.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités de vente de financements et de produits périphériques :
- élaboration de plans de relances et de propositions,
- conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle,
- vente de produits périphériques.
- appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques,
- transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile,
- contribution à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action commercial de l'entreprise,
- activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- gestion et suivi des dossiers de financement,
- gestion et organisation des activités,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- suivi de l'activité "vente de financements automobiles et services additionnels" réalisée par les agents,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  . bac professionnel vente ou CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . attaché commercial (fiche C.23.1)
  . conseiller des ventes (fiche C.C.I.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.20.1

VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Vendeur automobile confirmé

2/ Objet de la qualification :
Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités de commercialisation des produits, prestations et services

A.1 – Commercialisation des V.N., produits et prestations :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- commercialisation des véhicules,
- vente de financement,
- vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2 – Reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique du véhicule d'occasion / détermination de sa valeur,
- négociation du prix de reprise du véhicule.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- gestion administrative des activités de commercialisation,
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la livraison des véhicules
- traitement des réclamations simples

5/ Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : *20*
- échelons majorés accessibles :
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C.23.1.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes suivants, dans le domaine de la vente :
  . DUT techniques de commercialisation
  . BTS négociation et relation client,
  . BTS management des unités commerciales

  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
- soit par obtention ***du CQP suivant*** :
  . ***CQP vendeur automobile confirmé***
  Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 4 ci-dessus.
  . Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu des/activités/confiées (paragraphe 3 ci-dessus).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . attaché commercial (fiche C.23.1) / conseiller des ventes automobile (fiche C.C.I.1),
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.20.2

VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :
Vendeur confirmé véhicules industriels

2/ Objet de la qualification :
Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules (V.U. et/ou V.I.) ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.
Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités de commercialisation des produits et services
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- commercialisation des véhicules,
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- suivi du réseau secondaire / intermédiaire,

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- en fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…),
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
  . en participation : réponse à l'appel d'offre,
  . gestion des propositions de service "location longue durée",
  . suivi commercial d'un parc véhicules,
  . suivi des relations avec les services de contrôle.
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Traitement des réclamations simples.
Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

5/ Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  . DUT techniques de commercialisation
  . BTS négociation et relation client,
  . BTS management des unités commerciales
  . CQP Vendeur confirmé V.I.

  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . attaché commercial V.I. (fiche C.23.2) / Conseiller des Ventes V.I. (fiche C.C.I.2)
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.23.1

ATTACHÉ COMMERCIAL

1/ Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : "automobile" ou "responsable hall" ou "sociétés" ou "marchands" ou "secteur".

2/ Objet de la qualification :

L'attaché commercial réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.
Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions:
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- commercialisation des véhicules,
- vente de financement et de produits périphériques,
- suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- suivi de la livraison du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- négociation de la valeur de reprise.

A.2 - L'attaché commercial "sociétés" réalise spécifiquement :
- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations,
- gestion des propositions de service "location longue durée" aux entreprises ou administrations,
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - L'attaché commercial "marchands" réalise spécifiquement,
- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une l'opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises...

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- gestion administrative des activités de commercialisation,
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- gestion des informations reçues sur le net,
- organisation et animation des lieux d'exposition / de points relais.

5/ Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- échelons majorés accessibles : 24 / 25
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

  . DUT techniques de commercialisation
  . BTS négociation et relation client,
  . BTS management des unités commerciales

  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3

  . CQP attaché commercial automobile
  . CQP attaché commercial sociétés

  Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé "conseiller des ventes", niveau IA en fiche C.C.I.1, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 3 et 4.
- soit par obtention du titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.23.2

ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :
Attaché Commercial Véhicules Industriels

2/ Objet de la qualification :
L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…)
Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités de commercialisation des produits et services
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- commercialisation des véhicules,
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…),
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
  . réponse à l'appel d'offre,
  . gestion des propositions de service "location longue durée",
  . suivi commercial d'un parc véhicules,
  . suivi des relations avec les services de contrôle.
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Achat externe de V.O. à marchands
Appui technique aux vendeurs V.U/V.I.

5/ Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- échelons majorés accessibles : 24 / 25
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  . DUT techniques de commercialisation
  . BTS négociation et relation client,
  . BTS management des unités commerciales
  . CQP attaché commercial véhicules industriels

  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.C.I.1

CONSEILLER DES VENTES

1/ Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : "automobile" ou "responsable hall" ou "sociétés" ou "marchands" ou "secteur".

2/ Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.
Il organise librement son emploi du temps.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions:
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- commercialisation des véhicules,
- vente de financement et de produits périphériques,
- suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- suivi de la livraison du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- négociation de la valeur de reprise.

A.2 - Le conseiller des ventes "sociétés" réalise spécifiquement :
- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations,
- gestion des propositions de service "location longue durée" aux entreprises ou administrations,
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - Le conseiller des ventes "marchands" réalise spécifiquement,
- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- gestion administrative des activités de commercialisation,
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :

- Cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnus au cadre dans l'exercice de sa qualification

6/ Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  - . BTS négociation et relation client,
  - . BTS management des unités commerciales

  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3

  - . CQP conseiller des ventes automobile
  - . CQP conseiller des ventes sociétés
- soit par obtention du titre ISCAM responsable commercial de la distribution automobile,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.C.I.2

CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :
Conseiller des Ventes Véhicules Industriels

2/ Objet de la qualification :
Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…)
Il organise librement son emploi du temps.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités de commercialisation des produits et services
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- commercialisation des véhicules,
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…),
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
  . réponse à l'appel d'offre,
  . gestion des propositions de service "location longue durée",
  . suivi commercial d'un parc véhicules,
  . suivi des relations avec les services de contrôle.
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnus au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  . BTS négociation et relation client, } complété par une pratique professionnelle permettant
  . BTS management des unités commerciales } d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . CQP conseiller des ventes véhicules industriels
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.C.II.1

ADJOINT AU CHEF DES VENTES

1/ Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes

2/ Objet de la qualification :
L'adjoint au chef des ventes assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
- l'ensemble des activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité vente des véhicules neufs ou occasions ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives à la commercialisation des produits et des services :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions, produits périphériques à clientèle particulière ou professionnelle :
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- commercialisation des véhicules,
- vente de financement et de produits périphériques.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- estimation physique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur
- négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion
- gestion administrative et organisation des activités de commercialisation,
- gestion et animation de point relais.

L'adjoint au chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B – Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- appui aux conseillers commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité vente,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- suivi de l'activité de conseillers commerciaux,
- participation à la gestion du stock des véhicules neufs et occasions,
- participation à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions commerciales,
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- gestion des informations clients reçues sur internet,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  . CQP adjoint au chef des ventes
  . CQP attaché commercial ou conseiller des ventes,
- soit par obtention du titre de l'ISCAM responsable commercial de la distribution automobile
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

C.C.III.1

CHEF DES VENTES (V.P. / V.U. / V.I.)

1/ Dénomination de la qualification :
Chef des ventes

2/ Objet de la qualification :
Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.
Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou occasions à clientèle particulière ou professionnelle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management de l'équipe de vente :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :
- animation de l'équipe de collaborateurs,
- répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux,
- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers,
- appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation / aux modalités de rémunération / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc…

Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques,
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité,
- gestion des stocks des véhicules neufs ou occasions,
- définition du plan d'actions commerciales,
- élaboration du budget annuel du service / suivi du budget.
- négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
  . CQP chef des ventes
  . CQP attaché commercial ou conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Master de l'ESSCA « spécialisation management des réseaux automobiles »,
- soit par obtention du titre de l'ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles »,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, "directeur commercial" ou "directeur des ventes").
- *Transversale*
  Voir Panorama

D.3.1

MAGASINIER

1/ Dénomination :
Magasinier

2/ Objet de la qualification :
Le magasinier assure les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, accessoires et produits.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
Réalisation d'activités de :
- réception des produits,
  . identification / comptage / vérification des marchandises,
  . réalisation des contrôles qualitatifs / signalement des anomalies,
- stockage des produits,
  . opérations de manutention,
  . enregistrement des références,
- expédition des produits,
  . préparation et contrôle des commandes,
  . colisage et messagerie.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- repérage des anomalies de stocks,
- inventaire des produits,
- établissement de tous documents internes,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation ponctuelle à la vente de pièces de rechange et accessoires,
- livraison de pièces de rechange et accessoires.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  . CAP vendeur-magasinier en P.R. et équipements automobiles,
  . CQP magasinier,
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . magasinier-vendeur P.R.A. / conseiller de vente P.R.A. / vendeur boutique P.R.A. (fiche D.6.1),
  . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. (fiche D.9.1).
- *Transversale*
  Voir Panorama

D.6.1

MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CONSEILLER DE VENTE P.R.A.
VENDEUR BOUTIQUE P.R.A.

1/ Dénominations de la qualification : *(selon le cas)*
Magasinier-vendeur P.R.A.
Conseiller de vente P.R.A.
Vendeur boutique P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure les activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur l'un des lieux de vente de l'entreprise. Il assure également la vente et le conseil technique à distance, en particulier par téléphone.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales
Réalisation d'activités de magasinage et de commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires :
- réception / stockage / expédition :
  . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
  . enregistrement de références,
  . préparation des commandes / suivi de commandes atelier.
- commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires sur l'un des lieux de vente de l'entreprise / vente à distance :
  . recherche de références,
  . facturation et/ou encaissement,
  . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires.

B - Activités de gestion et organisation
- établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- transmission d'informations concernant le stock pièces de rechange,
- réalisation des inventaires,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités
Conseiller de vente P.R.A. / Vendeur boutique P.R.A.
- aménagement et animation de lieux de vente
  . implantation de produits / signalétique / étiquetage…,
- réalisation de devis / d'ordres de montage

Secteur démolisseurs
- référencement de pièces de rechange,
- participation à la vente / à l'achat de véhicules accidentés
  . contrôle de l'état des véhicules

Motocycles
- conseils liés à la sécurité des équipements et accessoires commercialisés.

4/ Extensions possibles dans la qualification
- commandes de produits auprès des fournisseurs,
- contribution à la promotion de produits et services de l'entreprise :
  . réalisation de ventes complémentaires.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  . CAP vendeur-magasinier en P.R. et équipements automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP Magasinier Vendeur PRA,
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. (fiche D.9.1)
  . vendeur itinérant (fiche D.9.2)
- *Transversale*
  Voir Panorama

D.9.1

MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ P.R.A.
VENDEUR BOUTIQUE CONFIRMÉ P.R.A.

1/ Dénominations de la qualification :

Magasinier-vendeur confirmé P.R.A.
Conseiller de vente confirmé P.R.A.
Vendeur boutique confirmé P.R.A.

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure toutes activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une fonction de conseil technique auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels, en particulier dans les domaines de technologie complexe.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales:

Réalisation d'activités de magasinage et de vente de pièces de rechange, produits et services :

- réception / stockage / expédition des marchandises :
  . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
  . enregistrement des références,
  . préparation des commandes,
- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente (comptoirs atelier / magasin / en boutique et à distance…) :
  . recherche de références,
  . facturation / encaissement,
  . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires,
- propositions de modalités de financement,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise
  . réalisation de ventes complémentaires.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion des stocks,
- établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- commandes de produits auprès de fournisseurs,
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale,
- réalisation des inventaires,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités :

Conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A.

- aménagement et animation de lieux de vente
  . implantation / signalétique / étiquetage…

Secteur démolisseurs

- référencement de pièces de rechange,
- participation à la vente / à l'achat de véhicules accidentés
  . contrôle de l'état des véhicules.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels,
- montage d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

5/ Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention du diplômes suivant, correspondant à la qualification :
  . CQP magasinier vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*

  Vers les qualifications de :
  . chef d'équipe vente P.R.A. / chef de secteur vente itinérante P.R.A. (fiche D.20.1)
  . gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1)

- *Transversale*

  Voir Panorama

D.9.2

VENDEUR ITINÉRANT PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination :
Vendeur itinérant P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le vendeur itinérant PRA assure la commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits de l'entreprise auprès d'une clientèle de réparateurs, sociétés, administrations.
Il contribue à la mise en œuvre d'actions commerciales.
Lorsque le vendeur itinérant a en charge l'organisation de l'activité, ainsi que l'atteinte d'objectifs de développement impliquant la conquête d'une clientèle auprès de laquelle il peut négocier des conditions particulières : il doit être classé "chef de secteur vente itinérante PRA", en maîtrise, échelon 20.
Il en sera de même s'il doit organiser l'activité d'autres vendeurs itinérants.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :
Toutes activités concourant à la promotion des ventes et à la commercialisation des produits et services de l'entreprise :
- prospection et suivi de la clientèle professionnelle,
  . actualisation des fichiers clientèle,
- mise en œuvre de l'activité de vente itinérante,
- commercialisation des PRA et services de l'entreprise,
  . propositions de financement,
- suivi des commandes / des livraisons,
- promotion et commercialisation des produits et services de l'entreprise,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B - Activités de gestion et d'organisation :
- élaboration du planning des visites clientèle,
- établissement et classement de tous documents internes / comptables et commerciaux,
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale,
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- commandes de produits auprès des fournisseurs,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- recueil et gestion d'informations relatifs aux produits et services concurrents,
- conseil auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
  . techniques de gestion / magasinage / marchandisage,
  . techniques de vente…

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention du CQP suivant, correspondant à la qualification :
  . CQP vendeur itinérant PRA,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . chef d'équipe ventes P.R.A. / chef de secteur vente itinérante PRA (fiche D.20.1)
  . gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

D.20.1

CHEF D'ÉQUIPE VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CHEF DE SECTEUR VENTE ITINÉRANTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification : *(selon le cas)*
Chef d'équipe ventes P.R.A.
Chef de secteur vente itinérante P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le chef d'équipe ventes P.R.A., le chef de secteur vente PRA assurent deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
Chef d'équipe PRA :
- l'animation d'une équipe affectée à la commercialisation des P.R.A.,
- les activités d'organisation et de gestion concourant à la commercialisation des P.R.A..

Chef de secteur vente itinérante PRA :
- commercialisation de PRA sur le site d'activité de la clientèle professionnelle avec, le cas échéant, animation d'une équipe de vendeurs itinérants,
- les activités d'organisation et de gestion visant le suivi administratif ainsi que le développement de ce secteur d'activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités communes relatives à l'organisation de la commercialisation des P.R.A. :
- contrôle des flux de produits,
- proposition de modalités de financement,
- établissement et suivi des relations avec les clients et les fournisseurs,
- participation à l'organisation de ventes promotionnelles,
- suivi de l'activité : actualisation de tableaux de bord de l'activité P.R.A. / organisation des inventaires…,
- établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale.

Particularités : le chef d'équipe ventes PRA
- suivi de l'activité réception / stockage / expédition,
- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente de l'entreprise,
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,

Particularités : le chef de secteur vente itinérante PRA
- commercialisation des PRA auprès de la clientèle professionnelle,
- conseils auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
  . techniques de gestion / magasinage, marchandisage,
  . techniques de vente…,
- actions de fidélisation de la clientèle.

B - Activités réalisées en appui de celles d'un responsable hiérarchique :
- affectation / suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- appui technique aux collaborateurs du service,
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation à la conception et à l'élaboration de ventes promotionnelles.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  . DUT gestion logistique et transport
  . brevet de technicien supérieur (BTS mentionnés dans la série 6 du RNCSA),
  . CQP chef d'équipe ventes PRA,
  . CQP chef de secteur vente itinérante PRA,
- soit par obtention du titre ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1)
  . cadre technique P.R.A. (fiche D.C.I.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

D.23.1

GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification :
Gestionnaire P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le gestionnaire P.R.A. assure les activités d'organisation et de gestion des flux contribuant à la commercialisation des pièces de rechange et accessoires.
En appui d'un responsable hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise lui-même, il assure également la gestion et le suivi de la clientèle. Il peut assurer l'encadrement d'équipes de collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives à l'organisation et à la gestion des P.R.A. :
- gestion des stocks,
  . contrôle des flux de produits,
  . organisation des inventaires,
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord P.R.A. / contribution à la détermination d'actions correctives,
- participation à la gestion financière des P.R.A.,
  . établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients,
  . participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
  . proposition de modalités de financement,
  . contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
  . suivi des garanties,
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,
- traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- suivi de l'activité des collaborateurs.

Le gestionnaire P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation à l'organisation de ventes promotionnelles.

5/ Classement :
- maîtrise - échelon correspondant au contenu de la qualification : 23
- échelons majorés accessibles : 24 / 25
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  . DUT gestion logistique et transport,
  . brevet de technicien supérieur (BTS mentionnés dans la série 6 du RNCSA), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP gestionnaire PRA,
- soit par obtention du titre ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . cadre technique P.R.A. (fiche D.C.I.1)
  . adjoint au chef des ventes P.R.A. / responsable de magasin (fiche D.C.II.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

D.C.I.1

CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification :
Cadre technique P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le cadre technique PRA assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur P.R.A..
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- dans les entreprises dans lesquelles le secteur P.R.A. est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles P.R.A. (vente comptoir / vente téléphone / vente itinérante…) ;
- lorsque l'activité P.R.A. de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles clientèle, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité P.R.A.
Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives à l'organisation et à la gestion P.R.A. :
- gestion des stocks
  . contrôle des flux de produits,
  . organisation des inventaires,
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord P.R.A. / contribution à la détermination d'actions correctives,
- participation à la gestion financière des PRA,
  . établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients
  . participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
  . proposition de modalités de financement,
  . contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- suivi des garanties,
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,
- participation au déclenchement et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités relatives au management d'un ou plusieurs pôle(s) ou du secteur PRA :
- suivi des objectifs,
- appui aux collaborateurs de l'activité PRA,
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération etc…,
- participation à la structuration du service ou de l'activité PRA.

Le cadre technique P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
  . licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile", complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP cadre technique PRA,
- soit par obtention du titre ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile »,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . adjoint au chef des ventes P.R.A. / responsable de magasin (fiche D.C.II.1)
  . chef des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

D.C.II.1

ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES RESPONSABLE DE MAGASIN

1/ Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes P.R.A.
Responsable de magasin

2/ Objet de la qualification :
- L'adjoint au chef des ventes PRA intervient en appui du chef des ventes P.R.A.
- Le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.

Il assure le développement commercial de l'activité P.R.A.
Il peut avoir également la responsabilité du secteur P.R.A. sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadre(s) de niveau I et/ou agent(s) de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :
- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur P.R.A.,
- appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits,
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi d'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...

L'adjoint au chef des ventes P.R.A. / le responsable P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des P.R.A. :
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord P.R.A. / détermination d'actions correctives / organisation des inventaires…,
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur P.R.A.,
- participation à l'élaboration et suivi du budget,
- participation à la gestion financière de l'activité P.R.A.,
- gestion des flux et des stocks P.R.A.,
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
  . négociation des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique…,
- suivi des garanties,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités relatives au développement de la commercialisation des P.R.A. :
- développement de l'activité commerciale,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle,
- établissement et suivi des relations fournisseurs / suivi de la clientèle grands comptes,
- déclenchement et organisation d'actions marketing,
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise,
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
  . licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile", complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin,
- soit par obtention du titre ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile »,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la fonction de :
  . chef des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

D.C.III.1

CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification :
Chef des ventes PRA

2/ Objet de la qualification :

Le chef des ventes PRA assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.

Il intervient dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans lesquelles l'activité de commercialisation des PRA, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles clientèle distincts (vente comptoir / vente itinérante / vente téléphone…).

Il assure également le développement commercial de l'activité PRA.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur vente des pièces de rechange, accessoires et produits :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :
- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur P.R.A.,
- appui à l'encadrement du secteur pièces de rechange, accessoires et produits,
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi d'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef des ventes P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B- Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des P.R.A. :
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord P.R.A. / détermination d'actions correctives / organisation des inventaires…,
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur P.R.A.,
- élaboration et suivi du budget,
- participation à la gestion financière de l'activité P.R.A.,
- gestion des flux et des stocks P.R.A.,
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
  . négociation des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique…,
- suivi des garanties,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités relatives au développement de la commercialisation des P.R.A. :
- développement de l'activité commerciale,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle,
- établissement et suivi des relations fournisseurs / suivi de la clientèle grands comptes,
- déclenchement et organisation d'actions marketing,
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise,
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
  . Master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile", complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP chef des ventes PRA,
- soit par obtention du titre de l'ISCAM responsable commercial de la distribution automobile,
- soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA-GNFA management de la distribution et des services automobiles,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers la fonction de :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes P.R.A.).
- *Transversale*
  Voir Panorama

E.3.1

OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur préparation véhicules

2/ Objet de la qualification :
Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de leur mise en vente ou en circulation.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- ensemble des activités spécifiques :
- à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage…),
- au contrôle de l'état des véhicules,
  . utilisation de gammes de préparation,
- à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de carrosserie et sellerie… ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste,
- convoyage de véhicules.

B - Organisation et gestion de l'activité :

B.1 - Organisation de l'activité :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'activité :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur le véhicule,

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client,
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés / réfection et gravage des vitrages…,
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP", "VI" ou "motocycles",
  . CAP réparation des carrosseries,
  . CAP peinture en carrosserie,
  . CQP opérateur préparation véhicules,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . rénovateur VO (fiche E.6.1),
  . metteur en main de véhicule (fiche E.6.2).
- *Transversale*
  Voir Panorama

E.6.1

RÉNOVATEUR VO

1/ Dénomination de la qualification :
Rénovateur VO

2/ Objet de la qualification :
Mise en œuvre de techniques spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec traitement des parties souillées, oxydées ou ternies.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des activités concourant à la rénovation des véhicules d'occasion,
  . application de produits rénovateurs,
  . raccords de peinture simples (hors utilisation d'un pistolet),
  . réalisation d'interventions simples de carrosserie et de sellerie (sièges et garnitures…),
  . réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien,
- convoyage de véhicules.

B - Organisation et gestion de l'activité :

B.1 - Organisation de l'activité :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'activité :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- suivi du stock de produits spécifiques,
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur V.O.,

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- livraison du véhicule au client,
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre),
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés / réfection et gravage des vitrages…,
- préparation de véhicules neufs / contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :

  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP", "VI" ou "motocycles",
  . CAP réparation des carrosseries,
  . CAP peinture en carrosserie,

  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3

  . ***CQP rénovateur véhicules d'occasion,***
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . chef d'équipe préparation-livraisons (fiche E.20.1).
- *Transversale*
  Voir Panorama.

d'assurer les activités figurant au paragraphe 3

E.6.2

METTEUR EN MAIN DE VÉHICULE

1/ Dénomination de la qualification :
Metteur en main de véhicule

2/ Objet de la qualification :
Le metteur en main de véhicule remet le véhicule au client après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation.
Il conseille le client lors de la mise en main.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- contrôle de la conformité du véhicule par rapport à la commande du client,
- contrôle du véhicule au sol (carrosserie, fonctionnalités et niveaux…),
- pose d'équipements d'origine livrés non montés (enjoliveurs,…),
- déprotection et nettoyage du véhicule,
- pose des plaques d'immatriculation.

B - Activités de commercialisation :
- accueil du client,
- mise en main du véhicule :
  . présentation des différentes parties du véhicule,
  . explication des fonctionnalités,
- conseils d'utilisation et d'entretien,
- présentation des services après-vente,
- participation à la vente additionnelle.

C - Activités de gestion et d'organisation
- utilisation de la documentation commerciale liée à la commande,
- agencement et entretien du poste de travail,
- établissement de tout document utile,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réception du véhicule à livrer,
- vérification des papiers du véhicule.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option véhicules particuliers,
  . CAP réparation des carrosseries,
  . CAP peinture en carrosserie,
  . CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles,
  . CAP employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle,

  CQP metteur en main,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . chef d'équipe préparation livraison (fiche E.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

E.20.1

CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

1/ Dénomination de la qualification :
Chef d'équipe préparation-livraison

2/ Objet de la qualification :
Le chef d'équipe préparation-livraison assure la coordination d'une équipe de préparateurs et rénovateurs de véhicules.
Il effectue également toutes activités de préparation et/ou de rénovation des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation d'activités de préparation des VN et/ou de rénovation des VO,
- entretien courant des véhicules / opérations simples de carrosserie-peinture, sellerie…, ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste,
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés / réfection et gravage des vitrages…

B - Organisation et gestion de l'activité :
- organisation de convoyages,
- coordination de la pose d'accessoires (par atelier en interne ou par sous-traitance),
- réception des VN/VO (dans le cadre des procédures en vigueur dans l'entreprise),
- suivi du planning des livraisons,
- livraison et mise en mains des véhicules (description des modes de fonctionnement présentés dans la notice du véhicule),
- gestion des stocks de produits spécifiques,
- établissement, transmission et classement de tout document utile,
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- agencement et entretien de l'atelier de préparation,
- encadrement ou animation de l'équipe / affectation, suivi et contrôle des activités confiées,
- appui technique aux préparateurs et aux rénovateurs / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- en relation avec le service vente : réalisation d'expertises V.O.,
- réalisation de toutes interventions de maintenance mécanique / de carrosserie-peinture / pose d'accessoires sur véhicules.

5/ Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
  . BTS après-vente automobile, option "VP" ou "VI" ou "motocycles",
  . CQP chef d'équipe préparation livraison,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . gestionnaire d'atelier / contremaître atelier (fiche A.23.1)
  . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

F.3.1

DÉPANNEUR-REMORQUEUR V.L.

1/ Dénomination de la qualification :
Dépanneur-remorqueur V.L.

2/ Objet de la qualification :
Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un P.T.A.C. inférieur à 3,5 T.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation,
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage / levage / évacuation, éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.

B - Activités de service

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- utilisation de la documentation technique,
- organisation de l'intervention,
- entretien des équipements,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :
- réception d'appels téléphoniques / accueil de la clientèle,
- assistance client,
- établissement de tous documents utiles,
- facturation et encaissement.

4/ Extensions possibles dans la qualification
- démarche de diagnostic, avec mise en œuvre d'équipement de diagnostic et de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage,
- relevage de PL d'un PTAC supérieur à 3,5 T

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP",
  . CQP dépanneur-remorqueur VL,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . dépanneur-remorqueur P.L. (fiche F.6.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

F.6.1

DÉPANNEUR-REMORQUEUR P.L.

1/ Dénomination de la qualification :
Dépanneur-remorqueur P.L.

2/ Objet de la qualification :
Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un P.T.A.C. supérieur, égal ou inférieur à 3,5 T.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation,
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage / levage / évacuation éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.

B - Activités de service

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- utilisation de la documentation technique,
- organisation de l'intervention,
- entretien des équipements,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :
- réception d'appels téléphoniques / accueil de la clientèle,
- assistance client,
- établissement de tous documents utiles,
- facturation et encaissement.

4/ Extensions possibles dans la qualification
- démarche de diagnostic, avec mise en œuvre d'équipements et de contrôles, avant décision de remorquage ou de dépannage,
- utilisation de grues mobiles sur camion.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VI", complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option "V.I.", préparé sous statut scolaire,
  . CQP dépanneur-remorqueur PL,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1)
  . technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.2)
- *Transversale*
  Voir Panorama

G.6.1

CONTRÔLEUR TECHNIQUE VL

1/ Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique VL

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, conformément à la réglementation en vigueur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
  . saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule,
  . établissement du procès-verbal de contrôle,
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique / réglementaire.
- entretien des postes de travail / des équipements de contrôle…,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,

B.2 - Gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle,
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial,
- commentaire du P.V. du contrôle à la personne ayant présenté la véhicule,
- validation du P.V. par apposition des signatures / pose du macaron et de la vignette,
- facturation / encaissement.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing…).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment :
  . CQP contrôleur technique VL,
  . Titre professionnel du Ministère de l'Emploi: Contrôleur technique automobile.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . contrôleur technique confirmé VL (fiche G.9.1)
  . chef de centre de contrôle technique VL (fiche G.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

G.6.2

CONTRÔLEUR TECHNIQUE PL

1/ Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique PL

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (référence Q1 de la réglementation en vigueur).
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
  . saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule,
  . établissement du procès-verbal de contrôle,
- réalisation des contre-visites.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique et réglementaire.
- entretien des postes de travail / des équipements de contrôle…,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,

B.2 - Gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle,
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial,
- commentaire du P.V. du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule,
- validation du P.V. par apposition des signatures / pose du macaron et de la vignette,
- facturation / encaissement.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques / mailings…).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment le CQP contrôleur technique PL.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . contrôleur technique confirmé PL (fiche G.9.2)
  . chef de centre contrôle technique PL (fiche G.20.2)
- *Transversale*
  Voir Panorama

G.9.1

CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ VL

1/ Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé VL

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
  . saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule,
  . établissement du procès-verbal de contrôle,
- réalisation des contre-visites.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation des interventions :
- mise à jour et classement de la documentation technique réglementaire,
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements / suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion des interventions et le développement commercial :
- accueil de la clientèle,
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule,
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial,
- validation du procès verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette,
- facturation / encaissement,
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing…).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- suivi et établissement de statistiques mensuelles,
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues),
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- établissement de relations avec les professionnels, assureurs, experts… visant le développement de l'activité.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP contrôleur technique confirmé VL.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . chef de centre de contrôle technique VL (fiche G.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

G.9.2

CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ PL

1/ Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé PL

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (références Q1 / Q2 / Q3 de la réglementation en vigueur), impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
  . saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule,
  . établissement du procès-verbal de contrôle,
- réalisation des contre-visites.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation des interventions :
- mise à jour et classement de la documentation technique et réglementaire,
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements / suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion des interventions et du développement commercial :
- accueil de la clientèle,
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule,
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial,
- validation du procès verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette,
- facturation / encaissement,
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing…).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- suivi et établissement de statistiques mensuelles,
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues),
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- établissement de relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP contrôleur technique confirmé PL.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . chef de centre contrôle technique PL (fiche G.20.2)
- *Transversale*
  Voir Panorama

G.20.1

CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE VL

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de centre contrôle technique VL

2/ Objet de la qualification :
Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la ou des équipes ayant en charge la réalisation des visites techniques.
Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :
- encadrement de la(ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif…/ tutorat de jeunes en formation alternée,
- contribution à l'agencement du centre de contrôle,
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites / des contre-visites,
- suivi et établissement de statistiques mensuelles,
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise,
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle,
  . développement et fidélisation de la clientèle,
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre,
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire…,
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef du centre de contrôle s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.

B - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
  . saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule,
  . établissement du procès verbal de contrôle,
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

C - Activités d'organisation et de gestion :

C.1 - Activités en relation avec la gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle / facturation / encaissement,
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial,
- validation du procès verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette,
- règlement d'éventuels litiges.

C.2 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- entretien des équipements / suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.

5/ Classement :
- maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- CQP chef de centre de contrôle technique VL.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise,
  . cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
- *Transversale*
  Voir Panorama

G.20.2

CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE PL

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de centre contrôle technique PL

2/ Objet de la qualification :
Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la ou des équipes ayant en charge la réalisation des visites techniques.
Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de plus de 3,5 tonnes (références Q1 / Q2 / Q3 de la réglementation en vigueur).

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :
- encadrement de la(ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif…/ tutorat de jeunes en formation alternée,
- contribution à l'agencement du centre de contrôle,
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites / des contre-visites,
- suivi et établissement de statistiques mensuelles,
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise,
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle,
  . développement et fidélisation de la clientèle,
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre,
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire…,
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef du centre de contrôle technique PL s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.

B - Activités techniques :
- réalisation de la visite technique :
  . saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule,
  . établissement du procès verbal de contrôle,
- réalisation des contre-visites.

C - Activités d'organisation et de gestion :

C.1 - Activités en relation avec la gestion de l'intervention :
- accueil de la clientèle / facturation / encaissement,
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial,
. validation du procès verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette,
- règlement d'éventuels litiges.

C.2 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- entretien des équipements / suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.

5/ Classement :
- maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- CQP chef de centre de contrôle technique PL.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise,
  . cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

- *Transversale*
  Voir Panorama

H.3.1

DÉMONTEUR AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile

2/ Objet de la qualification :
Le démonteur automobile réalise le démontage du véhicule dans le respect des directives reçues.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- dépollution / stockage des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation),
- démontage et marquage des pièces,
- contrôle visuel / nettoyage et étiquetage des pièces.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise,
- agencement et entretien du poste de travail,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- mise en ordre des parcs d'attente (selon directives reçues).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- diagnostic des organes du véhicule,
- tri des pièces.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP" ou "VI" ou "motocycles",
  . CQP démonteur automobile,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . démonteur automobile spécialiste (fiche H.6.1)
  . démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

H.6.1

DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile ***spécialiste***

2/ Objet de la qualification :
Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Dépollution / stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation),
- diagnostic des organes du véhicule,
- identification / démontage et marquage des pièces,
- contrôle visuel / tri / nettoyage et étiquetage des pièces.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- organisation des parcs d'attente.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation à la vente de P.R., au comptoir à distance,
- liaison entre le magasin et l'atelier.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, "VP" ou "VI" ou "motocycles", complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . bac professionnel Maintenance des véhicules, préparé sous statut scolaire,
  . CQP démonteur automobile spécialiste,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1)
  . agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

H.9.1

DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile confirmé

2/ Objet de la qualification :
Le démonteur automobile confirmé organise et réalise le démontage des véhicules dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.
Il effectue également toutes opérations de préparation visant la vente de pièces de rechange.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- mise en sécurité du véhicule avant intervention,
- dépollution / stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation),
- diagnostic des organes du véhicule,
- identification / démontage et marquage des pièces,
- contrôle visuel / tri / nettoyage et étiquetage des pièces,
- conditionnement du véhicule visant la mise en route,
- rédaction de fiches de démontage / gestion du stock.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- utilisation de la documentation technique,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- contrôle des informations administratives portant sur les véhicules,
- distribution des activités au sein de l'équipe selon les directives reçues.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation à la vente de P.R., au comptoir et à distance,
- mise en route du véhicule,
- détermination de la destination finale du véhicule.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  bac professionnel maintenance automobile, option "VP" ou "VI" ou "motocycles", préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue
  . CQP démonteur automobile confirmé,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  . agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1)

- *Transversale*
  Voir Panorama

H.20.1

AGENT DE SECURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Agent de sécurité qualité en démontage automobile

2/ Objet de la qualification :
L'agent de sécurité en démontage automobile assure les activités concourant aux opérations de diagnostic et de mise en sécurité d'organes sensibles et complexes. Il assure également une fonction d'encadrement.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- mise en route des véhicules,
- diagnostic des moteurs thermiques,
- contrôle des pièces démontées selon une procédure appropriée.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- affectation / suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs
- appui aux démonteurs pour la réalisation de toutes activités techniques,
- tutorat de jeunes en formation alternée
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

L'agent de sécurité en démontage automobile s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du site, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité, de respect de l'environnement

C - Activités de gestion et d'organisation :
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité,
- organisation de l'atelier et agencement de postes de travail,
- entretien des équipements / suivi de la maintenance des équipements de son atelier,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle,
- établissement et classement de tous documents internes / comptables.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B-02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . BTS après-vente automobile, option "VP","VI" ou "motocycle",
  . CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise,
  . cadre expert (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

I.3.1

OPÉRATEUR(TRICE) STATION SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur(trice) station service

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur station service assure les interventions d'entretien périodique des véhicules ainsi que les dépannages simples. Il participe à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station service.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités techniques :
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées,
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés,
- entretien de la station (pistes, postes d'encaissement…),
- jaugeage des cuves, réception et contrôle des livraisons de carburants,
- réception et contrôle des produits / réassortiment des rayons "boutique" et lieux de vente,
- participation aux inventaires,
- utilisation de la documentation technique,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités de service :
- accueil et conseil à la clientèle,
- vente de produits et accessoires,
- propositions de forfaits,
- établissement de factures / encaissement,
- réalisation de ventes additionnelles.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- gestion de stocks,
- suivi de la maintenance des équipements de la station,
- surveillance des installations de sécurité.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option "VP" ou "VI" ou "motocycles"
  . CQP opérateur(trice) station service,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
. chef de station (fiche I.20.1)
. mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1)
. opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3)

- *Transversale*
Voir Panorama

I.20.1

CHEF DE STATION

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de station

2/ Objet de la qualification :
Le chef de station assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station service.
Il assure également l'encadrement du personnel de la station.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une station service :
- encadrement des employés de la station,
- contribution à l'implantation des linéaires et des équipements,
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- établissement de relations avec les fournisseurs, la clientèle…,
- établissement de tableaux de bord d'activité,
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station,
- mise à jour et classement / de la documentation professionnelle,
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef de station s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes sanitaires applicables aux produits alimentaires.

B - Activités commerciales :
- accueil et conseil à la clientèle,
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise,
- vente de carburants, accessoires et produits,
  . facturation / encaissement,
- mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- règlement d'éventuels litiges.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- réception et contrôle des livraisons en carburant,
- commandes / réception de produits et accessoires,
  . réassortiment des linéaires,
- établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- réalisation des inventaires,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4/ Extensions possibles de la qualification :
- suivi de la maintenance des équipements de la station.

5/ Classement :
- maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la distribution :
  . BTS après-vente automobile, option "VP","VI" ou "motocycle",
  . CQP chef de station,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
  . cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

J.3.1

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

1/ Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location

2/ Objet de la qualification :
L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :
Activités concourant à la location de véhicules :
- accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone…),
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- vente de produits et services,
- livraison et reprise des véhicules,
- facturation / encaissement,
- vérification du véhicule (départ et retour).

B - Activités de gestion administrative :
- établissement et suivi des contrats de location,
- enregistrement / modification ou annulation des réservations,
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables,
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- établissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc…).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :
- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant correspondant à l'objet de la qualification :
  . CAP,
  . CQP agent d'opération location,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . agent d'opérations location spécialiste (fiche J.6.1)
  . coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

J.6.1

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location spécialiste

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.
L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome dans le cadre de procédures définies, et sous contrôle du chef d'agence.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :
Activités concourant à la location de véhicules :
- accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone…),
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- vente de produits et services,
- livraison et reprise des véhicules,
- facturation / encaissement,
- vérification du véhicule (départ et retour),
- appui aux collaborateurs,
- contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules,
- planification et suivi des menues réparations sur véhicules,
- organisation de l'activité de préparation.

B - Activités de gestion administrative :
- établissement et suivi des contrats de location,
- enregistrement / modification ou annulation des réservations,
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables,
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- production de tableaux de bord / de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc…)

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- gestion des litiges,
- prospection commerciale,
- gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
  . CAP complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . baccalauréat professionnel vente, préparé sous statut scolaire,
  . CQP agent d'opération location spécialiste,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
  . chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

J.17.1

COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION

1/ Dénomination de la qualification :
Coordinateur préparation de véhicules de location

2/ Objet de la qualification :
Le coordinateur préparation assure l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 ou 2. Il effectue la réalisation d'activités techniques, commerciales et/ou administratives liées à cette coordination. Il assure, si nécessaire, la préparation des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la préparation des véhicules :
- encadrement d'une équipe de salariés (échelon 1 ou 2),
- affectation et contrôle des activités,
- appui aux salariés de l'équipe pour la réalisation de toutes activités opérationnelles,
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives à la préparation des véhicule,

B - Activités de gestion et d'organisation :
- contribution à l'organisation de l'activité de préparation des véhicules,
- suivi de la maintenance des équipements,
- établissement des plannings d'activité,
- classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité,
- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5,
- participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés…),
- suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité,
- coordination des livraisons et des reprises de véhicules.

5/ Classement :
- Maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17
- échelons majorés accessibles : 18 / 19
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- soit par obtention du CQP suivant :
  . CQP coordinateur préparation de véhicules de location,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3),

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1)
  . chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

J.20.1

CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de groupe opérationnel

2/ Objet de la qualification :
Le chef de groupe organise et anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :
- encadrement de salariés,
- appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales…,
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location,

Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.

B - Activités commerciales :
- accueil, conseil et vente à la clientèle,
- établissement de relations avec la clientèle,
- établissement de contrats de location,
- mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- règlement d'éventuels litiges.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- suivi de la flotte de véhicules,
- établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location,
- classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation au développement commercial local,
- gestion des contacts avec l'administration.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
  . BTS négociation et relation client,
  . BTS management des unités commerciales,
  . BTS vente et productions touristiques,
  . DUT techniques de commercialisation,
  . CQP chef de groupe opérationnel,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

J.23.1

CHEF D'AGENCE(S) DE LOCATION

1/ Dénomination de la qualification :
Chef d'agence(s) de location

2/ Objet de la qualification :
Le chef d'agence(s) assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une ou plusieurs stations de location de véhicules :
- encadrement des salariés d'une ou plusieurs stations,
- appui aux salariés d'une ou, plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales…,
- contribution à l'agencement d'une ou plusieurs stations,
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations,

Le chef d'agence(s) de location s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B - Activités commerciales :
- accueil et conseil à la clientèle,
- établissement de relations avec la clientèle…,
- mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- règlement d'éventuels litiges,
- participation au développement commercial local.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou plusieurs stations,
- suivi de la flotte de véhicules,
- établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- gestion des contacts avec l'administration,
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- en fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- échelons majorés accessibles : 24 / 25
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
  . BTS négociation et relation client,
  . BTS management des unités commerciales,
  . BTS vente et productions touristiques,
  . DUT techniques de commercialisation,
  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . CQP chef d'agence(s) de location,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

K.3.1

ENSEIGNANT DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Enseignant de la conduite automobile

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (P.N.F.), comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation amont des candidats,
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- planification des rendez-vous de formation,
- planification des convocations aux examens,
- établissement / transmission / classement de tous documents utiles,
- maintenance des véhicules (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant),
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire, en entreprise…),
- appui pédagogique aux enseignants débutants / tutorat des stagiaires,
- réalisation de formations correspondant à la catégorie EB.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- par obtention d'un des diplômes suivants :
. BEPECASER ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . enseignant de la conduite deux roues / enseignant de la conduite groupe lourd (fiche K.6.1),
  . coordinateur d'enseignements auto (fiche K.6.2).

- *Transversale*
  Voir Panorama

K.6.1

ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX ROUES
ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD

1/ Dénomination de la qualification : *(selon le cas)*
Enseignant de la conduite deux roues
Enseignant de la conduite groupe lourd

2/ Objet de la qualification :
Enseignant de la conduite deux roues :
Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux roues.
Enseignant de la conduite groupe lourd :
Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.
Dans les deux cas les enseignants assurent également une mission d'éducation à la sécurité routière.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs en relation avec le programme national de formation (P.N.F.), comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation amont des candidats,
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- planification des rendez-vous de formation,
- planification des convocations aux examens,
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- maintenance des véhicules :contrôle visuel / suivi de l'entretien courant,
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire, en entreprise…),
- appui pédagogique aux enseignants débutants / tutorat de stagiaires,
- participation à la formation technique et pratique de BEPECASER.

Enseignant de la conduite groupe lourd
- animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- par obtention d'un des diplômes suivants :
  . Enseignant de la conduite deux roues : BEPECASER avec mention "deux roues" ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.
  . Enseignant de la conduite groupe lourd : BEPECASER avec mention "groupe lourd", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . formateur d'enseignants (fiche K.20.1)
  . coordinateur d'enseignements deux roues ou groupe lourd (selon le cas) (fiche K.9.2)

- *Transversale*
  Voir Panorama

K.6.2

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO

1/ Dénomination de la qualification :
Coordinateur d'enseignements auto

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants de la conduite.
Il enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (P.N.F.), comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation amont des candidats,
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire / entreprise…),
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire,
- animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :
  . appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants,
  . appui aux enseignants débutants / tutorat de stagiaires.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- coordination de la planification des rendez-vous de formation,
- coordination de la planification des convocations aux examens,
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles / mise à jour de données statistiques,
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.
Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- par obtention d'un des diplômes suivants :
  . BEPECASER ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . coordinateur d'enseignements deux roues ou groupe lourd (fiche K.9.2)
  . formateur d'enseignants (fiche K.20.1)

  Transversale
  Voir Panorama

K.6.3

FORMATEUR DU TRANSPORT ROUTIER

1/ Dénomination de la qualification :
Formateur du transport routier

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des actions de formations préparant aux diplômes et titres professionnels de la conduite routière[(1)]. Il peut animer également les actions de formation obligatoire (FIMO / FCOS) ou de perfectionnement relevant de ce même domaine.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation des stagiaires (en amont / en cours / en fin de formation),
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique,
- création de supports pédagogiques.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification,
- établissement / transmission / classement de tous documents utiles,
- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant),
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- appui pédagogique aux formateurs débutants et aux moniteurs d'entreprise,
- accompagnement des jurys de validation.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :
Cas du formateur préparant aux diplômes ou titres professionnels :
- par obtention d'un des diplômes ou titres suivants :
. CAP, CFP ou titre professionnel de conducteur routier,
. avec une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans une activité de transport routier dont trois ans en qualité de conducteur, assortie d'une formation pédagogique de base.

Cas du formateur intervenant dans le cadre FIMO / FCOS :
- conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Transversale*
  Voir Panorama

K.6.4

FORMATEUR CONDUITE D'ENGINS

1/ Dénomination de la qualification :
Formateur conduite d'engins

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure les actions de formations préparant à la conduite d'engins en sécurité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation des stagiaires (en amont / en cours / en fin de formation),
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique,
- création de supports pédagogiques.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification,
- établissement / transmission / classement de tous documents utiles,
- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant),
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- réalisation ponctuelle d'actions de formation dans le domaine du magasinage,
- appui pédagogique aux formateurs débutants,
- accompagnement des jurys de validation,
- réalisation de tests, en conformité avec les dispositions de la CNAMTS (Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3),
- il est recommandé que le titulaire de la qualification ait bénéficié d'une formation pédagogique spécifique à la conduite d'engins.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Transversale*
  Voir Panorama

K.9.2

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO
COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD

1/ Dénomination de la qualification :
Coordinateur d'enseignements moto
Coordinateur d'enseignements groupe lourd

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants à la conduite.
Il participe à la formation technique et pratique du BEPECASER ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.
Le coordinateur d'enseignements moto enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégories B, A et BSR.
Le coordinateur d'enseignements groupe lourd enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (P.N.F.), comportant notamment les activités suivantes :
- évaluation amont des candidats,
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire / entreprise…),
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire,
- animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :
  . appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants,
  . appui aux enseignants débutants / tutorat de stagiaires.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- coordination de la planification des rendez-vous de formation,
- coordination de la planification des convocations aux examens,
- établissement / transmission et classement de tous documents utiles / mise à jour de données statistiques,
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique,
- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules et des équipements,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.
Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd :
- animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- par obtention d'un des diplômes suivants :
  . Coordinateur pédagogique moto : BEPECASER avec mention deux roues ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner,
  . Coordinateur pédagogique groupe lourd : BEPECASER avec mention groupe lourd ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers les qualification de :
  . formateur d'enseignants (fiche K.20.1)
  . directeur pédagogique (fiche K.C.I.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

K.20.1

FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

1/ Dénomination de la qualification :
Formateur d'enseignants

2/ Objet de la qualification :
Assurer les formations préparant à la qualification d'enseignant de la conduite.
Le formateur d'enseignants assure également des missions d'éducation à la sécurité routière.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
- réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (P.N.F.),
- préparation et mise en œuvre des formations finalisées sur l'obtention du BEPECASER,
  . réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques,
  . évaluation qualitative des actions dispensées,
- création ou actualisation, mise en œuvre et évaluation de programmes de formation.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- coordination de l'activité des enseignants de la conduite ou des coordinateurs d'enseignements…,
- gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité,
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique,
- organisation et suivi des stages effectués par les candidats au BEPECASER,
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- préparation aux mentions "deux roues" et "groupe lourd",
- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite,
- animation de stages de récupération de points.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- par obtention d'un des diplômes suivants :
  . BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . directeur pédagogique (fiche K.C.I.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

K.C.I.1

DIRECTEUR PEDAGOGIQUE

1/ Dénomination de la qualification :
Directeur pédagogique

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
- encadrement des formations :
  . appui pédagogique / coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants,
  . évaluation des formations dispensées / contrôle de conformité,
- création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation,
- animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- définition et suivi du plan de formation des collaborateurs,
- organisation et suivi de la formation des candidats au BEPECASER, aux mentions "deux roues" et "groupe lourd",
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique,
- contribution à la définition / application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite,
- animation de stages de récupération de points.

(Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.)

5/ Classement :
- Cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification
- par obtention d'un des diplômes suivants :
  . BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions "deux roues" et/ou "groupe lourd", et autorisation d'enseigner,
  ou
  . BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions "deux roues" et/ou "groupe lourd", et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . cadre - niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

L.3.1

AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification :
Agent d'exploitation de stationnement

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement sur site et/ou ponctuellement à distance.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle,
- participation à la réalisation d'abonnements et encaissements,
- participation aux actions de promotion commerciale,
- réalisation de services liés au stationnement et ponctuellement d'opérations de lavage de véhicule.

B - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :
- surveillance de l'ouvrage,
- contrôle du bon fonctionnement des équipements d'exploitation, de sécurité, d'encaissement ou/et de collecte,
  . approvisionnement des équipements,
  . réalisation d'activités de maintenance d'un premier niveau de complexité,
- réalisation d'activités d'entretien et de nettoyage,
- réalisation de la collecte sous la responsabilité de sa hiérarchie,
- établissement de tous documents administratifs utiles,
- application des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Prestation de services spécifiques
Participation à des missions complémentaires commerciales, administratives ou techniques sous la direction du responsable hiérarchique.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- soit par obtention du CQP suivant :
  . CQP agent d'exploitation de stationnement,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . opérateur de stationnement (fiche L.6.1),
  . assistant d'exploitation de stationnement / adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.17.1),
  . responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1).
- *Transversale*
  Voir Panorama

L.6.1

OPÉRATEUR DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur de stationnement

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation centralisée des activités de stationnement de plusieurs sites exclusivement et en permanence à distance.

3/ Contenu de la qualification :
- accueil, information et assistance technique à la clientèle à distance,
- surveillance des ouvrages à distance,
- contrôle et suivi à distance du bon fonctionnement des équipements d'exploitation, de sécurité et d'encaissement,
- analyse de situation et mise en œuvre d'intervention à distance en cas d'anomalies ou d'urgence dans le cadre de procédures préétablies (dont des procédures d'alerte),
- tenue de la main courante et établissement de comptes rendus des évènements exceptionnels,
- établissement de tous documents administratifs utiles,
- application des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation à des missions complémentaires notamment commerciales ou administratives sous la direction du responsable hiérarchique.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- soit par obtention du CQP suivant :
  . CQP opérateur de stationnement~~,~~
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . assistant d'exploitation de stationnement / adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.17.1),
  . responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

L.17.1

ASSISTANT(E) D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT
ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification *(au choix) :*
Assistant(e) d'exploitation de stationnement
Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation des activités de stationnement et assiste le responsable de l'exploitation sur tout ou partie de son activité.

3/ Contenu de la qualification :

L'assistant(e) contribue à l'exploitation d'un site de stationnement en remplissant des tâches d'agent et en effectuant par délégation les tâches que le responsable du site lui confie sous son contrôle direct. A ce dernier titre, il exerce une autorité hiérarchique sur un ou plusieurs employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.

A - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle,
- contribution à la mise en œuvre d'actions commerciales,
- réalisation des encaissements,
- réalisation des abonnements et forfaits,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :
- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation,
- appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation,
- responsabilité de l'organisation de la collecte,
- suivi de maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage,
- établissement des tableaux de bord relatifs à l'activité,
- réalisation et/ou coordination de l'ensemble des activités administratives et comptables,
- établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- application des règles, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- par délégation, réalisation de missions complémentaires confiées par le responsable d'exploitation,
- coordination et contrôle de salariés 3/4/5.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17
- échelons majorés accessibles : 18 / 19
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- soit par obtention du CQP suivant:
  . CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

L.20.1

RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification :
Responsable d'exploitation de stationnement

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un ou de plusieurs sites de stationnement.

3/ Contenu de la qualification :
Le responsable d'exploitation de stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité.
Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

A - Activités commerciales :
- accueil, information et assistance à la clientèle,
- contribution à la mise en œuvre d'actions commerciales,
- réalisation des encaissements,
- réalisation des abonnements et forfaits,
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues)

B - Activités relatives à l'exploitation :
- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation,
- suivi de la maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage,
- responsabilité de l'organisation de la collecte,
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité,
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables,
- établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- application des règles, procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités de gestion, d'organisation et de management :
- encadrement du personnel de l'exploitation,
- appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternées,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification
- soit par obtention du CQP suivant :
  . CQP responsable d'exploitation de stationnement,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

M.3.1

EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF(VE)

1/ Dénomination de la qualification :
Employé(e) administratif(ve)

2/ Objet de la qualification :
L'employé(e) administratif(ve) réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

3/ Contenu de la qualification :
- accueil de la clientèle, des fournisseurs / tenue du standard téléphonique,
- réalisation d'activités de secrétariat :
  . tenue de planning / prise de rendez-vous,
  . frappe de documents / de courriers / enregistrement de données,
  . classement et archivage,
- facturation / encaissement,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification
- vente de prestations, produits et accessoires,
- réalisation d'opérations comptables courantes.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
  - ***BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers***
  - ***BEP métiers des services administratifs***
  . ou titre de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . secrétaire (fiche M.6.1)
  . secrétaire confirmé(e) (fiche M.9.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

M.6.1

SECRÉTAIRE

1/ Dénomination de la qualification :
Secrétaire

2/ Objet de la qualification :
Le(la) secrétaire réalise les opérations administratives et/ou spécifiques à l'un des secteurs d'activité de l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :
- accueil de la clientèle / des fournisseurs / tenue du standard téléphonique,
- réalisation d'activités de secrétariat :
  . tenue de planning / prise de rendez-vous,
  . frappe de documents / de courriers / enregistrement de données,
  . classement / archivage,
- facturation / encaissement,
- gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules / après-vente / marketing…,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- enregistrement et traitement d'opérations comptables,
- vente de prestations, produits et accessoires,
- gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
  . ***BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers ou BEP métiers des services administratifs*** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . bac professionnel secrétariat,
  . bac professionnel comptabilité,
  . ou titre de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . secrétaire confirmée (fiche M.9.1)
  . assistant(e) de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

M.9.1

SECRÉTAIRE CONFIRMÉ(E)

1/ Dénomination de la qualification :
Secrétaire confirmé(e)

2/ Objet de la qualification :
La secrétaire confirmée réalise les opérations administratives et/ou commerciales spécifiques à une partie ou à l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :
- accueil de la clientèle / des fournisseurs,
- réalisation d'activités de secrétariat :
  . tenue de planning / prise de rendez-vous,
  . frappe de documents / de courriers / enregistrement de données,
  . classement / archivage,
- vente de prestations, de produits et accessoires,
- facturation / encaissement,
- gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise : après-vente / vente / marketing…,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- enregistrement et traitement d'opérations comptables.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
  . bac professionnel secrétariat,
  . bac professionnel comptabilité,
  . ou titre de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . assistant(e) de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

M.20.1

ASSISTANT(E) DE DIRECTION
CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF

1/ Dénomination de la qualification : (selon le cas)
Assistant(e) de direction
Chef de groupe administratif

2/ Objet de la qualification :
L'assistant(e) de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il(elle) assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.
Le(la) chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

3/ Contenu de la qualification :

A - Particularités : assistant(e) de direction
- tenue d'un secrétariat de direction,
- accueil de la clientèle / des fournisseurs,
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion,
- tenue de planning / prise de rendez-vous / organisation de déplacements, de réunions, etc…,
- rédaction et frappe de documents / de courriers / de notes à caractère éventuellement confidentiel,
- réception / exploitation / transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs service(s), de collaborateur(s)…,
- classement / archivage de documents,
- appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Particularités : chef de groupe
En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- participation à la gestion du personnel (congés, absences…).

5/ Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
  . BTS assistant de manager,
  . BTS assistant gestion de PME/PMI,
  . DUT gestion des entreprises et des administrations,
  . ou titre ou diplôme de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

N.3.1

EMPLOYÉ(E) DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Employé(e) de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
L'employé(e) de comptabilité réalise les opérations comptables de base.

3/ Contenu de la qualification :
- tenue de comptes clients / fournisseurs,
- rapprochements bancaires et comptables, remises en banque,
- facturation, encaissements, relances clients selon procédures préétablies,
- passation d'écritures élaborées par les comptables,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de courrier…).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
  - ***BEP métiers des services administratifs***
  - ***BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers***
  . ou titre de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . comptable (fiche N.6.1)
  . comptable confirmé(e) (fiche N.9.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

N.6.1

COMPTABLE

1/ Dénomination de la qualification :
Comptable

2/ Objet de la qualification :
Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courantes. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques…).

3/ Contenu de la qualification :
- codification, saisie et classement de divers documents,
- saisie et règlement de factures fournisseurs
  . suivi des comptes fournisseurs,
- suivi de la trésorerie / rapprochement bancaire / remise en banque,
- suivi des comptes clients
  . relances clients.
- facturation / encaissement,
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de documents et courriers / classement / gestion de dossiers spécifiques, etc.).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaines de la comptabilité ou du secrétariat :
  . ***BEP métiers des services administratifs ou BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers*** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au ***paragraphe 3,***
  . bac professionnel comptabilité,
  . bac professionnel secrétariat, } préparé sous statut scolaire
  . ou titre de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . comptable confirmé (fiche N.9.1)
  . chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

N.9.1

COMPTABLE CONFIRMÉ(E)

1/ Dénomination de la qualification :
Comptable confirmé(e)

2/ Objet de la qualification :
Le(la) comptable confirmé(e) enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :
- codification, saisie et classement de divers documents,
- saisie et règlement de factures fournisseurs
  . suivi des comptes fournisseurs et des litiges,
- suivi de la trésorerie / rapprochement bancaire / remise en banque,
- suivi des comptes clients,
  . relances clients et suivi des procédures de recouvrement,
- facturation / encaissement,
- établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- établissement de tableaux de bord comptables,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- préparation du bilan / préparation et suivi du budget,
- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de courriers / classement / gestion de dossiers spécifiques…).

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine de la comptabilité :
  . bac professionnel comptabilité,
  . bac professionnel secrétariat,
  . ou titre de niveau équivalent

  } préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications ou fonction de :
  . chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1)
  . gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

N.20.1

CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de groupe de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.
Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- codification, saisie et classement de divers documents,
- saisie et règlement de factures fournisseurs
  . suivi des comptes fournisseurs et des litiges,
- suivi de la trésorerie / rapprochement bancaire / remise en banque,
- suivi des comptes clients,
  . relances clients et suivi des procédures de recouvrement,
- facturation / encaissement,
- établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- animation de l'équipe / affectation, suivi et contrôle des activités,
- appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- contribution à la préparation du budget prévisionnel,
- appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

5/ Classement :
- maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité :
  . BTS comptabilité et gestion des organisations,
  . BTS assistant gestion de PME/PMI,
  . DUT gestion des entreprises et des administrations,
  . ou titre ou diplôme de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1)
  . cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

N.23.1

GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Gestionnaire de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1 - dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paye / fournisseurs / clients / facturation…),
3.2 - lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agent(s) de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :
A - Gestion et organisation des activités de comptabilité :
Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :
- participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable,
  . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats,
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paye / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs…,
- enregistrement des opérations comptables,
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables,
- participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- préparation des documents comptables : bilan / compte de résultats / annexes,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B - Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :
- animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :
  . répartition des activités, suivi et contrôle des résultats,
  . participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation / tutorat de jeunes en formation alternée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts / placements financiers, etc.),
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

5/ Classement :
maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- échelons majorés accessibles : 24 / 25
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité :
  . BTS comptabilité et gestion des organisations
  . BTS assistant gestion de PME/PMI
  . DUT gestion des entreprises et des administrations, ,
  . ou titre ou diplôme de niveau équivalent,

  } complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1)
  . adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1)

- *Transversale*
  Voir Panorama

N.C.I.1

CADRE DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Cadre de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
Le cadre de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1 - dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est structurée en plusieurs pôles (paye / fournisseurs / clients / facturation…) : il assure la responsabilité d'un ou plusieurs pôles ;

3.2 - lorsque l'activité du secteur comptabilité ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise ou salariés.

3/ Contenu de la qualification :
A - Gestion et organisation d'activités de comptabilité :
Le cadre de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur ou de pôles comptables,
  . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats…,
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs…,
- enregistrement des opérations comptables,
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables / production de rapports d'activité…,
- participation à la préparation et au suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- participation à l'établissement du bilan / du compte de résultat / de l'annexe,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité,

Le cadre de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B - Activités relatives au management du secteur comptabilité ou d'un ou plusieurs pôle(s) de la comptabilité :
- encadrement des collaborateurs,
  . appui / suivi et contrôle des résultats,
  . attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant :
  . D.C.G. (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1)
  . chef de comptabilité (fiche N.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

N.C.II.1

ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ
RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification : *(selon le cas)*
Adjoint au chef de comptabilité
Responsable de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
- L'adjoint au chef de comptabilité intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef de comptabilité.

- Le responsable de comptabilité effectue, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, le contrôle et le suivi de l'ensemble des activités comptables : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.
  Il peut exercer ses activités dans les entreprises dans lesquelles le secteur comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye / fournisseurs / clients / facturation…). Il peut également avoir la responsabilité du secteur comptabilité sur un site décentralisé.
  Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadre(s) de niveau I et/ou agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
- appui aux collaborateurs,
- encadrement des collaborateurs,
  . attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc…,

B - Gestion et organisation des activités de comptabilité :
L'adjoint au chef de comptabilité / le responsable de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur comptabilité,
  . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats…,
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs…,
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables / production de rapports d'activité…,
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- établissement du bilan / du compte de résultat / de l'annexe,
- gestion de la trésorerie,
- négociation des conditions bancaires,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité,

L'adjoint au chef de comptabilité / le responsable de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C.

- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant :
  . D.C.G. (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . chef de comptabilité (fiche N.C.III.1)

- *Transversale*
  Voir Panorama

N.C.III.1

CHEF DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
Le chef de comptabilité assure la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité: de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité de comptabilité, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (paye / fournisseurs / clients / facturation…).

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
- appui à l'encadrement du secteur comptabilité,
- encadrement des collaborateurs,
  . attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.,

B - Gestion et organisation des activités comptables :
Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :
- organisation de l'activité du secteur comptabilité,
  . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats…,
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs…,
- suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables / production de rapports d'activité…,
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- établissement du bilan / du compte de résultat / de l'annexe,
- gestion de la trésorerie,
- négociation des conditions bancaires,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le chef de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention du diplôme suivant :
  . D.C.G. (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, responsable administratif et financier).

- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.3.1

OPÉRATEUR

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur assure la réalisation d'activités de difficulté moyenne dans sa spécialité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
Exécution d'activités nécessitant des connaissances de niveau CAP dans sa spécialité.
Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
Elles sont réalisées dans le cadre de procédures préétablies.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- accueil clients si l'activité place l'opérateur en contact clientèle,
- utilisation de la documentation technique,
- agencement du poste de travail,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- établissement des documents de suivi et de contrôle des opérations réalisées.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- échelons majorés accessibles : 4 / 5
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3-02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . CAP ou titre de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . opérateur spécialiste (fiche Z.6.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.6.1

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur spécialiste assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dans sa spécialité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
Exécution d'activités nécessitant des connaissances approfondies et de l'expérience dans la pratique de la spécialité.
Elles nécessitent habituellement l'utilisation d'équipements techniques et peuvent impliquer un diagnostic préalable.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- établissements de contacts clientèle liés à la spécialité,
- utilisation de la documentation technique,
- agencement du poste de travail,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- établissement des documents administratifs relatifs à la tâche engagée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- échelons majorés accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3-02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée):
- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . CAP ou titre de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . bac professionnel, préparé sous statut scolaire,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . opérateur confirmé (fiche Z.9.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.9.1

OPÉRATEUR CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur confirmé

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur confirmé assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dont la résolution implique une grande compétence dans la spécialité mais également des connaissances approfondies dans les spécialités voisines.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
Exécution de tâches nécessitant des connaissances de niveau bac professionnel ou brevet de maîtrise dans la spécialité.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- établissement de contacts clientèle liés à la spécialité,
- utilisation, mise à jour et classement de la documentation technique,
- agencement du poste de travail,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- établissement de documents administratifs, techniques et commerciaux relatifs à l'activité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à
- des activités complémentaires au contenu principal,
- le tutorat de jeunes en formation alternée,
- l'appui technique aux salariés dans sa spécialité.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- échelons majorés accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3-02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . bac professionnel ou titre de niveau équivalent, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . technicien expert (fiche Z.12.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.12.1

TECHNICIEN EXPERT

1/ Dénomination de la qualification :
Technicien expert

2/ Objet de la qualification :
Le technicien expert réalise toutes activités complexes relevant de sa spécialité : technique, administrative ou commerciale.
Il assure la fonction de référent dans cette spécialité, en particulier par la réalisation de missions d'appui et de formation auprès des professionnels de l'entreprise, ou externes à l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

Toutes activités dans sa spécialité, en particulier dans les domaines complexes ou nouveaux en relation éventuelle avec les services spécialisés des fabricants, constructeurs, réseaux ou chaînes.

La réalisation de ces opérations requiert la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- l'établissement de diagnostics et d'analyses,
- la mise en œuvre de contrôles et vérifications,
- la réalisation d'essais, de simulations,
- la proposition et la mise en œuvre de solutions adaptées.

Elles impliquent la maîtrise des équipements nécessaires, y compris dans le cadre d'interventions à distance.

B - Activités d'organisation, de gestion et de formation :

B.1 - Organisation :
- planification de l'activité,
- en relation avec les services des constructeurs, réseaux, chaînes, fournisseurs :
  . réception / transmission d'informations à caractère technique, administratif ou commercial,
- mise à jour et classement de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion :
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de tout document utile,
- établissement de devis,
- établissement de relations avec la clientèle, à caractère technique et/ou commercial.

B.3 - Formation :
- réalisation d'actions de formation / appui technique à l'attention des collaborateurs de l'entreprise ou des personnels externes,
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise,
- tutorat de jeunes en formation alternée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ Classement :
- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . bac professionnel ou titre, ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . coordinateur (fiche Z.17.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.17.1

COORDINATEUR

1/ Dénomination de la qualification :
Coordinateur

2/ Objet de la qualification :
Le coordinateur assure :
- l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 et/ou 2,
- la réalisation d'activités techniques, commerciales ou/et administratives liées à cette coordination,
- l'application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise, ainsi que le respect des règles d'hygiène et sécurité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités d'encadrement :
Dans cette situation, le coordinateur anime une équipe de salariés échelons 1 et/ou 2 assurant un ensemble de tâches simples et répétitives faisant appel à des connaissances ne nécessitant pas un apprentissage de plus d'une journée.

B - Activités techniques :
Le coordinateur maîtrise les différents aspects techniques, commerciaux et administratifs d'une activité exercée souvent dans une petite unité, une implantation décentralisée ou un site annexe dont il assure le contrôle ordinaire, seul ou en assistant un responsable hiérarchique.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5,
- participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés…),
- suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité.

5/ Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17
- échelons majorés accessibles : 18 / 19
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe (fiche Z.20.1)
  . gestionnaire (fiche Z.23.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.20.1

MAÎTRISE TECHNIQUE
CHEF D'ÉQUIPE - CHEF DE GROUPE

1/ Dénomination de la qualification : *(selon le cas)*
Maîtrise technique
Chef d'équipe - chef de groupe

2/ Objet de la qualification :
- Le maîtrise technique effectue la réalisation de toutes activités, notamment complexes, spécifiques à son domaine de compétences.
- le chef d'équipe – chef de groupe assure également l'animation d'une équipe de collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion spécifique au domaine de compétences,
- établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité,
- réalisation et/ou encadrement des activités administratives et/ou comptables spécifiques au domaine de compétences,
- mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- animation de l'équipe / affectation, suivi et contrôle des activités,
- appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

5/ Classement :
- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
  .brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers les qualifications de :
  . gestionnaire (fiche Z.23.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.23.1

GESTIONNAIRE

1/ Dénomination de la qualification :
Gestionnaire

2/ Objet de la qualification :
Le gestionnaire assure la réalisation de deux types d'activités, qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
- les activités d'organisation et de gestion d'un secteur ou d'un service de l'entreprise,
- en appui d'un responsable hiérarchique, ou du chef d'entreprise, il peut avoir à participer à l'encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s).

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'un secteur ou d'un service de l'entreprise :
- réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion administrative et financière, spécifique au domaine de compétences,
- développement et/ou suivi de l'activité : collecte de données / établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité,
- réalisation et/ou encadrement des activités administratives et comptables spécifiques au domaine de compétences,
- traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise,
- mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale,
- participation à la définition et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- participation à l'organisation du service (ou du secteur) correspondant au domaine de compétences,
- encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s) :
  . attestation, suivi et contrôle des activités,
  . appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
  . participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, à la gestion des parcours professionnels…

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Gestion de l'informatique interne

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu de la qualification : 23
- échelons majorés accessibles : 24 / 25
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . brevet de technicien supérieur, ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers qualifications de :
  . cadre technique (fiche Z.C.I.1)
  . cadre expert / adjoint au chef de service / (fiche Z.C.II.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.C.I. 1

CADRE TECHNIQUE

1/ Dénomination de la qualification :
Cadre technique

2/ Objet de la qualification :
Le cadre technique exerce dans les domaines relevant de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son responsable hiérarchique ;
Il peut assister ce responsable dans ses fonctions de commandement.

3/ Contenu de la qualification :
Les activités sont celles attribuées au "Cadre expert" (voir fiche Z-9 "Assistant de chef de service" - Cadre expert) mais pour seulement certaines d'entre elles, et dans une moindre responsabilité, dans le cadre d'une "définition de fonction contractuelle".
Cette qualification s'adresse généralement à de jeunes diplômés pendant dix-huit mois après un diplôme ouvrant droit à ce classement, ou à des salariés promus en position Cadre.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la fonction de :
  . cadre expert / adjoint au chef de service / (fiche Z.C.II.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.C.II.1

CADRE EXPERT
ADJOINT AU CHEF DE SERVICE

1/ Dénominations de la qualification : (selon le cas)

Cadre expert
Adjoint au chef de service

2/ Objet de la qualification :

L'adjoint au chef de service assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le choix de la dénomination :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même,
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ainsi que l'animation de l'équipe qui y est affectée.

Le cadre-expert exerce dans les domaines techniques, administratifs, commerciaux ou humains des responsabilités dans le cadre de missions permanentes ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante. Il peut être appelé à participer au Comité de Direction.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à l'objet même du service

- toutes activités visant la réalisation des actes commerciaux et/ou administratifs qui contribuent à la performance du service et à la qualité des prestations,

B - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- appui aux membres du service dans leur activité,
- tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation à la gestion des stocks,
- participation à la mise en œuvre et au suivi de plan d'actions,
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- gestion des informations clients reçues sur internet,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :

- Cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- *Verticale*
  Vers la qualification de :
  . chef de service (fiche Z.C.III.1)
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.C.III.1

CHEF DE SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de service

2/ Objet de la qualification :
Le chef de service assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ainsi que l'encadrement de(s) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

3/ Contenu de la qualification :
Ses activités sont définies par un cadre de niveau IV ou par le chef d'entreprise lui-même.

A - Activités relatives au développement :
- développement de l'activité et de la productivité du service,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions sur ces objectifs,
- collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

B - Activités relatives au management :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s) équipe(s) :
- définition et suivi des objectifs des collaborateurs,
- organisation fonctionnelle du service,
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef de service s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de qualité, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

C - Activités relatives à l'organisation et à la gestion :
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bords d'activité,
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au service,
- élaboration et suivi du budget,
- participation à la gestion financière de l'activité,
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
  . négociation des conditions d'achat et de vente,
- traitement des réclamations / gestion des litiges,
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- *Verticale*
  Vers la fonction de :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- *Transversale*
  Voir Panorama

Z.C.IV.1

CADRE DIRIGEANT

1/ Dénomination de la qualification :
Cadre dirigeant
Cette dénomination est obligatoirement accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. directeur commercial, directeur financier,…).

2/ Objet de la qualification :
Le cadre dirigeant encadre un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs services importants, dans le cadre de l'entreprise elle-même, ou de plusieurs sites ou établissements.
Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres dont il contrôle et oriente les activités.

3/ Contenu de la qualification :
Activités relatives au management de l'entreprise :
- définition avec les dirigeants de l'entreprise, des objectifs généraux dans les domaines qui lui sont confiés par sa définition de fonction contractuelle ;
- définition des stratégies devant conduire à la réussite de ces objectifs ;
- attribution à chaque service ou site sous sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plans d'actions ;
- animation et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de leurs activités ;
- négociation avec les partenaires importants de l'entreprise ;
- représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sein des instances représentatives du personnel, comme dans les instances judiciaires, professionnelles ou locales.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5/ Classement :
- Cadres : niveau IV, sur degrés A, B ou C.
- Degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6/ Modes d'accès à la qualification
- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
  . licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE PRÉVOYANCE *

Article 1er : Objet du règlement général

Le présent règlement général détermine les obligations auxquelles sont soumis l'Organisme Assureur Désigné (OAD) visé à l'article 1-26 de la Convention collective, les entreprises, et les salariés, pour la couverture des garanties de prévoyance au bénéfice de ces derniers. Il détermine également les conditions juridiques et financières de mise en œuvre desdites garanties.

Article 2 : Adhésion des entreprises

L'adhésion à l'OAD est obligatoire pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la Convention Collective, dans les conditions précisées par l'article 1-26 c) de la Convention collective.

Article 3 : Durée de l'adhésion

L'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié, et prend fin en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par l'article L.932-10 du Code de la Sécurité sociale. En cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la Convention Collective, l'entreprise notifie à l'OAD sa décision motivée de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L.2261-14 du code du travail. La cessation d'adhésion notifiée dans ce cas, prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Article 4 : Affiliation des participants

L'affiliation des participants à l'OAD est la conséquence des stipulations de l'article 1.26 de la Convention Collective. L'entreprise adhérente est tenue sous sa responsabilité d'inscrire à l'OAD tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

a) Ouvriers et employés relevant de la classification prévue par le chapitre III de la Convention collective, ainsi qu'apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance.
b) Agents de maîtrise relevant de la classification prévue par le chapitre III bis de la Convention Collective.
c) Cadres relevant de la classification prévue par le chapitre V de la Convention Collective.

L'affiliation des salariés visés au a) est réalisée par la signalisation de leur entrée ou de leur sortie des effectifs sur le bordereau d'appel des cotisations. Celle des salariés visés au b) et au c) est réalisée par la signature d'un bulletin de participant fourni par l'OAD.

Les titulaires d'un mandat social sont affiliés à l'OAD, sur justification de leur assujettissement au régime général de la Sécurité sociale. En cas de suspension ou de cessation du mandat social par lequel ils sont assujettis au régime général, ils sont tenus d'informer l'OAD de la date et du motif de ce changement de situation, lors de l'établissement du prochain bordereau d'appel des cotisations.

Les modalités d'affiliation peuvent être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et l'OAD.

Article 5 : Fixation des cotisations

a) Assiette des cotisations

Les cotisations patronales et/ou salariales nécessaires au paiement des garanties sont calculées à titre provisionnel en pourcentage du salaire trimestriel limité à quatre fois le plafond trimestriel de la Sécurité sociale, puis régularisées en fin d'année en fonction du plafond annuel de la Sécurité sociale. Toutefois, les cotisations qui financent les prestations « indemnités de départ à la retraite » sont exprimées en pourcentage du plafond de la Sécurité sociale ; dans ce dernier cas, la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée.

Pour les salariés à temps partiel, les cotisations assises sur le plafond de la Sécurité sociale sont calculées sur le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail.

b) Montant des cotisations

Le montant nominal des cotisations afférentes à chaque garantie est indiqué à l'annexe tarifaire du RPO, que l'OAD adresse au début de chaque année aux entreprises adhérentes.

** Accord paritaire national de prévoyance du 16 novembre 2000, modifié en dernier lieu par avenant n° 14 du 25 novembre 2009 étendu par arrêté du 1er décembre 2010 (J.O. du 8 décembre).*

Article 6 : Paiement des cotisations

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payables suivant la même périodicité et dans les mêmes délais que ceux fixés par les régimes complémentaires de retraites visés à l'article 1.25 de la Convention Collective.

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'adhérent des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 314-1 et suivants du Code pénal.

En cas de non-paiement dans les délais prévus des cotisations dues par une entreprise adhérente et sauf accord préalable de l'OAD, celui-ci lui envoie une lettre recommandée de mise en demeure d'avoir à régler les cotisations en retard dans un délai de 10 jours.

L'OAD est en droit d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur, dont le taux est fixé par le conseil d'administration.

L'OAD est fondé à poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, sans préjudice des éventuelles poursuites visées ci-dessus pour rétention du précompte.

Article 7 : Droit aux prestations

a) Ouverture des droits

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant. Il prend fin, « sous réserve de l'application des paragraphes b) et c) » (Avenant n°14 du 25 novembre 2009), le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié, et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3. Par exception, le droit aux indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail est ouvert dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, dans le cas visé au 2ème alinéa des articles 2-10 d) et 4-08 e) de la Convention collective.

Les mandataires sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des cadres salariés. « A moins qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail mentionnant un horaire à temps partiel, ils sont réputés être à temps complet pour le calcul des prestations » (Avenant n°12 du 15 juillet 2009). Pour bénéficier des prestations prévues en cas de rupture du contrat de travail, ils doivent prouver que l'organe délibérant de la société a, soit décidé de mettre fin à leur mandat, soit pris acte de la décision de l'intéressé de cesser toute activité ; un extrait du procès-verbal de la réunion de l'organe délibérant est fourni à cet effet à l'OAD.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du participant par la Sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu par l'article 9.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'accident, y compris lorsqu'il a entraîné le décès, est considéré comme accident tout atteinte corporelle non intentionnelle de la part du participant affilié ou de l'ayant droit, provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause traumatisante.

b) Maintien des droits

La rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraîne pas la suppression des prestations d'incapacité de travail, de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations revalorisées est interrompu à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

De même, les garanties du titre IV « et celles du titre V » (Avenant n°14 du 25 novembre 2009) sont maintenues en cas de décès intervenu avant le 65ème anniversaire, pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

En cas de décès survenu dans les 30 jours qui suivent la radiation des effectifs de l'entreprise adhérente, les garanties des titres IV et V seront assurées même si l'ancien salarié ne bénéficiait pas des dispositions du c) ci-dessous, au moment du décès, sauf reprise d'une activité salariée ou non salariée antérieurement au décès (Avenant n°14 du 25 novembre 2009).

c) Portabilité des droits (Avenant n°14 du 25 novembre 2009)

La portabilité des droits permet aux anciens salariés non couverts au titre du maintien des droits de bénéficier, s'ils avaient au moins un mois d'ancienneté chez le dernier employeur et s'ils sont pris en charge par le régime d'assurance chômage, des garanties du régime de prévoyance.

Ces anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage bénéficieront sans contreparties de cotisations des garanties des titres I à V du RPO pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties, l'intéressé devra:
- justifier de sa qualité d'ancien salarié en produisant le certificat de travail visé par l'article 1-21 b) de la Convention collective,
- justifier qu'au moment de la réalisation du risque, il était éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations,
- déclarer le risque survenu à l'OAD,
- produire à la demande de l'OAD, tout document permettant de justifier le droit aux prestations et de calculer celles-ci.

Sont couverts les risques suivants:
- le décès, ouvrant droit aux prestations des titres IV et V au bénéfice des ayants droit;
- l'invalidité, ouvrant droit aux prestations du titre III en complément de celles servies par la Sécurité sociale;
- l'incapacité temporaire et de longue durée ouvrant droit aux prestations des articles 2 et 4 du RPO; le montant de l'indemnité est limité, le cas échéant, de telle sorte que l'indemnisation ne soit pas, au total, supérieure au montant des allocations de chômage qui auraient été perçues au titre de la même période; l'indemnité journalière étant due en complément de celle versée par la Sécurité sociale, le 3e alinéa des articles 2 a) et 2 b) du RPO n'est pas applicable.

Le service des prestations des titres I, II et III est interrompu dans les cas visés au paragraphe d), ainsi qu'en cas de reprise de toute activité rémunérée, et en tout état de cause à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

Les modalités de mise en œuvre du présent paragraphe sont précisées dans une notice d'information annexée au présent règlement; cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage.

d) Interruption des droits

Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est interrompu en cas de suspension du versement des indemnités ou pensions de la Sécurité sociale pour quelque motif que ce soit. Il est repris sur justification d'une poursuite ou d'une reprise de l'indemnisation par la Sécurité sociale, le montant des prestations complémentaires tenant compte de l'éventuelle modification ou révision de la prestation servie par la Sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est également interrompu au jour du contrôle effectué par l'OAD conformément à l'article 9, lorsqu'il résulte de ce contrôle que l'état du participant ne justifie pas une interruption de travail ou, selon le cas, qu'il n'est pas en état d'invalidité.

Le versement des pensions complémentaires d'invalidité 2e ou 3e catégorie est interrompu en cas de reprise d'activité rémunérée.

Le versement des rentes de conjoint survivant est interrompu si le bénéficiaire se marie, s'il conclut un pacte civil de solidarité, ou après deux années de concubinage notoire et permanent postérieur au décès.

Lorsqu'il apparaît que le participant avait la volonté de réaliser le dommage qu'il a effectivement subi, ou bien lorsque le risque anormal auquel le participant s'est consciemment exposé a contribué de façon déterminante à la réalisation du dommage, l'OAD peut décider, par décision individuelle motivée, que la prestation demandée ne sera pas servie.

Article 8 : Bénéficiaires

Le bénéficiaire des garanties est le participant ou, en cas de décès, la ou les personnes choisies librement par le participant pour percevoir les prestations prévues en cas de décès.

Ces personnes sont désignées par lettre recommandée adressée par le participant à l'OAD. A défaut de désignation, les prestations en cas de décès seront versées dans l'ordre suivant:

a) au conjoint marié du participant, non séparé de corps par jugement définitif;

b) à défaut, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité ;

c) à défaut, au concubin du participant, défini comme la personne non mariée vivant maritalement avec le participant, lui-même non marié, de façon notoire et permanente pendant au moins deux ans avant la date d'ouverture du droit, aucune condition de durée n'étant toutefois exigée si un enfant au moins est né de l'union libre ;

d) à défaut, aux enfants du participant en parts égales ;

e) à défaut, aux ascendants en parts égales;

f) à défaut, aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

Les "enfants à charge" sont les enfants du participant, nés ou à naître à la date du fait générateur de la garantie, légitimes, reconnus, naturels, adoptés ou recueillis, jusqu'à :
- leur 18ème anniversaire, dans tous les cas ;
- leur 25ème anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi ou appelés sous les drapeaux ;
- leur décès, s'ils sont reconnus invalides de 2ème ou 3ème catégorie avant leur 21ème anniversaire.

Les prestations dues aux enfants à charge sont versées à chacun d'eux s'il est majeur ou à son tuteur légal s'il est mineur ou majeur protégé, et, pour les prestations échelonnées, jusqu'à la fin du trimestre civil suivant celui au cours duquel il a cessé d'être à charge.

Article 9 : Preuve des événements générateurs de garanties

La preuve de l'incapacité de travail incombe au participant qui doit en principe apporter toutes les justifications utiles, notamment par le bénéfice des prestations d'indemnités journalières de la Sécurité sociale.

L'OAD peut contrôler l'exactitude des motifs de l'interruption de travail du participant, ou son état d'invalidité, pour le service des garanties prévues par le règlement du R.P.O. Ce contrôle s'effectue par voie d'expertise médicale diligentée par l'OAD. Les conclusions de l'expertise médicale sont notifiées au participant.

Dans les deux mois suivant cette notification et en cas de désaccord entre le médecin du participant et celui choisi par l'OAD, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le participant et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal de grande instance du domicile du participant. Dans ce cas, le participant doit informer de son choix l'OAD afin que celui-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage.

Article 10 : Paiement des prestations

a) Montant net des prestations

Les cotisations ou contributions auxquelles les prestations peuvent être légalement assujetties, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net, sont précomptées par l'OAD dès lors qu'elles sont versées directement au participant.

Aucun précompte n'est effectué sur les prestations versées à l'entreprise pour le compte du participant, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net ; l'entreprise demeure dans ce cas responsable du paiement de la part salariale et du versement de la part patronale des cotisations, lorsqu'elles sont dues.

b) Modalités de paiement

- **Incapacité totale et temporaire de travail :** les prestations sont versées directement au salarié.

- **Maladie de longue durée - invalidité - incapacité permanente :** Les paiements de l'OAD s'effectuent selon la même périodicité que celle de la Sécurité sociale et à terme échu. Le paiement, sauf dispositions particulières prévues par les règlements du R.P.O., est effectué auprès de l'entreprise pour le compte du participant tant que le contrat de travail n'est pas rompu.

- **Décès :** Sauf dispositions particulières prévues par les règlements du R.P.O., le paiement s'effectue directement aux bénéficiaires en un versement unique.

- **Rentes de survie :** Le paiement des rentes s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant s'ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de veuvages successifs.
  Les prestations proportionnelles aux points de retraite complémentaire ou aux salaires sont calculées sur la base des rémunérations soumises aux cotisations au cours de l'année civile précédant le décès, les mois n'ayant pas donné lieu au paiement d'un salaire normal étant neutralisés ; lorsque le nombre de mois neutralisés est supérieur à six, le salaire de référence est revalorisé d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'OAD.
  Les rentes sont payées trimestriellement et d'avance au début de chaque trimestre civil. Le premier versement est effectué consécutivement à la réception de l'ensemble des pièces justificatives demandées ; s'y ajoute un versement régularisateur au prorata du nombre entier de mois écoulés depuis le décès.

- **Capital de fin de carrière**: la prestation est versée à l'entreprise, avec le remboursement des cotisations ou des contributions patronales qui s'y attachent. L'entreprise reverse la prestation au participant après avoir prélevé la part salariale et / ou la part patronale des cotisations (Avenant n°12 du 15 juillet 2009).

Article 11 : Revalorisation des prestations

Les prestations à paiement échelonné visées aux titres II, III et V du RPO en cours de versement, sont revalorisées d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'OAD. Toutefois, le taux de revalorisation des rentes de conjoint survivant ou d'éducation liquidées avant le 1er avril 2001 ne pourra pas être inférieur à celui fixé en dernier lieu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 12 – Recours contre les tiers responsables

L'OAD peut exercer contre les tiers responsables, conformément à la loi, les recours judiciaires tendant au remboursement des prestations. Cette action s'exerce dans les mêmes limites que celles qui concernent l'employeur, en cas de maladie ou d'accident entraînant l'obligation de maintien de salaire.
Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'OAD est subrogé jusqu'à concurrence desdites prestations dans les droits et actions du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

Article 13 - Prescription

Les événements générateurs des garanties, dont la preuve doit pouvoir être rapportée conformément à l'article 9, doivent être portés à la connaissance de l'OAD dans un délai de cinq ans courant à partir de la réalisation du risque ou de la rechute, ou dans un délai de dix ans en cas de décès. Les délais de prescription sont toutefois suspendus dans les cas prévus par la loi, notamment pour les mineurs accidentés et en cas d'action pénale en reconnaissance d'une faute inexcusable.

Par exception, le délai de prescription en matière de capital de fin de carrière est de trente ans à compter de la rupture du contrat de travail y ouvrant droit.

******

(voir page suivante, la notice d'information sur la « portabilité » annexée au règlement général de prévoyance)

PORTABILITÉ DES DROITS DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

NOTICE D'INFORMATION PREVUE PAR L'ARTICLE 7 c DU REGLEMENT GENERAL DE PREVOYANCE

1- Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et leurs ayant droit, le bénéfice des garanties du régime de prévoyance obligatoire (RPO) énumérées ci-après, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture:

- incapacité totale et temporaire de travail,
- indisponibilité de longue durée,
- invalidité,
- décès,
- rentes de conjoint survivant *(ouvriers, employés, apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance)*
- rentes d'éducation *(agents de maîtrise et cadres).*

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé au moins un mois entier chez le dernier employeur, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée.

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture de ces garanties obligatoires, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

La couverture des garanties supplémentaires de prévoyance et de santé pouvant exister dans l'entreprise, qui s'ajoutent au régime de prévoyance obligatoire, n'est pas assurée dans le cadre de la présente notice. Le maintien de cette couverture supplémentaire, à titre gratuit ou onéreux, nécessite de mettre en place des procédures spécifiques en accord entre l'entreprise considérée, les salariés concernés et l'organisme assureur.
Lorsque de telles procédures sont mises en place, l'employeur reste cependant tenu de respecter les obligations du paragraphe 2 ci-dessous, et l'ancien salarié devra présenter les justificatifs visés au paragraphe 3 pour bénéficier gratuitement des garanties du régime de prévoyance obligatoire.

2- Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties de prévoyance. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice en lettre recommandée avec accusé de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur, ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les dix jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3- Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné:
- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1-21 b) de la Convention collective;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage, au moment de la réalisation du risque et, pour les prestations à paiement échelonné, pendant toute la durée de versement de ces prestations. Cette justification incombe à l'ancien salarié ou, en cas de décès, aux ayants droit de ce dernier. Est considéré comme pris en charge, l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations de l'assurance chômage;
- à la production des preuves de la réalisation du risque, conformément à l'article 9 du règlement général de prévoyance (RGP).

Les indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail et les indemnités de longue maladie sont versées par l'organisme assureur, en complément des indemnités journalières servies par l'assurance maladie qui se substituent elles-mêmes au versement des allocations d'assurance chômage. L'ancien salarié ne peut prétendre percevoir au total des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations d'assurance chômage qu'il aurait perçu pour la même période.

4- Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

Le versement de toute indemnité ou pension complémentaire par l'organisme assureur est interrompu en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, ainsi que dans les cas prévus par le règlement général de prévoyance (RGP) qui sont principalement les suivants:
- suspension du versement des prestations de la Sécurité sociale,
- reprise de toute activité rémunérée,
- attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

****

RÉGIME PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE (RPO) *

Article 1er - Objet

Le présent règlement définit les garanties prévues par l'article 1-26 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile du 15 janvier 1981.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des garanties du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE I - INCAPACITÉ TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Article 2 - Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

a) Ouvriers, employés, agents de maîtrise, apprentis, jeunes sous contrat de formation en alternance

En cas de cessation totale des fonctions par suite d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 46ème jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180ème jour d'arrêt sans toutefois pouvoir dépasser la date d'attribution de la pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la Sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale au total, à 100 % de la 30ème partie du salaire net mensuel moyen des douze mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération. Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1-16 b) de la Convention collective.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées aux articles 2.10 et 2.11 de la Convention Collective. En cas de rupture du contrat de travail dans les conditions visées au 2ème alinéa de l'article 2-10 d*)* de la Convention collective, cette indemnité sera versée dès le lendemain de la rupture et dans la limite de 135 jours calendaires.

Cette indemnité est financée par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

b) Cadres

En cas de cessation totale des fonctions par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 91ème jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180ème jour d'arrêt sans pouvoir dépasser la date d'attribution de la pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la Sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale au total, à 100 % de la 30ème partie du salaire net mensuel moyen déterminé comme indiqué au paragraphe a).

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 1er avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées par les articles 4.08 et 4.09 de la Convention Collective. En cas de rupture du contrat de travail dans les conditions visées au 2ème alinéa de l'article 4-08 e) de la Convention collective, cette indemnité sera versée dès le lendemain de la rupture et dans la limite de 90 jours calendaires.

Cette indemnité est financée par une cotisation à la charge exclusive des cadres.

Article 3 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités visées à l'article 2 sont servies en tant que de besoin, en complément du salaire d'activité à temps partiel et du montant brut des indemnités journalières maintenues par la Sécurité sociale.

Ces indemnités se substituant à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, chaque jour de versement s'impute sur la durée d'indemnisation indiquée à l'article 2. Lorsque la reprise du travail ouvrant droit au bénéfice de ces indemnités fait suite à un arrêt de travail indemnisé par l'employeur, l'application du présent article suspend le crédit d'indemnisation en cours au titre de l'article 2-10 ou 4-08 de la Convention collective.

** Accord paritaire national de prévoyance du 16 novembre 2000, modifié en dernier lieu par avenant n° 16 du 28 juin 2011.*

Les indemnités sont versées jusqu'à la reprise du travail, ou jusqu'à une nouvelle interruption du travail rouvrant droit au service des indemnités visés à l'article 2, et au plus tard jusqu'à épuisement du crédit d'indemnisation à ce titre.

Leur montant est calculé de telle sorte que la garantie, incluant le salaire d'activité à temps partiel et le montant brut des indemnités journalières de la Sécurité sociale, soit égale au total à 100 % de la 30ème partie du salaire net mensuel moyen déterminé comme indiqué à l'article 2 a). Leur financement est assuré par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

TITRE II - INDISPONIBILITE DE LONGUE DURÉE

Article 4 - Indemnités journalières de maladie de longue durée

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours continus ou discontinus au cours de l'année civile, a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 181ème jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2ème ou 3ème catégorie, et au plus tard jusqu'à la date d'attribution par la Sécurité sociale d'une pension de vieillesse.

L'indemnité versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la Sécurité sociale, est égale à 1/30ème de 30 % du salaire brut moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C des rémunérations. Le montant cumulé des deux indemnités ne peut toutefois excéder 100% de la 30ème partie du salaire net tel que défini à l'article 2 a). Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1-16 b) de la Convention collective.

Article 5 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 peuvent continuer d'être servies pendant la même durée, tout en étant réduites d'un montant égal au salaire brut d'activité à temps partiel.

En cas de reprise totale d'activité n'excédant pas 14 jours calendaires et suivie d'un nouvel arrêt de travail, le service des indemnités de longue maladie est repris, y compris dans le cas où cet arrêt de travail survient après l'achèvement de l'année civile au cours de laquelle l'indemnisation de la maladie de longue durée a débuté.

TITRE III - INVALIDITÉ

Article 6 - Pension complémentaire d'invalidité 1ère catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 1ère catégorie par la Sécurité sociale, une pension mensuelle est servie dès lors que cette invalidité a pour origine un accident ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tranche A des douze derniers salaires mensuels déclarés à l'OAD. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

Article 7 - Pension complémentaire d'invalidité 2ème catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 2ème catégorie par la Sécurité sociale, une pension mensuelle d'un montant égal à 30 fois celui de l'indemnité journalière visée à l'article 4 est versée en complément de celle de la Sécurité sociale. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

Article 8 - Pension complémentaire d'invalidité 3ème catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 3ème catégorie par la Sécurité sociale, il lui est versé, outre le capital décès anticipé visé à l'article 12, une pension mensuelle dans les mêmes conditions, pendant la même durée et pour le même montant que celui indiqué à l'article 7.

Article 9 - Rente complémentaire d'incapacité permanente

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une rente complémentaire est servie lorsque le taux d'incapacité reconnu par la Sécurité sociale est d'au moins 33 %.

Lorsque ce taux est égal ou supérieur à 66 %, la rente est calculée comme la pension complémentaire d'invalidité visée à l'article 7. Lorsqu'il est compris entre 33 % et 66 %, la rente est égale au montant de la pension complémentaire qui aurait été servie s'il s'était agi d'une invalidité 2ème catégorie, affecté du taux d'incapacité reconnu par la Sécurité sociale.

Cette rente complémentaire est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

TITRE IV - DÉCÈS

Article 10 - Capital décès

En cas de décès d'un participant affilié, il est versé aux bénéficiaires définis à l'article 8 du règlement général un capital calculé en pourcentage du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce pourcentage varie comme suit :

- 150 % pour les participants définis à l'article 4 a) du règlement général.

- 250 % pour les participants définis à l'article 4 b) et c) du règlement général.

Lorsqu'un ouvrier, un employé, un apprenti ou un jeune sous contrat de formation en alternance est décédé en l'absence d'ayant droit visés à l'article 8 a, b ou c du règlement général, ce capital est complété d'une somme égale à 25 % du salaire annuel défini par l'article 5 du règlement général. Ce complément est versé aux autres ayant droits, à défaut de personne désignée conformément à l'article 8 du règlement général.

Pour les salariés à temps partiel, le montant du capital décès est calculé proportionnellement au pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail pendant les 12 mois civils qui ont précédé le décès.

Article 11 - Double effet

En cas de décès de l'ayant droit visé à l'article 8 a, b ou c du règlement général, postérieur au décès du participant, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge, dès lors que l'ayant droit décédé n'était pas remarié ou lié par un pacte civil de solidarité avec une tierce personne, un second capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

En cas de décès simultané du participant et de son conjoint, de son partenaire ou de son concubin, il est versé aux orphelins à charge un capital égal au double de celui prévu par l'article 10.

Article 12 - Capital décès anticipé

Le salarié affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité absolue et définitive et classé parmi les invalides de la 3ème catégorie par la Sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, recevra un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Article 13 – Allocations d'obsèques

En cas de décès de la personne visée à l'article 8 a, b ou c du règlement général, il est versé au participant une allocation égale à deux plafonds mensuels de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du participant, l'allocation est égale à un plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V - RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'ÉDUCATION

Article 14 - Rente de conjoint survivant

En cas de décès d'un ouvrier, d'un employé, d'un apprenti ou d'un jeune sous contrat de formation en alternance, il est versé :

a) une rente viagère à l'ayant droit visé à l'article 8 a, b ou c du règlement général; cette rente, versée jusqu'au décès du bénéficiaire, est égale annuellement à 60 % des droits de retraite complémentaire que le participant aurait acquis, sur la base du taux de 4 %, entre la date de son décès et son 65ème anniversaire ; les droits de retraite pris en considération sont les points correspondant au salaire de référence visé à l'article 10 b du règlement général, multipliés par la valeur du point de l'ARRCO ; le montant ainsi calculé est majoré de 10 % par enfant à charge ;

b) une rente temporaire au même ayant droit, lorsque celui-ci n'a pas immédiatement droit à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire ; cette rente est versée jusqu'à la date à laquelle la pension de réversion prend effet ; elle est égale annuellement à 60 % de la totalité des points de retraite complémentaire acquis par le participant à la date de son décès ; la rente temporaire est majorée de 10 % par enfant à charge ;

c) une rente d'orphelin à chacun des ses enfants à charge, dès lors que le 2ème parent est également décédé ; cette rente est calculée comme la rente viagère, mais sur la base de 50 % des droits de retraite ; elle est servie dans tous les cas jusqu'au 21ème anniversaire de l'enfant, puis maintenue jusqu'au 25ème anniversaire ou jusqu'au décès dans les cas prévus par l'article 8 du règlement général.

Article 15 - Rente d'éducation

En cas de décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, il est versé à chacun de ses enfants à charge une rente annuelle dont le montant est exprimé en pourcentage du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Cette rente est égale à 8 % jusqu'au 16ème anniversaire de l'enfant, et à 10 % jusqu'au 18ème anniversaire, ou jusqu'au 25ème anniversaire, ou jusqu'à son décès, dans les cas indiqués à l'article 8 du règlement général.

Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les orphelins de père et de mère.

TITRE VI – INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE ET CAS ASSIMILES

Article 16 – Fonds collectif

Il est créé, au sein de l'OAD, un fonds collectif dont l'objet est de participer au financement d'une part des indemnités légales de départ en retraite, d'autre part des capitaux de fin de carrière.

Ce fonds est alimenté par une cotisation à la charge exclusive des entreprises. Le montant de cette cotisation figure dans l'annexe tarifaire.

Au 31 décembre de chaque exercice, le montant du fonds est égal au solde du compte de résultat suivant :

a) Au crédit :
- Montant du fonds collectif au 31 décembre de l'exercice précédent,
- Cotisations de l'exercice,
- Produits financiers affectés au fonds,

b) Au débit :
- Indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière versés par le fonds,
- Frais de gestion.

Une prévision du montant des indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière futurs est réalisée annuellement par l'OAD, et aussitôt transmise à la Commission Paritaire Nationale, afin d'anticiper tout ajustement de cotisation qui s'avérerait nécessaire de telle sorte que le solde du compte de résultat ci-dessus soit toujours positif.

Article 17 – Capital de fin de carrière

1 - Droit à un capital de fin de carrière

a) Départ à la retraite
L'organisme assureur désigné (OAD) attribue un capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes:

1° Achever sa carrière par un départ volontaire à la retraite ou une mise à la retraite par l'employeur, mettant fin au contrat à durée indéterminée;

2° Etre âgé d'au moins 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

b) Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle
L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes:

1° Etre licencié consécutivement à une inaptitude d'origine professionnelle, dans les conditions indiquées aux articles 2-10 d) et 4-08 e) de la Convention collective;

2° Etre âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession à la date de la rupture du contrat de travail, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant cette date;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

c) Licenciement pour un autre motif
L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes:

1° Etre licencié, "sauf en cas de faute grave ou lourde" *, pour tout motif autre que celui visé au paragraphe b);

2° Etre âgé d'au moins 60 ans à la date de la rupture du contrat de travail;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

2- Calcul de l'ancienneté dans la profession

L'ancienneté dans la profession est la somme en fin de carrière des périodes d'activité salariée exercée sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant du champ d'application de la Convention collective ; chacune de ces périodes d'activité est attestée par le certificat de travail visé à l'article 1-21 de ladite convention, et calculée conformément à l'article 1-13 , le total étant apprécié en années entières.

Pour les salariés dont la date de rupture du contrat de travail est postérieure au 1er janvier 2010, l'ancienneté dans la profession tiendra compte des périodes de travail accomplies dans les filiales et succursales de vente et de réparation des constructeurs automobiles ayant appliqué la convention collective de la métallurgie avant l'entrée en vigueur de l'avenant n°33 du 16 novembre 2000 à la Convention collective.

3 - Montant du capital de fin de carrière

Le montant du capital de fin de carrière est défini à partir d'une assiette de calcul forfaitaire égale à 32 400€.
Cette assiette de calcul sera revalorisée au 1er janvier 2015, de la variation de l'indice INSEE des prix hors tabac atteint en novembre 2014 par rapport à celui de novembre 2013. Elle sera ensuite revalorisée au 1er janvier de chaque année, selon la même règle de variation d'indice.

Pour un salarié à temps plein, le capital de fin de carrière est égal au pourcentage ci-après de cette assiette de calcul :

- 30% pour 20 ans d'ancienneté dans la profession,
- plus 2,4 % pour chaque année supplémentaire d'ancienneté dans la profession,
- jusqu'au maximum de 80 % pour 41 ans d'ancienneté ou plus dans la profession.

Article 17 *bis* – Dispositions transitoires

Par exception transitoire à la condition d'ancienneté fixée par l'article 17, les participants quittant l'entreprise avant 2020 avec une ancienneté dans la profession égale ou supérieure à 10 ans mais inférieure à 20 ans, bénéficieront le cas échéant d'un capital de fin de carrière à partir du barème suivant :

- Montant du capital de fin de carrière pour 10 ans d'ancienneté: 10% de l'assiette forfaitaire;

- plus 2% par année supplémentaire de 11 ans à 20 ans d'ancienneté;

La condition d'ancienneté minimale de 10 ans dans la profession, applicable lors de l'entrée en vigueur de l'avenant n°55 en 2010, sera ensuite relevée d'un an pour chacune des années civiles de 2011 à 2019. Ainsi en 2011, pourront bénéficier d'un capital de fin de carrière les seuls participants ayant au moins 11 années d'ancienneté professionnelle, en 2012 ceux qui auront au moins 12 années d'ancienneté professionnelle, et ainsi de suite jusqu'en 2019.

Les autres conditions fixées par l'article 17, y compris l'ancienneté finale d'un an, sont applicables aux participants visés par le présent article.

Les participants concernés par le présent article s'entendent de ceux dont la rupture du contrat de travail, à leur initiative ou à celle de l'employeur, est notifiée au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°55 à la Convention Collective Nationale**, et au plus tard le 31 décembre 2019. Pour l'ouverture et le calcul des droits, l'ancienneté de ces participants est appréciée conformément aux prescriptions de l'article 17, point 1.

Article 18 – Calcul des droits

Dès la notification de la rupture du contrat de travail ou du mandat social susceptible d'ouvrir droit au bénéfice d'un capital de fin de carrière, le participant est tenu d'adresser à l'employeur les certificats de travail antérieurs, s'il en existe, permettant d'établir son ancienneté dans la profession.

** Termes exclus de l'extension de l'avenant n°12 du 15 juillet 2009 (Arrêté du 15 mars 2010).*
*** Le 16 juillet 2009.*

Dès le début du préavis de rupture, et en tout état de cause dès qu'il a reçu les certificats de travail antérieurs, l'employeur est tenu d'adresser à l'OAD :

- copie de la lettre notifiant le départ volontaire à la retraite, ou la mise à la retraite, ou le licenciement,

- *copie de la demande de liquidation des pensions de vieillesse, en cas de départ volontaire à la retraite *,*

- copie des certificats de travail antérieurs ou de tout autre document permettant d'établir l'ancienneté dans la profession,

- copie des bulletins de salaires des 12 mois précédant celui au cours duquel la rupture a été notifiée,

- tous autres documents nécessaires à l'établissement des droits.

Au vu des éléments fournis, l'OAD calcule le montant des droits légaux et conventionnels, en tenant compte le cas échéant des périodes de travail accomplies à temps partiel au cours de la carrière, puis en déduisant le montant des capitaux de fin de carrière qui ont pu être versés précédemment à la même personne.

Dans les cas de départ à la retraite, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant du capital de fin de carrière ainsi calculé, du montant de l'indemnité légale éventuellement due, et du montant de la somme restant éventuellement à la charge de l'employeur au titre de cette indemnité légale. La lettre adressée à l'entreprise et au salarié indique que l'employeur doit déterminer, sous sa responsabilité, le montant des cotisations ou des contributions tant patronales que salariales dues sur la somme reçue.

Dans les cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant de ce complément.

Article 19 - Liquidation des droits

1- Versement du capital de fin de carrière

L'OAD verse à l'employeur les sommes calculées conformément aux dispositions de l'article 18, en détaillant les trois éléments du versement correspondant aux points 1 ou 2 d'une part, 3 d'autre part, et enfin 4 du présent article.

Ce versement est effectué après réception des états et justificatifs exigés. Le versement des sommes dues, à l'exception du remboursement des cotisations patronales, peut être fait en même temps que la lettre de notification des droits visée à l'article 18 dès lors que le dossier est complet.

2- Versement du complément de capital de fin de carrière

En cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, le versement est adressé à l'employeur, à charge pour lui de le reverser au salarié.

3- Prise en charge de l'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite

Lorsqu'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite est due par l'employeur, l'OAD rembourse celle-ci dans la limite de 75% du montant du capital de fin de carrière, sans que le cumul des deux sommes puisse excéder le montant de l'assiette forfaitaire visée à l'article 17, point 3. Le surplus éventuel d'indemnité légale demeure à la charge de l'entreprise.

Le remboursement est effectué sur présentation de la justification du paiement effectif de la somme considérée.

4- Prise en charge des cotisations patronales

Après avoir déterminé le montant des cotisations ou des contributions afférentes à l'indemnité légale et au capital de fin de carrière dus en cas de départ à la retraite, l'employeur adresse à l'OAD les justificatifs de versement ainsi qu'un état récapitulatif détaillant :

- le montant de l'indemnité légale et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes;

- le montant du capital de fin de carrière et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes;

- le montant des cotisations patronales afférentes à l'indemnité légale;

- le montant des cotisations patronales afférentes au capital de fin de carrière;

- le cas échéant, le montant de la contribution due par l'employeur en cas de mise à la retraite.

Après réception du dossier complet, l'OAD procède au remboursement des cotisations ou contributions patronales *afférentes au montant des indemnités qu'elle a versées *.*

** Avenant n°16 du 28 juin 2011 à l'accord paritaire national de prévoyance du 16 novembre 2000, en cours d'extension.*

Article 20 – Salariés ayant travaillé à temps partiel

1- Calcul du capital de fin de carrière

Lorsque le participant a travaillé à temps partiel tout ou partie de sa carrière, l'ancienneté dans la profession est calculée en additionnant le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité du participant au cours de chaque période considérée. Le pourcentage d'activité est égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. L'ancienneté totale ainsi reconstituée est appréciée en années entières, conformément aux dispositions de l'article 17, point 2.

2- Calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement

L'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite dont le salarié peut bénéficier lorsqu'il a été occupé à temps complet et à temps partiel dans la dernière entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités. Il en est de même pour l'indemnité de licenciement, lorsqu'il s'agit de calculer le complément de capital de fin de carrière.

COTISATIONS DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE À PARTIR DU 1er JANVIER 2012 *

Les taux de cotisations A1, A2 et A3 "seront affectés, pour l'année 2012, d'une décote de 20%, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche" **.

A - COTISATIONS CALCULEES EN % DU SALAIRE BRUT LIMITE A 4 FOIS LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

1. Ouvriers, employés, apprentis, jeunes sous contrat de formation en alternance (article 6a du règlement général)

	Salarié	Employeur
a - Incapacité totale et temporaire de travail …….	0,23%	---
b - Invalidité …….	0,12%	0,65%
c- Maladie de longue durée……..	0,06%	0,32%
d - Décès …….	0,08%	0,43%
e- Rente de conjoint survivant…….	0,02%	0,14%

2- Maîtrise (article 6b du règlement général)

a - Incapacité totale et temporaire de travail ……..	0,27%	---
b - Invalidité …….	0,16%	0,72%
c- Maladie de longue durée……..	0,09%	0,43%
d - Décès …….	0,10%	0,48%
e- Rente éducation…….	0,04%	0,16%

3- Cadres (article 6c du règlement général)

a - Incapacité totale et temporaire de travail ……..	0,12%	---
b - Invalidité …….	0,13%	0,43%
c- Maladie de longue durée…….	0,08%	0,24%
d - Décès ……..	0,10%	0,33%
e- Rente éducation…….	0,03%	0,09%

B - COTISATIONS CALCULEES EN % DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ. SOCIALE (Ensemble du personnel hors apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance)

- Indemnités de fin de carrière…….	---	1,25%

** Avenant n°17 du 28 juin 2011 à l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000, en cours d'extension.*
*** Article 1er de l'avenant n°17 (noter que les tarifs A1, A2 et A3 ci-dessus sont les taux avant décote de 20%).*

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE *

Article 1er – DÉFINITION ET OBJET DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la branche, telle que définie par l'article 1-23 b) de la Convention collective.

Cette certification constitue, sauf dans les cas énumérés par l'article 1-23 b) de la Convention collective, un mode d'accès privilégié aux qualifications de branche spécifiques décrites dans le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA).

Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée en Commission Paritaire Nationale.

ARTICLE 2 – MISSIONS DE L'ANFA

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1-22 b) de la Convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certificats de qualification professionnelle visé à l'article 1er, ce qui implique les responsabilités suivantes :

- conception et élaboration des référentiels de CQP, dont l'ANFA a la propriété intellectuelle ;
- prise de toutes les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;
- mise en place les dispositions nécessaires à l'organisation des formations et mobilisation de tout moyen nécessaire pour en assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et retrait d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation) ;
- organisation et contrôle de l'accès à la formation et à l'évaluation ;
- organisation et contrôle du déroulement des évaluations ;
- organisation des jurys d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des entreprises et des jeunes et de façon générale auprès des publics visés par l'article L 6325-1 du code du travail.

Conformément à l'article 25 de l'accord du 26 janvier 2011 fixant ses activités et ses missions, l'ANFA diligente la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L 335-6 du code de l'éducation.

L'ANFA participe à tous travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

ARTICLE 3 – PUBLIC ELIGIBLE

Le dispositif des CQP s'adresse aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée suffisante ;
- « jeunes de 16 à 25 ans, dans le cadre du contrat d'apprentissage » ** ;
- salariés de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- salariés de la branche, dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise tel que prévu au 1er alinéa de l'article 3-02 b) ou 3B-02 b) de la convention collective ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, autres que celles visées au tiret précédent;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre et faciliter leur réinsertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile, et notamment publics visés au 3° de l'article L 6325-1 du code du travail.

ARTICLE 4 – CONDITIONS D'OBTENTION D'UN CQP

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

- un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des attestations de réussite à chaque module prévu par le référentiel.
- en cas de réussite partielle, les attestations ont une validité de 5 ans.

Seuls les postulants satisfaisant aux exigences définies par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.

Les attestations de réussite aux modules sont obtenues soit à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, soit à l'issue de l'évaluation d'une période de formation.

En cas d'échec à l'évaluation d'un module, les candidats peuvent bénéficier à leur demande d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

** Avenant n°1 du 28 avril 2011 à l'accord paritaire national du 20 janvier 2004, étendu par arrêté du 25 octobre 2011 (J.O. du 4 novembre).*
*** Tiret exclu de l'extension comme contrevenant à L.6211-1 du code du travail.*

ARTICLE 5 – REFERENTIELS DES CQP

Chaque certificat de qualification professionnelle comporte :

- un référentiel d'activités professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée /concernée et qui décline les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées de façon modulaire ;
- un référentiel de certification qui détermine les conditions de délivrance des CQP.

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : personnes en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et /ou valorisant les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel décrivant les contenus formatifs du CQP qui comporte :

- la description des modules,
- les publics visés,
- le volume horaire global,
- les conditions de mise en œuvre par les organismes de formation ou les entreprises.

ARTICLE 6 – MODIFICATION DU REFERENTIEL D'UN CQP

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, par décision et selon les modalités précisées par une délibération de la commission paritaire nationale, soit pour adapter les formations à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en couverture la mention « n^{ième} édition, (mois) (année) ».

ARTICLE 7 – SUPPRESSION D'UN CQP

Si une délibération paritaire supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1-23 b) de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNCSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en particulier la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la suppression du CQP.

ARTICLE 8 – SIGNALEMENT DES CQP EXISTANTS

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNQSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder, conformément à l'article 1.23 b) de la CCNSA.

Le RNQSA annexé à la CCNSA fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

ARTICLE 9 – HABILITATION DES ORGANISMES DE FORMATION PAR L'ANFA

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre des actions de formation visant à l'obtention d'un CQP, doit en faire la demande préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une habilitation par celle-ci selon les modalités visées par le référentiel et le cahier des charges du CQP concerné.

L'ANFA s'assure :

- de l'opportunité et de la justification de la demande par rapport aux besoins des professionnels,
- de la présence des garanties nécessaires pour le bon déroulement et la qualité des formations et que l'organisme de formation demandeur s'engage à respecter les prescriptions du référentiel concerné.

A l'issue de l'examen du dossier de demande d'habilitation, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation. L'acceptation peut être subordonnée à la mise en œuvre d'une assistance technique proposée par l'ANFA et définie d'un commun accord.

L'habilitation est accordée pour une durée déterminée renouvelable. Elle peut être retirée en cas de non respect des conditions préalablement constatées, par lettre recommandée de l'ANFA exposant les motifs du retrait.

ARTICLE 10 – INSCRIPTION AUX ACTIONS DE FORMATION

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP saisit l'organisme de formation habilité par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer, ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme justifie sa décision.

L'admission aux actions de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités propres à la situation juridique personnelle du candidat visée à l'article 3.

ARTICLE 11 – DISPENSES

a) Dispense de formation

Au regard de l'expérience professionnelle et / ou de la formation initiale ou continue du candidat, une dispense de formation peut être accordée après un positionnement effectué par l'organisme de formation avec un outil d'évaluation adapté. Le candidat est alors dispensé de formation pour tout ou partie des modules constitutifs d'un CQP mais il est évalué.

Après positionnement du candidat, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

b) Dispense d'évaluation

Une dispense d'évaluation d'un ou plusieurs modules peut être accordée par l'ANFA en fonction des diplômes ou des titres obtenus, ou des attestations de réussites aux modules CQP, en cours de validité, détenus pas le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et sont notifiées par écrit au candidat.

ARTICLE 12 – ORGANISATION DES EVALUATIONS

Chaque candidat bénéficie de plusieurs évaluations, dont une évaluation finale en présence du jury paritaire.

Les évaluations sont organisées conformément aux modalités indiquées dans le référentiel de certification de chaque CQP.

Le jury délivre le CQP lorsque sont validés tous les modules constitutifs du CQP.

Dans le cadre des formations en alternance et notamment du contrat de professionnalisation , dans le cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu satisfaire aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen peut être refusée.

Dans le cadre de la formation continue des salariés, ou de formations spécifiques dont notamment celles des demandeurs d'emploi, un organisme évaluateur des candidats est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci. Cet organisme met en œuvre les critères et modalités d'évaluation définis dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de Branche, notamment le dispositif « E-profil ».

ARTICLE 13 – JURY

Le jury se compose :

- d'un représentant d'entreprise désigné par une organisation professionnelle d'employeurs,
- d'un salarié désigné par une organisation syndicale de salariés, copie de la convocation au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;
- d'un formateur désigné par l'ANFA ; celui-ci doit exercer au sein d'un organisme de formation habilité par l'ANFA tel que visé à l'article 9 du présent accord et ne doit pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Chaque membre du jury doit être étranger à l'entreprise d'appartenance du candidat. Les membres du jury doivent exercer ou avoir exercé dans les cinq dernières années une activité en rapport avec le domaine du CQP visé, dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA. Dans le cas de la validation des acquis de l'expérience, les membres du jury doivent toujours être en activité au moment de sa participation au jury.

Pour délibérer valablement, le jury doit comporter, le jour de l'examen, au moins deux membres sur trois.

ARTICLE 14 – DISPOSITIONS FINALES

L'accord du 27 octobre 1999 est abrogé.

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les articles 4, 10, 11 et 12 du présent accord s'appliqueront aux personnes dont l'inscription aux actions de formation sera postérieure à la date de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION *

TITRE I : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 1er : DEFINITION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2 : PUBLIC

Le contrat de professionnalisation, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :
a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
b) aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.
c) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 3 : OBJECTIFS

Le contrat de professionnalisation permet :
– de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle ;
– de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit dans le *Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile* (RNCSA) annexé à la Convention collective ;
– de préparer l'accès à une qualification figurant au *Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile* (RNQSA), dans les conditions prévues par l'article 1er de l'avenant n° 1 du 23 avril 2003 à l'accord paritaire national du 27 octobre 1999.

ARTICLE 4 : MODALITÉS

a) Durée du contrat
L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des CQP inscrits au RNCSA : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

b) Durée de la formation
La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

c) Rémunération
La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 a) est celle prévue par les articles 1-19 et 1-20 de la Convention collective.
La rémunération mensuelle des bénéficiaires visés à l'article 2 b) ou c) est au moins égale à celle qui correspond à leur classement sur l'échelon 2.

Article 5 : MISSIONS DE L'ANFA

L'ANFA :
– examine les demandes exprimées,

– vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3,

**Avenant n°2 du 28 avril 2011 à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, en cours d'extension.*

– fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'article 10, ce taux s'appliquant dans les mêmes conditions pour l'ensemble des publics visés à l'article 2,

– répartit les fonds disponibles,

– effectue les opérations de prise en charge des actions de formation et d'évaluation,

– passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises,

– veille à l'existence de la couverture financière nécessaire.

TITRE II : PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 6 : OBJET

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.

A cet effet, elles peuvent permettre à leur bénéficiaire :

a) soit 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;
b) soit de participer à une action de formation de courte ou de moyenne durée correspondant à des domaines reconnus prioritaires, tels que définis en annexe au présent accord (annexe 1).

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif adapté à la population concernée ainsi qu'à l'emploi visé. Dans le cas du CQP, le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Article 7 : PUBLIC CONCERNE

Conformément aux dispositions réglementaires relatives aux publics concernés par la période de professionnalisation, la prise en charge est accordée par l'ANFA prioritairement aux personnes suivantes :

a) salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe 1 du présent accord ;
b) salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
c) salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
d) femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
e) bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides.
f) salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 8 : CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas, une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 6 ;
- de la prime de formation-qualification, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2-05 de la Convention collective ;
- des garanties visées à l'article 1-23 *bis* c) de la Convention collective.

Article 9 : MISSIONS DE L'ANFA

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'ANFA :
- examine les demandes exprimées,
- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe 1,
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'article 10,
- répartit les fonds disponibles,
- effectue les opérations de prise en charge,
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

TITRE III : COMMISSION PARITAIRE

Article 10 : MISSIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Dans le cadre des attributions déterminées par l'article 1-22 a) de la Convention collective, la Commission Paritaire Nationale :

a) établit le taux maximal des prises en charge de l'heure de formation des contrats de professionnalisation ;
b) établit le taux maximal des prises en charge de l'heure de formation des périodes de professionnalisation ;
c) peut établir un taux maximal majoré, pour les formations entraînant des coûts particuliers dont la nature est précisée par la délibération paritaire qui le fixe ;
d) peut modifier ou compléter par délibération paritaire, les domaines prioritaires énumérés par l'annexe 1 en application de l'article 6 du présent accord.
e) délègue à l'ANFA, dans la limite des taux maxima ci-dessus, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières ;
f) délègue à l'ANFA la fixation de l'enveloppe générale à affecter chaque année aux contrats de professionnalisation, prélevée sur les versements effectués par les entreprises au titre de leurs obligations légales ou conventionnelles.

TITRE IV : DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 11 : ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS

Ces entreprises acquittent une contribution au titre de la professionnalisation, dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation,
b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 13,
c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'Observatoire Paritaire des Métiers et Qualifications visé au chapitre IV de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social.

Article 12 : ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Ces entreprises acquittent une contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue, dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.

Cette contribution est utilisée comme suit, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

a) une fraction de 0,15 % est réservée au financement des contrats de professionnalisation visés au titre I du présent accord, des périodes de professionnalisation visées au titre II, et de la formation des tuteurs visée au titre V ;

b) le solde disponible est affecté :
- au financement d'actions de formation continue,
- à toute autre utilisation conforme à la réglementation en vigueur.

Article 13 : FINANCEMENT DES CFA

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation. Les décisions de l'ANFA seront prises dans le respect des critères établis par l'article 3 de l'accord national professionnel paritaire du 13 janvier 1994.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 11. Ce pourcentage pourra être révisé tous les trois ans par décision du conseil de gestion de l'ANFA.

Article 14 : MUTUALISATION ÉLARGIE

Les instances paritaires de l'ANFA peuvent décider d'affecter aux entreprises de moins de 10 salariés, dans le cadre de la mutualisation élargie visée à l'article R. 6332-49 du code du travail, tout ou partie de l'excédent, constaté au 31 décembre de l'exercice, du régime de mutualisation de la participation des entreprises de 10 salariés et plus au développement de la formation continue.

TITRE V : DISPOSITIONS D'APPLICATION

Article 15 : PERSONNEL D'ENCADREMENT

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :
- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile,
- gestion, logistique, réglementations,
- action commerciale,
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 16 : FONCTION TUTORALE

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre des articles 11 et 12 ci-dessus, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

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.

Article 17 : FRAIS DE GESTION ET D'INFORMATION *

Compte tenu du nombre très important des entreprises de petite dimension dans le secteur d'activité, l'ANFA est autorisée à majorer de 1 % les taux des plafonds des frais de gestion et d'information visés aux articles 2 et 3 de l'arrêté du 4 janvier 1996.

Article 18 : APPLICATION ET FORMALITES

Les dispositions des titres I et II du présent accord relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation, ainsi que celles du titre IV relatives aux contributions des entreprises, sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

** Article exclu de l'extension comme contrevenant à L.6332-6 (7°) du code du travail.*

ANNEXE 1 : DOMAINES PRIORITAIRES DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

A – DOMAINES PRIORITAIRES TECHNIQUES

– Structure autoporteuse
– Soudure et carrosserie
– Châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction
– Carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture
– Maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile.
– Electricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs
– Actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs
– Formation à l'antipollution
– Formation au G.P.L.
– Diagnostic dépannage et mise au point moteur
– Diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique
– Les suspensions pilotées
– La climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique
– Le freinage ABS
– La transmission intégrale
– Les peintures dont colorimétrie et diagnostic
– Prévention des risques sur les véhicules électriques
– Cycle, motocycle : électronique et systèmes de sécurité
– Opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B – DOMAINES PRIORITAIRES TERTIAIRES

– Communication, relation clientèle, services
– Démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation
– Négociation et vente V.N. et V.O.
– Activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité
– Pilotage de l'activité carrosserie
– Gestion de l'activité Magasinage, Vente de Pièces de Rechange Automobile
– Méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile
– Informatique appliquée aux services de l'automobile
– Règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile
– Enseignement de la conduite

ANNEXE 2 : TAUX DE PRISE EN CHARGE

Taux maximal de prise en charge des contrats de professionnalisation (article 10 a) :

15 € par heure à compter du 1er octobre 2004

Taux maximal de prise en charge des périodes de professionnalisation (article 10 b) :

60 € par heure à compter du 1er octobre 2004

Taux maximal de prise en charge des périodes de professionnalisation, pour les formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication (article 10 c) :

85 € par heure à compter du 1er octobre 2004

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION *

I – BÉNÉFICIAIRES ET CONSTITUTION DU D.I.F.

Article 1er

Tout salarié à temps plein titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie, au 31 décembre de chaque année, d'un D.I.F. d'une durée de 20 heures, s'il a au moins un an d'ancienneté à cette date.

S'il n'a pas un an d'ancienneté au 31 décembre, il bénéficie au titre de cette année incomplète d'un D.I.F. égal à 1/12e de 20 heures pour chaque mois complet d'ancienneté au sens de l'article 1.13 de la Convention collective, le total annuel étant arrondi au nombre entier supérieur d'heures. Le D.I.F. ainsi calculé pourra être utilisé dès le 1er janvier qui suit.

Tout salarié à temps partiel bénéficie, dans les mêmes conditions, d'un D.I.F. calculé « prorata temporis ».

Les salariés employés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, dont l'ancienneté est calculée conformément à l'article 1-13 de la Convention collective, bénéficient du D.I.F. « prorata temporis », dans les conditions prévues par l'article L. 6323-3 du code du travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 2

Chaque action réalisée dans le cadre du D.I.F. s'impute en déduction des droits acquis par le salarié.

Les droits au titre du D.I.F. sont plafonnés à 120 heures.

Article 3

L'employeur informe le salarié par écrit, en début d'année, de préférence par inscription sur le bulletin de salaire, du total des droits acquis et disponibles au titre de son D.I.F.

A la fin du contrat de travail, le salarié est informé de son solde d'heures de DIF disponible ainsi que de la somme correspondante, conformément aux dispositions de l'article 1-21 b) de la Convention collective.

Article 4

En cas de rupture du contrat de travail, la possibilité d'utiliser le DIF avant la fin du préavis est appréciée selon les dispositions de l'article L.6323-18 du code du travail.

A l'issue du contrat de travail, la portabilité du DIF auprès d'un nouvel employeur ou en qualité de demandeur d'emploi est réglée conformément aux dispositions de l'article L.6323-18 du code du travail.

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou en cas de transfert du contrat de travail d'une société à une autre, il y a continuité des droits ; l'intéressé conserve donc, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation, ainsi que les droits complets correspondants à l'année de mutation.

II – MISE EN ŒUVRE DU D.I.F.

Article 5

L'engagement du D.I.F. relève de l'initiative du salarié. Il est soumis à l'accord de l'employeur, dans les conditions précisées ci-après.

** Accord du 14 décembre 2004 modifié par avenant n°1 du 28 juin 2011, étendu par arrêté du 23 décembre 2011 (J.O. du 29 décembre).*

Article 6

Le D.I.F. peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle propre aux activités entrant dans le champ professionnel de la convention collective, définies à l'article 1-01. Cette action doit en outre entrer dans le champ du livre troisième de la sixième partie du code du travail, ainsi que, le cas échéant, dans le cadre d'actions prioritaires définies par la branche ou dans le champ des orientations définies par l'entreprise dans le cadre de l'article L. 2323-33 du code du travail. Le D.I.F. peut être également utilisé pour suivre une action de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Cette action peut prendre en compte les conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié, prévu par l'article 1-23 *ter* c) de la Convention collective.

Article 7

L'employeur dispose d'un mois à compter de la demande du salarié pour notifier sa réponse, qui sera formulée par écrit. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action.

Article 8

En cas de désaccord, durant deux exercices civils consécutifs, entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action visée au titre du D.I.F., le FONGECIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme, dans les conditions précisées par l'article L. 6323-12 du code du travail.

Article 9

L'action choisie peut être réalisée avec une utilisation complémentaire des autres dispositifs de la formation continue et notamment les périodes de professionnalisation, ou le plan de formation au profit d'actions liées à l'évolution de l'emploi ou au développement des compétences.

III – RÉALISATION DE L'ACTION DE FORMATION

Article 10

Les actions de formation au titre du D.I.F. se déroulent en dehors du temps de travail. Toutefois, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord entre l'employeur et le salarié, peut prévoir que le D.I.F. puisse s'exercer pendant le temps de travail.

Article 11

Si l'action s'exerce pendant le temps de travail, celle-ci donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié selon les modalités précisées par les articles 1-16 b) et 6-05 de la Convention collective.

Article 12

Si l'action s'exerce hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement de l'allocation-formation définie par l'article L. 6321-10 du code du travail. Il bénéficie également de la protection sociale définie par l'article L. 6323-15 du code du travail.

Article 13

Que l'action de formation se déroule dans ou hors le temps de travail, le coût de la formation ainsi que les éventuels frais annexes à l'action mise en œuvre (transport, hébergement et repas) sont à la charge de l'entreprise.

Article 14

Les coûts et frais ci-dessus, ainsi que, le cas échéant, l'allocation de formation visée à l'article 12, sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation continue.

Article 15

L'A.N.F.A. participe à la prise en charge des dépenses visées à l'article 13. Elle utilise à cet effet les fonds mutualisés issus des sommes versées par les entreprises au titre de leur plan de formation. Toute dépense excédant la capacité contributive de l'A.N.F.A. demeure à la charge de l'entreprise.

IV – APPLICATION DE L'ACCORD

Article 16

Dans la mesure où le FPSPP peut assurer un refinancement du DIF portable, l'ANFA prend en charge les demandes de financement sur le régime de la professionnalisation.

En cas d'impossibilité pour le FPSPP d'assurer le refinancement du DIF portable, l'ANFA prendra les mesures nécessaires pour encadrer le dispositif.

Article 17

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement, que pour aménager ou préciser les modalités de mise en œuvre du D.I.F et de réalisation des actions de formation.

Article 18

Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL*

Article 1er

Les salariés bénéficient, dans les conditions visés à l'article 1-23 *ter* c) de la Convention collective, d'un entretien ayant pour finalité de leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de leurs souhaits et de leurs aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 2

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Article 3

Au cours de cet entretien professionnel, 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 objectifs permettant au salarié d'adapter ses connaissances professionnelles à l'évolution de son emploi ou de développer ses compétences, ou de renforcer 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 droit individuel à la formation ;
– les conditions de réalisation des formations envisagées ;
– les étapes possibles d'un projet professionnel.

Article 4

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 prévoir la possibilité d'une assistance technique extérieure des parties, pour régler dans ce cas les modalités du choix d'un commun accord de l'intervenant, ou encore pour formaliser les conclusions des entretiens.

Article 5

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail**.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suivra celui au cours duquel aura été publié au J.O. l'arrêté d'extension qui le concerne.

** Accord paritaire national du 14 décembre 2004, prévu par l'article 1-23 ter c) de la Convention collective, étendu par arrêté du 11 juillet 2005 (JO du 22 juillet).*
*** Devenus L.2231-6 et L.2261-15.*

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE*

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :

– un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation ;

– ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au Répertoire National des Certifications annexé à la Convention collective ;

Article 2

Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, ou de non salarié, d'une durée d'activité d'au moins 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 3

Dans ce but, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder au total 24 heures de temps de travail effectif par action de validation.

Conformément à l'article R. 931-38 du code du travail**, le salarié bénéficiaire du congé a droit, dès lors qu'il a obtenu la prise en charge par le FONGECIF des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

Article 4

La demande d'autorisation de congé doit indiquer la date de réalisation de l'action, sa désignation et sa durée, ainsi que le ou les organismes intervenants.

Elle doit être formulée auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience ; celui-ci dispose d'un mois suivant la réception de la demande pour faire connaître son accord ou sa décision motivée de n'autoriser l'absence qu'après un délai qui ne pourra excéder six mois.

L'accord de l'entreprise peut comporter un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. À défaut, la situation du salarié est réglée conformément aux conditions énoncées au Répertoire National des Certifications, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus.

Article 5

L'A.N.F.A. tiendra à la disposition des salariés et des entreprises une information sur l'existence et la nature des divers dispositifs de VAE, ainsi qu'une information détaillée sur les modalités de la VAE instituées par le chapitre II du présent accord.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'OBTENTION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

SECTION 1 – ÉLIGIBILITÉ DE LA DEMANDE

Article 6

En sus des conditions générales visées au chapitre I, un postulant ne peut en cas d'échec, déposer de nouvelle demande pour un même C.Q.P. dans les 12 mois suivant la décision du jury. Il conserve cependant, le cas échéant, le bénéfice des modules acquis pendant une durée maximale fixée par le référentiel de la certification visée.

** Accord paritaire national du 14 décembre 2004, prévu par l'article 1-23 bis de la Convention collective, étendu par arrêté du 11 juillet 2005 (JO du 22 juillet).*
*** Devenu article D.6422-8.*

SECTION II – INFORMATION CONSEIL

Article 7

L'A.N.F.A. informe et accompagne les postulants dans la détermination de leurs objectifs, pour les formalités administratives ainsi que pour le déroulement de la procédure, dont la préparation du dossier visé à l'article 12a).

Cette information sera notamment accessible sur un site internet, spécifique ou non, géré par l'A.N.F.A.

SECTION III – ACCOMPAGNEMENT

Il peut être procédé à un accompagnement du postulant, si celui-ci le désire, afin de l'aider à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel du C.Q.P. visé.

Article 9

L'A.N.F.A. dresse et publie une liste d'organismes ou d'intervenants susceptibles d'aider les postulants à formaliser leur projet et leur dossier. Ces organismes et ces consultants sont choisis en fonction de leur compétence et du prix de la prestation.

SECTION IV – DOSSIER DE CANDIDATURE

Article 10

Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'A.N.F.A., par la production d'un dossier composé des éléments suivants :

– une lettre de demande et de présentation, précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi, …), ainsi que l'intitulé du C.Q.P. visé ;

– un dossier composé des éléments visés à l'article 12 ;

– le règlement d'une participation financière correspondant aux frais administratifs et de dossier, selon un tarif fixé par l'A.N.F.A.

SECTION V – ORGANISATION ET DÉROULEMENT DE LA VALIDATION

Article 11

L'A.N.F.A. organise les jurys de validation, qui sont composés de la même façon et selon les mêmes procédures que les jurys d'examen constitués pour les épreuves réservées aux jeunes préparant un C.Q.P. sous contrat d'alternance ou de professionnalisation.

Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

Article 12

Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance au contenu du C.Q.P. visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

a) un dossier composé des pièces ci-dessous :

– une lettre de motivation précisant le projet du postulant ;

– les éléments probatoires des conditions visées à l'article 2 ;

– les photocopies de certifications déjà obtenues, totalement ou partiellement, et susceptibles d'être prises en compte en fonction du référentiel du C.Q.P. visé ;

– les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;

– un descriptif des situations de travail occupées, complété de tout élément susceptible de contribuer à attester les compétences requises par le référentiel du C.Q.P. visé.

b) un entretien avec le salarié, destiné à permettre aux membres du jury d'approfondir leur jugement ;

c) le cas échéant, et selon la nature du C.Q.P. visé, tout autre élément permettant de s'assurer de la réalité des compétences nécessaires à l'attribution du C.Q.P., dans les conditions prévues par le référentiel de celui-ci pour la V.A.E. A l'issue de cette démarche, le jury peut :

– accorder en totalité le C.Q.P.,

– accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules,

– refuser l'octroi de tout ou partie des modules du CQP dont l'obtention était recherchée.

Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; il peut lui suggérer de suivre des stages de formation sur une liste établie et actualisée par l'A.N.F.A.

Le C.Q.P., en cas de succès du postulant, ou une attestation, en cas d'acquisition d'un ou plusieurs modules, est remis par l'A.N.F.A. à l'intéressé. Dans ce dernier cas, l'attestation mentionne la durée pendant laquelle le bénéficiaire peut se prévaloir, à compter de la notification des résultats par le jury, de l'acquisition du ou des modules considérés.

SECTION VI – DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 13 : Information conseil

La démarche visée à l'article 7 est assurée par l'A.N.F.A., à titre gratuit dans le cadre de ses missions générales.

Les frais de déplacement sont à la charge du postulant.

Article 14 : Accompagnement

La démarche visée à l'article 8 fait l'objet d'une facturation de l'intervenant choisi par le postulant, selon le cas :

– auprès du FONGECIF dont relève le salarié, en cas de demande individuelle acceptée par cet organisme ;

– auprès du salarié, dans le cas contraire ;

– auprès de l'entreprise, lorsque celle-ci est d'accord pour prendre en charge cette dépense ; la somme facturée est alors imputable sur la participation à la formation continue.

Article 15 : Procédure de validation

La participation visée à l'article 10 est financée :

– par le salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle ;

– par le FONGECIF dont relève le salarié, en cas de demande individuelle acceptée par cet organisme ;

– par l'entreprise, lorsque celle-ci est d'accord pour prendre en charge cette dépense ; la somme facturée est alors imputable sur la participation à la formation continue.

SECTION VII – SUIVI

Article 16

Afin de faciliter l'intervention des FONGECIF, l'A.N.F.A. leur communiquera la liste des C.Q.P. éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visée à l'article 9.

Article 17

Les informations communiquées par les postulants dans le cadre de leur demande de validation, sont couvertes par le secret professionnel.

Chaque postulant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'A.N.F.A., pour les données nominatives qui le concernent.

Article 18

L'A.N.F.A. informera chaque année la C.P.N. du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

CHAPITRE III – APPLICATION

Article 19

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement, que pour aménager ou en préciser les modalités de mise en œuvre, notamment pour prévoir des modalités particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent engager leur D.I.F. au profit d'une démarche de V.A.E. ou pour élargir les conditions d'accès à la V.A.E

Article 20

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail*.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suivra celui au cours duquel aura été publié au J.O. l'arrêté d'extension qui le concerne.

** Devenus L.2231-6 et L.2261-15.*

TRAVAIL DE NUIT ET RÉGIME D'ÉQUIVALENCE

ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 13 JANVIER 2004 (APPLICATION DE L'AVENANT N° 37)

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1-10 d) de la Convention collective qui, dans son point 3, indique qu'un accord paritaire national précise les modalités d'application de la définition du « travailleur de nuit ».

Cet accord, annexé à l'avenant n° 37 avec lequel il forme un tout, précise également les conditions dans lesquelles les entreprises sont invitées à vérifier la situation des salariés amenés à travailler la nuit, pour en tirer les conséquences prévues par la Convention collective.

1 - ACQUISITION DU STATUT DE « TRAVAILLEUR DE NUIT »

a) La qualité de travailleur de nuit, qui entraîne l'application des points 4 à 7 et 9 de l'article 1-10 d), est reconnue en permanence et de plein droit aux salariés qui accomplissent, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif dans la période de nuit, conformément à la définition du 1er tiret du point 3.

b) La qualité de travailleur de nuit est également reconnue à tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période de nuit : la période de référence s'entend, pour tous les salariés de l'entreprise, de toute période de 12 mois consécutifs. La situation de chaque salarié concerné est vérifiée pour la première fois au terme des 12 premiers mois entièrement ou partiellement travaillés.

c) Un accord d'entreprise peut substituer à la période de 12 mois consécutifs visée au b), l'année civile ou une autre période de 12 mois calendaires, à condition d'en préciser toutes les modalités.

2 - CONSÉQUENCES DE L'ACQUISITION DE LA QUALITÉ DE « TRAVAILLEUR DE NUIT »

a) Les salariés visés au 1 a) bénéficient en permanence des dispositions des points 4 à 7 et 9 de l'article 1-10 d) de la CCN, dès le mois de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 37.

b) Les salariés visés au 1 b) bénéficient, dès lors qu'ils ont travaillé au cours de 12 mois consécutifs, d'une vérification mensuelle de leur situation selon les modalités suivantes :

1°) Lorsqu'il est constaté que le seuil de 270 heures de travail effectif de nuit a été atteint au cours de ces 12 mois, la totalité des heures accomplies dans la période de nuit au cours de ces 12 mois ouvre droit aux contreparties salariales visées au point 6, qui sont versées avec la paye du mois de la vérification, ainsi qu'au repos compensateur, qui sera pris dans les conditions indiquées au point 5.

La situation est ensuite vérifiée mois par mois ; chaque fois qu'il est constaté que le seuil de 270 heures est atteint ou dépassé, toutes les heures de nuit accomplies depuis la régularisation précédente ouvrent droit aux contreparties calculées et liquidées comme indiqué ci-dessus.

2°) Lorsqu'il est constaté que le seuil de 270 heures de travail effectif de nuit n'a pas été atteint au cours de ces 12 mois, le nombre d'heures de nuit accomplies au cours du mois est simplement relevé, en vue de la vérification à effectuer le mois suivant ; il sera procédé comme indiqué au 1°) dès le mois au terme duquel le seuil de 270 heures aura été atteint.

3°) La première vérification devra être effectuée, pour tous les salariés, dès le mois de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 37. Bénéficieront pour la première fois de la régularisation indiquée au 1°), ceux d'entre eux qui ont accompli au moins 270 heures de nuit au cours du mois considéré et des onze mois qui précèdent l'entrée en vigueur de l'avenant n° 37.

3 - CALCUL DES CONTREPARTIES SALARIALES

Pour le calcul des majorations de 10 % visées au point 6 de l'article 1-10 d) en cas d'augmentation du minimum conventionnel garanti, la majoration de chaque heure de nuit est calculée sur la base du minimum conventionnel du mois au cours duquel cette heure de nuit a été effectuée.

DÉCRET N° 2005-40 DU 20 JANVIER 2005 (J.O. DU 22 JANVIER 2005)

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu le code du travail, notamment son article L. 212-4,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981 ;

Vu l'avenant n° 37 du 13 janvier 2004 relatif au travail de nuit et au régime d'équivalence,

Décrète :

Art. 1er – Les dispositions du présent décret s'appliquent au personnel de gardiennage de jour ou de nuit assurant exclusivement et à temps plein des tâches de :

a) Surveillance et garde de locaux ;
b) Ouverture et fermeture de portes ou de barrières ;
c) Déplacement de véhicules ;
d) Permanence au téléphone ;
e) Délivrance de tickets de stationnement et réception des encaissements, seulement entre 22 heures et 6 heures, des établissements relevant du champ d'application étendu de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Art. 2 – La durée du travail, équivalente à la durée légale prévue au premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail, du personnel mentionné à l'article 1er est fixée à 43 heures par semaine.

Art. 3 – Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le ministre délégué aux relations du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 20 janvier 2005

Jean-Pierre RAFFARIN (par le Premier ministre : Jean-Louis BORLOO, Gérard LARCHER)

ACCORD PARITAIRE NATIONAL RELATIF A L'ÉPARGNE SALARIALE ET CRÉANT « INTER - AUTO - PLAN » *

Article 1er : OBJET

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale propre à la branche professionnelle des Services de l'Automobile, conforme au livre troisième de la 3e partie du code du travail et plus particulièrement aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8, et L. 3334-1 à L. 3334-16 dudit code. Ce dispositif qui prend le nom d'« INTER-AUTO-PLAN » est destiné à collecter et orienter l'épargne salariale dans les cadres juridiques du plan d'épargne interentreprises (PEI) et du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I).

Le règlement d'INTER-AUTO-PLAN, ci-après dénommé « IAP », est annexé au présent accord. Ce règlement prévoit notamment les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent adhérer à IAP, ainsi que les modalités de constitution et de liquidation des droits des épargnants.

Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises qui relèvent du champ d'application professionnel et territorial défini par l'article 1-01 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Le règlement d'IAP fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente d'IAP vient à sortir du champ professionnel ou territorial du présent accord.

Article 3 : ORGANISMES DESIGNES

L'organisme chargé de la tenue de compte-conservation des parts et de la tenue du registre du dispositif IAP, est REGARDBTP, société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 3 800 000 €, dont le siège social est à Paris 6e, 7 rue du Regard.

L'organisme responsable de la gestion des FCPE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est la société de développement et de gestion de l'épargne salariale dans les industries du Bâtiment et des Travaux Publics - GESTIONBTP, société anonyme de gestion de portefeuille au capital de 1 000 000 € agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (n° GP 050000 08), dont le siège social est à Paris 6e, 7 rue du Regard.

Les organismes antérieurement désignés conservent dans leur portefeuille les entreprises qui auront adhéré à IAP avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, tant que l'un ou l'autre des cocontractants n'ont pas résilié leur engagement dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 4 : DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où le présent accord serait dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive d'IAP ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité prévus par le règlement d'IAP, pour chacun des participants inscrits au registre d'IAP à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par ce règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L.2261-10 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions législatives en vigueur. La mise en cause de la désignation des organismes visés à l'article 3, quels qu'en soient l'auteur, le motif et la portée, n'entraîne pas par elle-même dénonciation du présent accord au sens de l'article L.2261-10 du code du travail. En cas d'impossibilité, dûment constatée par les organisations soussignées, de poursuivre les relations avec les organismes visés à l'article 3, une négociation de révision du présent accord sera aussitôt entamée en Commission Paritaire Nationale des Services de l'Automobile (CPNSA).

** Accord du 27 juin 2002, modifié en dernier lieu par avenant n°2 du 16 décembre 2009 étendu par arrêté du 1er décembre 2010 (J.O. du 8 décembre).*

Article 5 : Publicité

Toute personne intéressée peut se procurer le texte du présent accord auprès d'ADESSA ou de l'une des organisations soussignées.

Les entreprises adhérant à IAP sont tenues d'en informer l'Administration compétente.

A l'occasion de la négociation de tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ainsi que de tout accord d'intéressement, l'employeur est tenu de remettre aux négociateurs le texte du présent accord, de ses annexes et de tous avenants ultérieurs. Ces mêmes textes seront portés à la connaissance du personnel, lorsque l'adhésion à IAP fait office d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 : Application de l'accord

La situation générale d'IAP pourra, indépendamment de toute éventuelle négociation et sur simple demande écrite d'une organisation qui en est membre, faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour de la CPNSA.

Les organisations membres de la CPNSA seront rendues destinataires du rapport annuel et du procès-verbal des réunions du conseil de surveillance visés par le règlement d'IAP ci-annexé, ainsi que de toute information relative aux notices des FCPE et à l'agrément par l'Autorité des Marchés Financiers des règlements des FCPE composant le portefeuille d'IAP. Ces organisations considèrent que la qualité des informations recueillies à cet égard est un élément déterminant de la désignation visée à l'article 3.

L'extension ministérielle du présent accord et du règlement d'IAP conclu pour son application, ainsi que de tous avenants ultérieurs, sera sollicitée pour permettre à tous les salariés de la branche d'accéder au dispositif de branche dans des conditions identiques.

RÈGLEMENT D'INTER-AUTO-PLAN *

Article 1 : Objet

Le présent règlement a pour objet de définir les conditions dans lesquelles les personnes visées à l'article 3 peuvent constituer leur épargne salariale, et d'organiser la gestion des sommes collectées à cet effet, dans le cadre défini par la loi et l'article 1-25 *bis* de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Il ne peut être modifié que par accord collectif négocié au sein de la commission paritaire nationale visée à l'article 1-04 *bis* de ladite convention collective. Toute demande écrite et motivée de modification, émanant d'une organisation signataire ou adhérente à l'accord paritaire national auquel le présent règlement est annexé, sera inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale.

Article 2 : Information du personnel

Conformément à l'article 1-25 *bis* de la Convention collective, le présent règlement, ainsi que ses annexes, est adressé gratuitement par l'ADESSA à tout salarié qui en fait la demande, sur simple justification de son appartenance à une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective susvisée.

L'entreprise informe son personnel du présent règlement accompagné de la notice simplifiée des FCPE par voie d'affichage dans l'entreprise ou par notification individuelle, au plus tard lors de l'adhésion de l'entreprise à IAP et au moment de la signature de tout accord de participation et/ou d'intéressement. Il en est de même lorsque l'employeur de moins de 50 salariés met en place la participation en adhérant à IAP, conformément à l'annexe « Réserve spéciale de participation » ; dans ce cas, l'employeur en informera également le teneur de compte conservateur de parts. Toute modification du présent règlement sera immédiatement communiquée par l'entreprise à l'ensemble de son personnel par voie d'affichage ou par notification individuelle.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposé par l'entreprise qui l'emploie.

Le rapport annuel de gestion visé à l'article 7 sera adressé à tout participant qui en fait la demande à la société de gestion.

Article 3 : Participants

Tous les salariés relevant de la Convention collective nationale des Services de l'Automobile ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent ouvrir un compte à IAP, soit en participant au PEI, soit en participant au PERCO-I, soit en participant conjointement ou successivement à ces deux formes d'épargne visées par l'article 1-25 *bis* de ladite convention, dans les conditions autorisées par le présent règlement. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses formules de placement offertes.

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le président, les directeurs généraux, les gérants et les membres du directoire peuvent participer à IAP dès lors qu'ils comptent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend plus de deux cent cinquante salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut participer à IAP s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise à l'ASSEDIC, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de l'entreprise, reçoit à ce titre une rémunération spécifique, et s'il compte au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.
Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI et/ou au PERCO-I, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Les anciens salariés peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I, s'ils n'ont pas accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où ils sont employés, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Lorsque l'entreprise a formalisé son adhésion à IAP par l'envoi d'un bulletin de souscription au teneur de compte conservateur de parts, chaque demande individuelle de participation est établie sur un formulaire mis à la disposition du personnel par l'entreprise. Lorsqu'elle est sollicitée par un salarié à titre individuel, la demande de participation est directement adressée à la société de gestion.

** Le texte des 3 annexes du règlement est disponible auprès d'ADESSA, institution paritaire membre du Groupe IRP Auto :*
- Annexe 1 : Notices des cinq fonds communs désignés à l'article 5 du règlement ;
- Annexe 2 : Réserve spéciale de participation ;
- Annexe 3 : Liste des prestations de tenue de compte-conservation prises financièrement en charge par l'entreprise.

Un formulaire spécifique est établi et renseigné pour la participation au PEI d'une part, et pour la participation au PERCO-I d'autre part. Le demandeur indique la nature des sommes qu'il souhaite épargner ainsi que l'affectation de ces sommes au sein des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) visés à l'article 6.

Article 4 : Alimentation d'INTER-AUTO-PLAN

Le compte ouvert par chaque participant soit au titre du PEI, soit au titre du PERCO-I, peut être alimenté par les versements suivants :
1°- les versements volontaires du participant;
2°- les versements effectués par l'entreprise, à la demande du salarié.

Le salarié qui souhaite alimenter son compte par des primes d'intéressement doit faire connaître à l'employeur, au plus tard 15 jours après réception du décompte d'intéressement, la fraction qu'il désire voir versée au PEI et/ou au PERCO-I.

Les anciens salariés de l'entreprise pourront affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise.

Toutefois, pour que le versement soit admis, il faut qu'ils aient adhéré au PEI et/ou au PERCO-I et effectué au moins un versement avant leur départ et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail.

Le montant minimum de versements 1° et 2° versé annuellement par chaque participant ne peut être inférieur à 160 € qu'il s'agisse du PEI ou du PERCO-I.

Le montant total des versements 1° et 2° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne auxquels il participe, ne pourra excéder 25% de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, 25% de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est un dirigeant autorisé à adhérer à IAP conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement, ou 25% de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Le montant total des versements 1° et 2° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne pourra excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale, s'il est conjoint du chef d'entreprise non rémunéré ou salarié dont le contrat de travail est suspendu et qu'il n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente.

3°- les versements effectués par l'entreprise, à la demande du salarié, des sommes attribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ; ces versements ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond de 25 %.

4°- les transferts suivants :
- ✓ transferts sur le PEI à la demande du participant de sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne comportant une durée de blocage d'une durée minimale équivalente ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail ;
- ✓ transferts sur le PERCO-I à la demande du participant des sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

Le transfert des avoirs détenus au sein d'un PERCO-I vers le PEI n'est pas autorisé.

Les transferts entraînent le cas échéant la clôture des plans précédents, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25% de la rémunération prévu à l'article L.3332-10 du code du travail, et ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

5°- les versements complémentaires effectués au titre de l'abondement par les entreprises qui le souhaitent.

Article 5 : Abondements

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte des participants dans les conditions visées à l'article 9 et des frais relatifs à la tenue des conseils de surveillance des FCPE.

Par ailleurs, l'entreprise peut décider d'effectuer un versement complémentaire (abondement) au bénéfice des participants à IAP, en choisissant un taux et un plafond qui sont obligatoirement identiques pour toutes les catégories professionnelles et quelle que soit l'affectation des sommes versées à IAP.

Dans le cadre du PEI, l'abondement peut compléter les versements volontaires et/ou les primes d'intéressement sauf si le versement de ces dernières intervient après le départ du participant ; dans le cadre du PERCO-I, l'abondement peut en outre compléter les sommes attribuées au titre de la participation aux résultats. Les sommes transférées ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

Au plus tard un mois avant chaque période annuelle de versements, l'employeur indique à la société de gestion:
- le(les) type(s) de versements concernés par cet abondement,
- le taux et, le cas échéant, le plafond applicable à chaque versement pour la période annuelle.

L'employeur a le choix entre les options suivantes :

- Taux applicables :

- Option 1 : taux égal à 25% du versement de chaque épargnant,
- Option 2 : taux égal à 50% du versement de chaque épargnant,
- Option 3 : taux égal à 75% du versement de chaque épargnant,
- Option 4 : taux égal à 100% du versement de chaque épargnant,
- Option 5 : taux égal à 150% du versement de chaque épargnant,
- Option 6 : taux égal à 200% du versement de chaque épargnant,
- Option 7 : taux égal à 250% du versement de chaque épargnant,
- Option 8 : taux égal à 300% du versement de chaque épargnant.
-

- Plafonds applicables :
Pour le PEI, par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 150€, 300€, 500€, 1000€, 1500€, 2000€, ou 2300€ ou 8% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale selon le choix de l'employeur.
Pour le PERCO-I, par an et par épargnant l'abondement versé par l'entreprise à hauteur de 150€, 300€, 500€, 1000€, 1500€, 2000€, 2300€, 3000€, 4000€ ou 4600€ ou 16% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale, selon le choix de l'employeur.
Par année et par épargnant le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur.

Les règles de calcul de l'abondement et l'option choisie sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par notification individuelle. L'employeur peut chaque année changer l'option retenue ou supprimer l'abondement, le personnel étant informé de cette décision par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par notification individuelle.

L'employeur effectue le versement de l'abondement au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ. Les versements visés au 1° et au 2° de l'article 4 ne peuvent, à compter de la date de sortie des effectifs, bénéficier de l'abondement éventuel de l'entreprise que dans les conditions prévues par l'article R.3332-13 du code du travail.

Le plafond légal d'abondement du PEI s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé au participant dans le cadre de tout autre plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises auquel ce dernier participe.

Le plafond légal d'abondement du PERCO-I s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé au participant dans le cadre de tout autre plan d'épargne pour la retraite collectif ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises auquel ce dernier participe.

L'abondement qui excède le plafond annuel par participant fixé par le code de la sécurité sociale, est soumis à une contribution spécifique à la charge de l'entreprise, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 : Affectation des sommes épargnées

Dans toute entreprise employant moins de 50 salariés et faisant application volontaire du régime de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'adhésion de l'entreprise à IAP peut faire office d'accord de participation. Dans ce cas, l'entreprise concernée s'engage à appliquer la formule de calcul de la réserve spéciale de participation, ainsi que les règles de répartition et les modalités de gestion des droits annexées au présent règlement.

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) ainsi que la totalité des sommes versées à IAP sont investies, selon le choix individuel de chaque participant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE multientreprises suivants :

- **BTP Epargne monétaire.**

Ce FCPE est classé dans la catégorie FCPE « Monétaire euro ». A ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5. L'exposition au risque action est interdite.
Les principaux risques sont les suivants :
- Risque de taux
- Risque de crédit
- Risque de perte en capital.

- **BTP Epargne Prudent**

Ce FCPE est classé dans la catégorie « FCPE diversifié ». A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme). L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 10% de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 90% de l'indice EuroMTS 5-7 ans.
La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante obligations.
Les principaux risques sont les suivants :
- Risque lié à la gestion discrétionnaire

- Risque actions
- Risque de taux
- Risque de crédit
- Risque de perte en capital

- **BTP Epargne équilibre**

Ce FCPE est classé dans la catégorie « FCPE diversifié ». A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme). L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 35% de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 65% de l'indice EuroMTS 5-7 ans.
La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante obligations.
Les principaux risques sont les suivants :
- Risque lié à la gestion discrétionnaire
- Risque actions
- Risque de taux

- **BTP Epargne dynamique**

Ce FCPE est classé dans la catégorie « FCPE diversifié ». A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme). L'objectif de gestion consiste à moyen terme à obtenir une performance supérieure à celle d'un benchmark composé à 60% de l'indice Dow Jones Stoxx50 et à 40% de l'indice EuroMTS 5-7 ans.
La gestion de ce FCPE est une gestion active à forte dominante actions.
Les principaux risques sont les suivants :
- Risque lié à la gestion discrétionnaire
- Risque actions
- Risque de taux
- Risque de crédit
- Risque de perte en capital

- **BTP Epargne et Solidarité**

Ce FCPE est classé dans la catégorie « FCPE diversifié ». Le FCPE épargne et solidarité est un fonds nourricier de la SICAV « Choix solidaire » également classée dans la catégorie diversifiée. A ce titre, le FCPE investit en permanence 98% à 100% de son actif en actions de la SICAV maître « Choix solidaire ». Le solde de 2% au maximum est investi en liquidités.
L'objectif de gestion de ce fonds consiste à offrir une performance aussi proche que possible de celle de la SICAV maître « Choix solidaire », le fonds détenant 98% à 100% d'actions de cette dernière. La performance du fonds pourra être différente de celle de la SICAV maître, en raison notamment des frais de gestion propres au nourricier.

Le FCPE aura pour vocation de contribuer au financement d'entreprises solidaires agréées en application de l'article L.3332-16 du code du travail, au travers de la SICAV maître « Choix solidaire ».

Les principaux risques sont les suivants :
- Risque de taux
- Risque actions
- Risque de perte en capital
- Risque de liquidités
- Risque de change

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille de chacun de ces FCPE sont précisés aux notices annexées et dans leur règlement respectif.

Les participants peuvent décider à tout moment de modifier l'affectation de tout ou partie de leurs avoirs entre les divers fonds désignés ci-dessus, pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, selon les modalités précisées à l'article 8.

Article 7 : Conseil de surveillance paritaire

Conformément à la législation en vigueur, chacun des fonds multientreprises visés à l'article 6 est doté d'un conseil de surveillance paritaire composé de représentants de salariés porteurs de parts et de représentants d'entreprises adhérentes, selon les modalités de représentation précisées par le règlement du FCPE. Le conseil de surveillance se réunit au moins deux fois par an. Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il examine le rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Article 8 : Modalités de participation à INTER-AUTO-PLAN

Les droits et obligations des épargnants porteurs de parts, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par le règlement de chacun des FCPE communiqué aux intéressés sur simple demande faite à l'entreprise.

Lors de l'adhésion à IAP, matérialisée par la remise de la demande de participation visée à l'article 3, puis lors de chaque versement ultérieur, un bulletin de versement comportant les coordonnées du participant et de l'entreprise, la nature et le montant de la souscription, ainsi que son affectation et le mode de paiement, est remis au teneur de compte conservateur de parts. A défaut de choix par le salarié, les fonds seront investis en parts du FCPE Epargne Prudent.

En retour, le participant reçoit un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de parts acquis, et le montant total de l'acquisition. A cette fin, chaque participant s'engage à informer l'entreprise et le teneur de compte conservateur de parts de ses changements d'adresse ; s'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par le teneur de compte conservateur de parts qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé, ou les ayants droit, pourra les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du code civil. A l'expiration de ce délai, le teneur de compte conservateur de parts procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au Fonds de Réserve pour les Retraites.

Le participant reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte.

Toute acquisition de parts au nom d'un salarié, faite dans le cadre de la participation, donne lieu à la remise par l'employeur à l'intéressé d'une fiche distincte du bulletin de salaire . Cette fiche indique :

- ✓ le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- ✓ le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion,
- ✓ l'organisme auquel est confié la gestion de ces avoirs,
- ✓ la date à partir de laquelle lesdits avoirs seront exigibles,
- ✓ les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Les modifications des choix de placement s'effectuent en liquidités et sont sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Elles sont effectuées à la demande du participant, qui indique le nombre de parts à inscrire respectivement au débit et au crédit de chaque FCPE multientreprises concerné. En retour, un avis d'opération est adressé au participant. Ces opérations interviennent sans modification de l'affectation des sommes entre le PEI et/ou le PERCO-I, telle que définie par le participant.

Conformément aux dispositions réglementaires et notamment à la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005, les frais afférents aux modifications du choix du participant sont à la charge de ce dernier. Ils sont prélevés par le teneur de compte conservateur de parts sur le montant des avoirs transférés, à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement, prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation.

Article 9 : Frais de gestion

Chaque entreprise prend en charge les frais de tenue de compte des participants à IAP, dont la liste est annexée au présent règlement. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour les anciens salariés radiés des effectifs depuis plus d'un an, à l'exception des retraités et des préretraités ; ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés sur leurs avoirs, dans la mesure où l'entreprise en a informé le teneur de compte conservateur de parts.

Les frais de gestion administrative, financière et comptable des FCPE sont à la charge des FCPE et s'imputent sur le rendement des placements.

Les frais d'entrée ou commissions de souscription, ainsi que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des participants visée à l'article 11, sont à la charge des participants.

Article 10 : Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent règlement sont obligatoirement réemployés dans IAP.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 11 : Indisponibilité des placements

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE multientreprises acquises pour le compte des participants dans le cadre du PEI, seront exigibles à partir du 1er jour du septième mois de la cinquième année suivant la date de chaque versement. Au-delà de cette date, le participant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte ou obtenir la délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE multientreprises acquises pour le compte des participants dans le cadre du PERCO-I seront exigibles à compter de leur départ en retraite. Au-delà de cette date, le participant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente viagère acquise à titre onéreux.

Les périodes d'indisponibilité déjà courues correspondant aux sommes transférées visées au 4° de l'article 4, sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité des droits.

La mise à disposition des sommes rendues disponibles est effectuée sur la base d'un coupon adressé au teneur de compte conservateur de parts par le participant. Le versement au participant est accompagné d'un avis d'opération indiquant les montants nets remboursés, après retenue des frais et des prélèvements sociaux.

Article 12: Disponibilité anticipée

a) Disponibilité anticipée des sommes placées dans le PEI

Les cas dans lesquels les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai d'indisponibilité visé à l'article 11 sont les suivants, conformément à l'article R.3324-22 du code du travail :
1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R.5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production;
8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L.331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, dans lesquels cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque le participant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux différents contributions et prélèvements sociaux en vigueur à la date de la délivrance des avoirs.

En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de six mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

b) Disponibilité anticipée des sommes placées dans le PERCO-I

Les cas dans lesquels les droits constitués dans le cadre du PERCO-I peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants, conformément à l'article R.3334-4 du code du travail :
1° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L.241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code;

3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
4° La situation de surendettement du participant définie à l'article L.331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Lorsque le participant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCO-I, est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux prévus par la réglementation.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédirentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

Article 13 : Départ définitif de l'entreprise

Tout participant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de son entreprise.

Lors du départ définitif de l'entreprise dans laquelle le participant a adhéré pour la première fois à IAP, un livret d'épargne salariale lui est remis en même temps que l'état récapitulatif visé ci-dessus.

Le départ définitif de l'entreprise entraîne, selon le souhait du participant notifié à l'employeur :
- soit la délivrance des avoirs détenus dans IAP lorsqu'ils sont disponibles, ou par déblocage anticipé dans les cas visés à l'article 12 ;
- soit le maintien de ces avoirs dans IAP ;
- soit le transfert des avoirs disponibles ou non, dans les conditions précisées à l'article 14.

Article 14 : Transfert des avoirs vers un autre plan d'épargne

L'opération de transfert consiste à déplacer des avoirs (disponibles ou non) d'un plan d'épargne à un autre sans en demander la délivrance.

En cas de rupture du contrat de travail le participant souhaitant effectuer un transfert doit préalablement en faire la demande par écrit au teneur de compte conservateur de parts chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et le teneur de compte conservateur de parts du nom et de l'adresse du teneur de compte conservateur de parts chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul des délais d'indisponibilité restant à courir.

En dehors de toute rupture du contrat de travail, les transferts ne sont possibles que dans les cas prévus par la réglementation applicable.

La liquidation des avoirs entraîne la clôture du compte du participant.

Article 15 : Sortie du champ de la Convention collective

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la Convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L.2261-14 du code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES *

I - INFORMATION DES JEUNES ET DES FAMILLES SUR LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Article 1er : Développement des actions

L'ANFA développera, dès le mois de septembre 2009, son action pour l'information des jeunes et des familles, ainsi que pour l'accompagnement des jeunes en formation dans les établissements de formation et les entreprises.

Ces objectifs qualitatifs s'ajoutent aux missions déjà fixées à l'ANFA dans ces domaines.

Article 2 : Site Internet

Le taux élevé de fréquentation du site www.metiersdelauto.com constitue un point positif. L'ANFA adaptera toutefois celui-ci dans le sens d'une mise en perspective, pour le jeune, de son évolution dans la branche professionnelle, lui permettant de se projeter dans un parcours tout au long de la vie, décloisonnant ainsi la formation initiale de la vie professionnelle ultérieure.

Article 3 : Information sur les CQP

Avant la fin de l'exercice 2009, et afin de répondre à la volonté des partenaires sociaux de promouvoir et d'élargir le dispositif, l'ANFA complètera les dispositifs d'information sur les CQP, par l'intégration des nouvelles certifications, et donc par une refonte de l'ensemble des documents d'information à destination des jeunes.

Article 4 : Campagnes spécifiques

Dans la mesure où les perspectives de renouvellement de la population professionnelle sont plus ou moins favorables selon les composantes des activités du champ de la Convention Collective des Services de l'Automobile, l'ANFA impulsera, à côté de sa démarche générale, des démarches spécifiques pour certaines activités confrontées à de véritables crises de recrutement.

Les vecteurs de communication devront naturellement être adaptés à l'activité visée.

II - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN CENTRES DE FORMATION

Article 5 : Communication sur les dispositifs sociaux de la branche professionnelle

Afin de conforter le choix des Jeunes d'exercer une activité dans la branche des Services de l'Automobile, mais aussi afin de les fidéliser, il conviendra de réserver, au sein des divers cursus mis en œuvre, la place d'une information sur la politique nationale de formation des partenaires sociaux, qui est conçue pour un accompagnement du salarié pendant sa vie professionnelle (filières, certifications, dispositifs de Formation Continue, VAE, …).

Une présentation des dispositifs de protection sociale des salariés de la branche devra également être effectuée, avec le concours du Groupe IRP AUTO. Un rapprochement à cet effet entre l'ANFA et ce dernier sera diligenté, notamment en vue d'une mise en ligne de l'ensemble des avantages sociaux de la branche professionnelle.

Article 6 : Accompagnement social

L'ANFA prendra l'attache des autres institutions sociales de la branche afin d'examiner la façon dont un soutien complémentaire pourrait être apportée aux apprentis et aux jeunes sous contrat de professionnalisation, avec l'appui des centres de formation concernés, afin de :

- concourir à l'hébergement,
- faciliter l'accès au permis de conduire,
- fournir une aide appropriée dans certains cas sociaux.

Article 7 : Intervention de professionnels dans les sections

L'ANFA développera, en s'appuyant sur son réseau de CFA pilotes, les interventions de professionnels dans les sections, à des fins de présentation ou d'approfondissement de la connaissance du fonctionnement des entreprises.

Les conseillers de l'enseignement technologique de la branche professionnelle seront également sollicités.

** Annexe n°1 de l'avenant n°55 du 15 juillet 2009, étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

Article 8 : Développement de l'information des enseignants sur les entreprises

Le développement qualitatif des dispositifs d'alternance passe également, du fait de la relation Ecole-Entreprise, par une meilleure connaissance de l'entreprise par les enseignants. A cet effet, l'ANFA développera les dispositifs d'accueil d'enseignants en entreprise, et particulièrement les stages pratiques, pour lesquels elle identifiera des enveloppes financières spécifiques.

Le GNFA apportera également, le cas échéant, ses compétences pour concourir aux regroupements nécessités par cette démarche.

Article 9 : Formation des enseignants aux technologies du futur

Afin de préparer les enseignants aux technologies du futur, qui seront prochainement développées par les constructeurs, l'ANFA organisera, avec le concours du GNFA, un programme de sensibilisation et de formation des enseignants dans ces domaines, dès que possible.

Article 10 : Mise à niveau et pré-qualification

Afin de concourir au renouvellement de la population professionnelle, l'ANFA développera sa relation avec les organismes chargés de l'orientation et de la socialisation des jeunes en difficulté, aux fins de s'associer à des actions de mise à niveau permettant aux bénéficiaires de pouvoir prétendre à la conclusion d'un contrat d'insertion en alternance.
Une convention sera signée à cet effet avec les missions locales pour l'emploi, dont l'implantation et les objectifs correspondent à la démarche visée.

Article 11 : Entretiens spécialisés

Toute entreprise relevant du champ de la Convention Collective 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 d'alternance.

III - ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

Article 12 : Tutorat

Dans le droit-fil des dispositions déjà adoptées par les partenaires sociaux, l'ANFA proposera une démarche d'amélioration qualitative du tutorat, par les démarches ci-après.

Article 13 : Information juridique

L'ANFA procédera à la compilation des textes juridiques relatifs à l'organisation et à la mise en œuvre de la fonction tutorale; cette compilation fera l'objet d'une brochure à l'attention des entreprises et des titulaires de cette mission.

Article 14 : Rénovation du dispositif

Le dispositif actuel de formation des tuteurs, développé par l'ANFA, devra être rénové dans les 6 prochains mois pour tenir compte à la fois des nouvelles dispositions juridiques relatives aux missions des tuteurs, mais aussi pour s'adapter au nouveau contexte de certifications de la branche, et particulièrement dans le cadre de la réforme du baccalauréat professionnel en 3 ans.

Article 15 : Formations intra-entreprises

L'ANFA pourra organiser, avec le concours du GNFA, des actions spécifiques au profit des tuteurs à l'intérieur des entreprises, ou des groupes, dès lors que les effectifs prévus justifient une telle démarche.

Article 16 : Aides financières

Afin de développer la pratique du tutorat, l'ANFA sollicitera, auprès de toute organisation ou de tout dispositif concerné, les aides financières susceptibles de concourir à l'amélioration qualitative de la fonction tutorale en entreprise. Dans ce contexte, elle est autorisée à co-financer toute mesure opportune.

IV - AIDE A L'APPRENTISSAGE DE LA CONDUITE

Article 17 : Objectifs

Les organisations signataires conviennent de l'intérêt, pour l'insertion professionnelle des jeunes, de sensibiliser ces derniers à la sécurité routière, de les aider à obtenir le permis de conduire, de les sensibiliser à la sécurité routière et à l'usage professionnel des véhicules ou à acquérir un véhicule pour faciliter leur mobilité professionnelle.

Les dispositions du présent accord se veulent être, pour des raisons sociales, professionnelles et sécuritaires, en cohérence avec les décisions du Comité Interministériel de Sécurité Routière (CISR) du 13 janvier 2009, notamment dans sa mesure n° 8 permettant « aux jeunes en apprentissage de préparer le permis de conduire en entreprise ».

Article 18 : Aides à l'apprentissage théorique et pratique

Les organisations signataires se rapprocheront de l'ANFA pour mettre en place avec les centres de formation d'apprentis volontaires, et les organismes de formation agissant dans le cadre des contrats de professionnalisation, un cadre de formation adapté aux jeunes pour leur apprentissage des règles de circulation et de sécurité routières.

L'enseignement de la conduite sera dispensé par un établissement d'enseignement de la conduite à titre onéreux agréé par une préfecture et choisi par le jeune.
Une liste des établissements qui s'engagent dans le présent dispositif sera établie pour faciliter le choix par chaque jeune, de l'école de conduite qui dispensera la formation théorique et pratique, organisera les rendez-vous pédagogiques et plus généralement, toute action de formation théorique et pratique relative à la conduite des véhicules.

Les organisations professionnelles signataires s'accorderont pour mettre au point des modules complémentaires de formation sur la sensibilisation au risque routier, les pratiques de prévention de ce risque, la vigilance du conducteur, et la conduite économique et écologique. Ces modules organisés collectivement seront mis en œuvre par lesdites organisations professionnelles dans les centres de formation d'apprentis.

Article 19 : Conduite accompagnée

Les entreprises qui le souhaitent sont conviées à promouvoir auprès des apprentis, les différentes méthodes permettant un accompagnement de l'apprentissage de la conduite : apprentissage anticipé de la conduite (AAC), conduite supervisée, conduite encadrée. Un accompagnateur sera désigné, celui-ci pourra être le chef d'entreprise lui-même ou un salarié volontaire.

Le temps de la conduite accompagnée accompli en application du présent accord est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel, tant pour le jeune que pour l'accompagnateur.

L'entreprise volontaire s'engage à respecter les règles générales de la conduite accompagnée et, en particulier, l'inscription de l'accompagnateur auprès de l'école de conduite. Elle s'engage également à déclarer l'apprenti conducteur, ainsi que l'accompagnateur, auprès de sa compagnie d'assurance de véhicules pour la responsabilité civile.

Article 20 : Aides financières

Les organisations soussignées demandent à l'APASCA de développer son action en direction des jeunes, pour les aider à obtenir le permis de conduire dans le cadre des présentes dispositions.

Les entreprises engagées dans une démarche d'accompagnement de la conduite des apprentis conducteurs se rapprocheront des organisations professionnelles signataires afin d'aider les apprentis demandeurs en vue de compléter leur demande tendant à l'obtention des aides financières susceptibles d'être proposées.

Article 21 : Allocation d'apprentissage à la conduite

Les entreprises engagées dans le présent dispositif sont invitées à aider les jeunes concernés pour le financement des cours en vue de l'obtention du permis de conduire. Cette aide peut prendre la forme d'une allocation subordonnée à des conditions de ponctualité, de comportement (respect du client, des collègues, des lieux de travail, hygiène, entretien et propreté du poste de travail…), et de progrès (réalisation des travaux confiés sous le contrôle du tuteur).
Le montant, la périodicité et les conditions des versements font l'objet d'une convention signée entre l'employeur et l'apprenti. Les sommes versées à ce titre sont indiquées sur le bulletin de salaire.

Article 22 : Promotion du dispositif

Les organisations signataires, de même que les organismes paritaires de formation professionnelle de la branche, assureront la promotion du dispositif auprès des entreprises et des jeunes, et faciliteront leurs démarches engagées dans ce cadre.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES *

ARTICLE 1er- OBJECTIFS VISES

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) améliore le pilotage de l'entreprise par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Elle doit permettre :

- aux entreprises, d'anticiper sur leurs besoins en compétences et de préserver ainsi, voire de développer, leurs compétitivité en facilitant l'élaboration de leurs stratégies de développement économique et de gestion sociale ;
- pour les salariés, de disposer de moyens d'information et d'outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité externe ; elle doit également contribuer à l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

Dans cet esprit, les organisations signataires apportent leur concours aux entreprises et aux salariés, dans une démarche structurante, pour :

- définir les principes et les règles de la démarche visée,
- mobiliser les outils et les moyens des institutions de la Branche.

ARTICLE 2- MOYENS DE LA BRANCHE

L'efficacité d'une démarche de GPEC nécessite la prise en compte de données prévisionnelles et prospectives, relatives à l'évolution des métiers et des emplois.

A cet effet, l'ANFA développera une documentation dédiée à la GPEC, comportant les travaux de l'Observatoire Paritaire des Métiers et Qualifications de la Branche (OPMQ) visé à l'article 7 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004. Cette documentation sera publiée, et mise en ligne sur le site Internet www.anfa-auto.fr.

Les informations dédiées à la GPEC porteront en priorité sur les paramètres économiques, démographiques et technologiques de la Branche, et sur les incidences générales prévisibles des évolutions de ces paramètres sur les besoins en qualifications. A cet effet, l'OPMQ rassemblera les données régionales utiles pour évaluer les métiers en développement ou en décroissance.

L'OPMQ développera ses liens avec les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (OREF) en vue d'affiner, de consolider et de comparer les informations régionales.

Les organisations signataires encourageront la consultation du site Internet de l'ANFA, qui comporte notamment le RNQSA et le RNC régulièrement actualisés.

ARTICLE 3- OUTILS A LA DISPOSITION DES ENTREPRISES

La mise en œuvre d'une démarche de GPEC nécessite la réalisation d'un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois, des métiers et des compétences dans l'entreprise, permettant l'établissement d'un état des lieux du disponible ou du nécessaire pour les évolutions des activités de l'entreprise. Cette démarche sera particulièrement utile dans la perspective des entretiens professionnels et pour aider les salariés dans leurs démarches de diagnostic individuel, telles que celles visées à l'article 6-2 du présent accord.

Il peut être ainsi procédé à la constitution, notamment, des outils suivants :

- une cartographie des emplois, des métiers et des compétences par famille de métiers, par CSP, par site, par service…, combinée à une pyramide des âges,
- une identification des compétences transversales et de leurs développements possibles, pouvant permettre de mieux définir les parcours de formation dans une perspective de mobilité professionnelle;
- une prise en compte des informations des observatoires professionnels,
- une analyse prospective des métiers en développement ou en décroissance,
- l'exploitation des informations fournies par le bilan social, lorsqu'il existe, ainsi que, de façon plus large, les renseignements fournis par les rapports aux instances représentatives du personnel.

** Annexe n°2 de l'avenant n°55 du 15 juillet 2009, étendu par arrêté du 15 mars 2010 (J.O. du 19 mars).*

ARTICLE 4- DEMARCHE GPEC DANS LES ENTREPRISES

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social avec les représentants du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, en relation avec la stratégie économique définie par l'entreprise.

4-1. Négociation collective

Dans les entreprises soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation doit notamment porter sur :

- l'information des salariés sur les objectifs et les méthodes de GPEC tels que définis par le présent accord, et adaptés le cas échéant aux spécificités de l'entreprise,
- la mise en place d'un comité de pilotage et de suivi de la démarche diligentée à ce sujet au sein de l'entreprise,
- les modalités d'association des institutions élues du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC,
- les conditions de suivi des actions mises en œuvre.

En l'absence d'accord, les entreprises recueilleront l'avis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques pour l'information des salariés et de leur hiérarchie, sur les outils de GPEC proposés par la Branche et sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences.

Les entreprises non soumises à l'obligation triennale de négociation sont encouragées à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de GPEC.

4-2. Institutions représentatives du personnel

L'association dans l'entreprise des IRP, lorsqu'elles existent, et notamment leur rôle en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise sur l'emploi et la formation professionnelle, constitue un élément particulièrement important pour la réussite d'une démarche de GPEC.

Dès la signature de l'accord issu de la négociation collective susvisée, les IRP ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informées des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, les IRP seront associées à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'elles aient été consultées sur ce point. Les IRP seront également consultées sur les moyens d'information mis à disposition des salariés et de leur hiérarchie.

Les IRP s'entendent du comité d'entreprise et, pour le suivi du dispositif, de toute commission dédiée éventuellement mise en place par ce dernier. A défaut de comité d'entreprise, les IRP s'entendent des délégués du personnel.

ARTICLE 5- CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS

L'ensemble des entreprises du champ d'application de la Convention Collective des Services de l'Automobile aura librement accès au dispositif de diagnostic de compétences « E-profil » développé et mis en œuvre par le GNFA, dans tous les domaines ou celui-ci est susceptible d'être utilisé, afin de réaliser, dans chaque entreprise qui le souhaite, l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences de l'entreprise concernée.

L'ANFA apportera son concours financier, dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur :

- à la prise en charge des actions sollicitées par les entreprises,
- au financement de l'adaptation du dispositif « E-profil » aux secteurs d'activités relevant de la Convention Collective non encore couverts à ce jour.

L'accord personnel et écrit du salarié doit être requis pour l'inscription dans le dispositif ci-dessus et pour la communication à l'entreprise des résultats ; le salarié sera récipiendaire d'un double de ces derniers.

ARTICLE 6- DIAGNOSTIC INDIVIDUEL DE COMPETENCES

6-1. Objectifs

La GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés, en leur permettant d'accéder à des points de repère dans la gestion de leur parcours professionnel, dont elle constitue un élément important de sécurisation. Elle doit ainsi contribuer à fournir aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle, et leur offrir une visibilité afin d'effectuer des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification ou de mobilité professionnelle.

Chaque salarié qui le souhaite doit par conséquent pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles, lui permettant de se positionner dans son parcours professionnel.

6-2. Dispositif "E-profil"

Chaque salarié pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du dispositif « E-profil » dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA pour son coût, ainsi que pour une couverture forfaitaire des frais annexes.

Dans son rapport annuel à la Commission Paritaire Nationale, l'ANFA communiquera un état statistique dénombrant les bénéficiaires de "E-profil" par échelon de classement, par activité de l'entreprise (code APE) et par région administrative.

6-3 Parcours de formation

Le salarié bénéficiaire du dispositif "E-profil" se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé, dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'ANFA en vue de permettre le financement du projet.

ARTICLE 7- ACCES AUX CERTIFICATIONS PAR LA V.A.E.

L'ANFA maintiendra et développera son effort de promotion de la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de l'accord paritaire national du 10 décembre 2004, avec pour objectif une augmentation sensible des bénéficiaires pour les exercices 2010, 2011 et 2012.

Par ses prises en charge, l'ANFA favorisera également l'accès aux certifications après formation, et particulièrement dans le cadre des périodes de professionnalisation visées à l'article 6 a) de l'accord paritaire national du 30 juin 2004.

ARTICLE 8- PASSEPORT-FORMATION

L'ANFA relaiera, par les moyens de communication mis à sa disposition, ainsi que par un lien sur son site Internet, le site www.passeportformation.eu , mis en ligne à l'initiative des organisations interprofessionnelles, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif, et de favoriser le recours à celui-ci.

ARTICLE 9- ACTIONS INSTITUTIONNELLES

9-1. Actions de l'ANFA

L'ANFA mettra à disposition des entreprises les informations nécessaires sur les évolutions des activités entrant dans le champ d'application de la Convention Collective des Services de l'Automobile. Elle apportera son ingénierie technologique, pédagogique et financière pour l'élaboration des actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires assurant la transcription de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, l'ANFA:

- assurera la prise en charge des prestations éligibles à ses financements,
- impulsera une action spécifique, dans les domaines visés, au profit des TPE et PME, secteur considéré comme prioritaire.

Afin d'articuler la démarche nationale de GPEC avec les réalités de terrain, l'ANFA déclinera le présent accord dans le cadre régional, sous le contrôle de ses instances paritaires et le cas échéant en lien avec les conseils régionaux et les services déconcentrés de l'Etat. Elle rendra compte de son action à ce titre, lors de l'examen annuel de son rapport d'activité par la Commission Paritaire Nationale.

L'ANFA présentera, à toute institution compétente, et notamment au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), les dossiers et demandes nécessaires à la mise en œuvre des présentes dispositions, dans un esprit de contractualisation et de partenariat.

9-2. Actions du GNFA

Le GNFA mobilisera ses moyens humains et techniques pour une mission de service public de mise en œuvre des objectifs visés ci-dessus, au profit des entreprises souhaitant s'inscrire dans la démarche, et assurera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, l'accès aux services et aux prestations qu'il proposera dans ce cadre, avec une priorité aux TPE et PME.

Les prestations que le GNFA développera dans ce cadre devront, systématiquement et naturellement, s'inscrire dans le contexte juridique et social de la Branche Professionnelle.

MISSIONS DE L'ANFA ET DU GNFA POUR LE DEPLOIEMENT DE LA GPEC DANS LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE *

CHAPITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES

Article 1er : Objectifs généraux poursuivis

Les organisations soussignées rappellent que la démarche de GPEC doit conduire à:

- aider à l'identification d'objectifs stratégiques et tactiques de l'entreprise,
- expliquer et faciliter l'accès et l'utilisation des outils et des informations mis à la disposition des entreprises dans le domaine social (et notamment le Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile), ainsi que dans le domaine de la formation professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation, plan de formation, VAE, DIF, entretiens professionnels, …),
- conduire l'entreprise à anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face, en mettant à sa disposition les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et en indiquant l'usage qui peut être fait de ces travaux,
- contribuer à la mise en œuvre de modes d'organisation du travail adaptés aux objectifs et aux domaines d'activités de l'entreprise,
- améliorer la qualité des recrutements, et notamment de ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'alternance,
- promouvoir la communication interne pour l'information des collaborateurs sur les perspectives économiques de l'entreprise et faciliter leur association aux projets de développement,
- accompagner les reprises d'entreprises, en liaison avec les démarches impulsées par les organisations professionnelles, dans le droit-fil des dispositions de l'accord paritaire national du 19 septembre 2006 ayant défini un plan d'action pour le développement des compétences dans les ateliers de maintenance et de réparation,
- faciliter, le cas échéant, l'accès aux actions de formation nécessaires.

Article 2 : Missions de l'ANFA

Conformément aux articles susvisés du code du travail, l'ANFA contribuera au déploiement des actions de GPEC, le cas échéant par une prise en charge de la démarche ou des actions de formation susceptibles d'en être issues, au profit des entreprises relevant du champ de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile. Cette prise en charge est subordonnée à une vérification de la conformité du projet présenté à l'ANFA aux dispositions conventionnelles en vigueur.

L'ANFA proposera aux entreprises de fournir un cahier des charges pour le prestataire, ou de concourir à l'établissement d'un cahier des charges, sauf pour les missions visées à l'article 5.

Les engagements respectifs de l'ANFA et du partenaire retenu pour une ou plusieurs entreprises feront l'objet d'une convention annuelle ou pluriannuelle.

Les actions de formation éventuellement préconisées par le diagnostic d'entreprise pourront faire l'objet d'une prise en charge, une priorité étant accordée aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA apportera son ingénierie technique et pédagogique à l'appui des démarches de GPEC, selon les modalités arrêtées par son conseil de gestion, et en lien avec l'intervenant retenu par l'entreprise pour les actions de diagnostic et de conseil.

En tant que de besoin, et afin d'articuler la démarche nationale paritaire de GPEC avec les réalités du terrain, l'ANFA pourra décliner le dispositif dans un cadre régional, sous le contrôle de ses instances paritaires nationales et, le cas échéant, dans des actions communes avec les conseils régionaux et les services déconcentrés de l'Etat.

L'ANFA apportera son concours au financement de l'adaptation du dispositif « E-profil », visé à l'article 6-2 du dispositif national de GPEC, aux secteurs d'activité relevant de la Convention Collective mais non encore couverts à la date du présent accord.

Article 3 : Missions du GNFA

Le GNFA mobilise ses moyens humains et techniques pour une mission d'intérêt général de mise en œuvre des objectifs visés au présent accord, au profit des entreprises souhaitant s'inscrire dans la démarche, auxquelles il réserve une priorité dans son activité.

Dans ce cadre, le GNFA devra répondre, sur l'ensemble du territoire métropolitain, aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développera les services et les outils nécessaires à cet effet.

** Accord paritaire national du 23 juin 2010 étendu par arrêté du 23 décembre 2010 (J.O. du 1er janvier 2011).*

Le GNFA met désormais à la disposition de l'ensemble des entreprises de la profession, en libre accès, le dispositif de diagnostic des emplois et compétences « E-profil ». Ce dispositif permet, dans chaque entreprise qui le souhaite, d'identifier et de cartographier les emplois, les métiers et les compétences que cette dernière met en oeuvre.

Le GNFA accomplira la mission qui lui est assignée en s'appuyant sur les données économiques et sociales fournies par l'OPMQ, en respectant l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables dans la branche des services de l'automobile, et en tenant compte de l'environnement économique et juridique propre aux entreprises dans lesquelles il intervient.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX TRES PETITES ENTREPRISES

Article 4 : Objectifs spécifiques recherchés

Sur la base de l'expérience recueillie dans le dispositif « Compétences Avenir », les organisations soussignées entendent développer fortement la GPEC dans les TPE, qui sont particulièrement menacées par les évolutions économiques. Les TPE au sens du présent accord s'entendent des entreprises de moins de 10 salariés visées par l'accord paritaire national du 18 janvier 2006.

En effet, si les groupes de distribution automobile, voire les PME de la branche professionnelle, ont déjà entrepris d'importantes démarches de GPEC pour contribuer à leur adaptation aux évolutions des techniques et du marché, la situation est particulièrement difficile pour les TPE qui, du fait de leur taille, nécessitent un engagement spécifique.

Les objectifs recherchés à ce titre se combinent, dans une première étape, avec ceux exposés dans le chapitre III de l'accord cadre du 11 février 2010 visé au préambule, qui s'appliquent à la période triennale 2010-2012.

Toutefois les dispositions ci-après ont vocation à s'appliquer pour une durée indéterminée, conformément à l'article 1-22 c) de la Convention collective qui assigne à la GPEC des objectifs permanents.

Article 5 : Missions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées par le présent chapitre des actions de diagnostic et de conseil personnalisé, réalisées sur place.

A cet effet, l'ANFA réalise :

- la définition des prestations, sous forme de cahier des charges établi sous le contrôle de la SPP n°4 de l'ANFA, qui s'imposeront à tout prestataire ; ce cahier des charges présentera les conditions de choix des opérateurs, ainsi que le contenu de la prestation qui devra obligatoirement s'organiser autour d'un triptyque :
    - recueil des données,
    - analyse et diagnostic,
    - conseil dans l'entreprise.
- l'information générale des entreprises,
- des visites spécifiques de présentation,
- le recueil des adhésions,
- le règlement des prestations à l'opérateur, au titre du régime de la professionnalisation ou du plan de formation, ou de toute autre ressource utilisable.
- un entretien de conclusion avec l'entreprise pour l'appréciation de la démarche, son suivi, et, le cas échéant, pour réaliser un accompagnement personnalisé,
- l'évaluation nationale du dispositif.

L'ANFA passera toute convention nécessaire avec les opérateurs retenus par les entreprises, dès lors que ceux-ci s'engagent à respecter le cahier des charges visé ci-dessus.

Article 6 : Missions du GNFA

Le GNFA mobilisera ses moyens, dans le cadre de sa mission d'intérêt général, pour développer une offre de prestations aux entreprises désireuses de s'inscrire dans le dispositif ci-dessus.

Dès lors qu'il est retenu, le GNFA s'engagera à :

- mobiliser des spécialistes du contexte économique et social propre aux TPE de la branche,
- garantir une intervention rapide dans les 15 jours ouvrés suivant l'adhésion de l'entreprise au dispositif,
- accueillir dans ses centres, chaque fois que nécessaire, les bénéficiaires des mesures prises dans le cadre de ce dispositif.

Une convention cadre conclue avant le 31 décembre 2010 précisera les modalités de mise en œuvre de la collaboration entre l'ANFA et le GNFA pour la réalisation des prescriptions du présent chapitre.

Article 7 : Application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur après son dépôt, qui sera effectué conformément aux articles D.2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément à l'article L.2261-15 du code du travail, pour permettre à l'ensemble des entreprises d'accéder dans les mêmes conditions au dispositif de branche.

DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE *

PREAMBULE

Les organisations signataires considèrent que la négociation collective, formalisée dans le cadre de la convention collective de branche, est le moyen le mieux adapté pour parvenir à concilier les intérêts des salariés avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises.

Afin de développer ce dialogue social, le présent accord fixe des mesures destinées à:
- renforcer la concertation des organisations syndicales représentatives sur le choix des thèmes portés à la négociation de branche, conformément à l'article L.2222-3 du code du travail,
- encadrer la négociation collective rendue possible par la loi dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, par l'institution d'une commission de validation des accords conclus avec les élus du personnel conformément aux articles L.2232-1 et suivants du code du travail,
- permettre de mieux connaître la situation et les évolutions économiques et sociales des entreprises, par la création d'un Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile regroupant les compétences de l'observatoire des métiers et qualifications, confié à l'ANFA par l'accord paritaire national du 30 juin 2004, et celles de l'observatoire de la négociation collective visé à l'article L.2232-10 du code du travail.

Conformément à l'article L.2232-21 du code du travail, dans sa rédaction entrée en vigueur le 1er janvier 2010, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté de négocier et de conclure des accords collectifs avec les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, sur les 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.

La validité des accords collectifs conclus dans ces conditions avec les élus du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche. Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de cette commission de validation.

Afin de faciliter le contact des acteurs de la branche avec la réalité des négociations d'entreprise, et d'en capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise, le présent accord met en place un observatoire paritaire de la négociation collective. Celui-ci assurera notamment un suivi des négociations avec les élus dans les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical, et des négociations avec les délégués syndicaux dans les entreprises qui en sont pourvues.

CHAPITRE I - FIXATION DE L'AGENDA SOCIAL DE LA BRANCHE

Article premier

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés ou patronales représentatives, une concertation semestrielle est instituée en vue de fixer un programme des négociations paritaires.

Lors des réunions de juin et de décembre de la commission paritaire nationale (CPN) visée à l'article 1-04 a) de la Convention Collective, un point de l'ordre du jour sera réservé à l'agenda semestriel de la branche, en vue de fixer d'un commun accord les thèmes soumis à négociation et, pour chacun d'eux, un échéancier prévisionnel.

Les demandes d'inscription sur l'agenda semestriel sont motivées et remises au secrétariat de la CPN avant la réunion de la CPN, ou au plus tard remises en séance, pour être examinées lors de cette réunion.

Lors de la réunion, ou dans le mois suivant, la partie patronale donne une réponse motivée aux demandes qui n'auraient pas reçu son acceptation.

Au cas où l'urgence le justifierait, des points supplémentaires pourront être inscrits à l'ordre du jour de la CPN, au cours du semestre.

CHAPITRE II - INSTITUTION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION

Article 2 : Objet

Une commission paritaire nationale de validation (CPNV) est instituée, dont le rôle exclusif est de valider ou non les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail. Le champ de compétence professionnel et géographique de la CPNV est celui de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

** Accord paritaire national du 23 juin 2010 étendu par arrêté du 5 avril 2011 (J.O. du 13 avril).*

Article 3 : Composition

La CPNV siège à la Maison de l'Automobile, 50 rue Rouget de Lisle 92150 Suresnes. Elle est composée:

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche;
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les membres de la CPNV sont désignés par les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche. Un membre du collège patronal ne peut siéger pour l'examen d'un dossier concernant l'entreprise à laquelle il appartient.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Article 4 : Fonctionnement

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de la CPNV élit en son sein un secrétaire, et l'autre collège élit un secrétaire adjoint. Leur mandat a une durée d'un an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.

Le secrétaire convoque la CPNV, dirige les débats et signe le procès-verbal de ses réunions.

La CPNV se réunit tous les deux mois, selon un calendrier fixé annuellement.

La convocation est adressée nominativement à chaque membre, au moins 15 jours à l'avance. La convocation est accompagnée d'une copie de l'ensemble des dossiers parvenus au secrétariat de la CPNV à cette date.

La CPNV ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents au sein de chaque collège. Si le quorum n'est pas atteint, la CPNV est à nouveau convoquée dans les 15 jours qui suivent ; lors de cette nouvelle réunion, elle se prononce à la majorité des membres présents de chaque collège.

Les pouvoirs ne sont pas admis, chaque membre empêché étant en mesure de se faire remplacer par son suppléant.

CHAPITRE III - PROCEDURE DE VALIDATION

Article 5 : Saisine de la commission

L'entreprise qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la CPNV. Ce dernier lui adresse sans délai le texte du présent chapitre III, un formulaire de demande indiquant l'ensemble des informations exigées, et les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche au plan national qui doivent être informées conformément à l'article L.2232-21 du code du travail.

L'employeur signataire de l'accord soumis à validation envoie au secrétariat de la CPNV, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception:

- les nom et adresse de l'entreprise, son code NAF ;
- une preuve du versement à l'ANFA, au titre de l'exercice écoulé, de la contribution de l'entreprise au titre de la professionnalisation ;
- une copie de l'information adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives visées ci-dessus, sur sa décision d'engager des négociations;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L.1111-2 du code du travail ;
- la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé;
- un exemplaire de l'accord soumis à validation, permettant l'identification des signataires;
- le double du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord, et en outre, si ces représentants ont été élus au deuxième tour, du procès-verbal de carence de candidatures au premier tour ;
- les noms et prénoms des élus signataires de l'accord.

Article 6 : Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la CPNV rend:
- soit une décision d'irrecevabilité, dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle et/ou territoriale, ou si les conditions de saisine prévues à l'article 5 ne sont pas remplies, ou si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces exigées;
- soit une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- soit une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord. La CPNV contrôle que l'accord qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La CPNV se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent la transmission du dossier complet; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.
La validation est acquise lorsqu'une qu'une majorité en nombre de voix exprimées des membres présents s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la CPNV est consignée dans un procès-verbal dressé en séance. Ce procès-verbal mentionne la décision prise pour chaque demande. Il est approuvé par ses membres qui en reçoivent copie après sa signature par le secrétaire.

Article 7: Notification de la décision

La décision, notifiée par le secrétaire à l'entreprise qui a saisi la CPNV, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, est accompagnée d'un extrait de procès-verbal auquel est joint le texte intégral de l'accord revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission.

La lettre de notification est expédiée, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de décision, à l'adresse qui a été communiquée à la CPNV lors de sa saisine.

CHAPITRE IV - OBSERVATOIRE DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Article 8 : Organisation de l'OBSA

Les signataires décident de mettre en place un Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile (OBSA).

L'OBSA est une structure paritaire composée:
- de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche;
- d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Un représentant ne peut disposer, au cours d'une même réunion, que d'une procuration donnée par un représentant appartenant au même collège.

L'OBSA siège à la Maison de l'Automobile, 50 rue Rouget de Lisle 92150 Suresnes. Le CNPA en assure le secrétariat. L'ANFA est invitée à chaque réunion au titre de l'OPMQ visé à l'article 10, de même que le CESA visé à l'article 15.

Article 9 : Fonctionnement de l'OBSA

L'OBSA se réunit au moins trois fois par an, une réunion étant consacrée aux missions fixées par l'article 10 ci-après, une autre réunion étant consacrée aux missions fixées par l'article 11, et une autre à celles fixées par l'article 12. Une ou plusieurs autres réunions peuvent se tenir au cours de l'année lorsqu'au moins la moitié des membres d'un collège en fait la demande au cours d'une réunion.

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de l'OBSA élit en son sein un secrétaire, et l'autre collège élit un secrétaire adjoint. Leur mandat a une durée d'un an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.

Le secrétaire convoque l'OBSA et dirige les débats.

Les décisions de l'OBSA sont prises à la majorité des membres présents et représentés de chacun des deux collèges.

Article 10 : Observation des métiers et des qualifications

L'OBSA intègre les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

A ce titre, il est notamment chargé:
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent la branche des services de l'automobile, en tenant compte des travaux réalisés par l'OPMQ visé ci-dessus;
- de tirer de cet examen les remarques, conclusions et recommandations que ses membres peuvent formuler en matière de priorités de formation professionnelle et d'orientations de la politique de branche, pour les transmettre à la commission paritaire nationale.

Article 11 : Rapport annuel de branche

L'OBSA est chargé de faire réaliser, chaque année, selon un cahier des charges qu'il détermine et avec l'appui de tous prestataires de services qu'il choisit, un rapport de branche.

Ce rapport de branche comporte, pour l'ensemble du champ professionnel et géographique de la convention collective des services de l'automobile et pour chacune des activités qu'il inclut, un dénombrement des entreprises et des salariés, ainsi que des évaluations relatives à la structure et à la composition des effectifs salariés, aux conditions d'emploi, à la formation professionnelle et aux rémunérations.

Article 12 : Observation de la négociation collective

L'OBSA est l'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L.2232-10 du code du travail.

A ce titre, il est notamment chargé de dresser un bilan annuel:

- des négociations avec les élus dans les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical, au vu des données fournies à cette fin par la CPNV;
- des négociations avec les délégués syndicaux, les entreprises qui en sont pourvues étant tenues de lui adresser une copie des accords collectifs qu'elles concluent.

Ce bilan permettra aux partenaires sociaux de la branche:

- de disposer d'un retour d'expérience utile au développement du dialogue social dans la branche;
- de faciliter le contact des acteurs de la branche avec la réalité des négociations d'entreprise, et d'en capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise;
- de garder la maîtrise de l'articulation des niveaux de négociation.

Article 13 : Adaptation des accords paritaires nationaux antérieurs

L'article 17 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation est modifié comme suit :
« L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé par les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003, est constitué par l'ANFA. Le pilotage paritaire de l'observatoire est assuré par l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA).
« Les informations nécessaires à un examen paritaire de l'évolution de la Profession, et de ses conséquences sur la politique nationale de formation, sont transmises chaque année par l'ANFA à l'observatoire visé ci-dessus.

Le 2e alinéa de l'article 2 « Missions du CESA » de l'accord paritaire national du 16 novembre 2000, relatif au fonctionnement du paritarisme, est modifié comme suit :
« Puis le CESA affecte les sommes nécessaires au paiement des dépenses collectives de la Branche (études, enquêtes, éditions…) engagées par l'Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile.

CHAPITRE V - MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE LA CPNV ET DE L'OBSA

Article 14 : Dépenses de fonctionnement

Les dépenses afférentes au fonctionnement administratif de la CPNV et de l'OBSA (convocations, réunions, édition des dossiers, notification des décisions, secrétariat…) sont imputables sur le budget de fonctionnement de la CPN visé à l'article 2 (1 a) de l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme.

Article 15 : Etudes, enquêtes, éditions

Le coût des études, enquêtes, éditions et bilans confiés par l'OBSA à l'OPMQ, est assumé par l'ANFA dès lors que ceux-ci entrent dans le périmètre de son financement.

Le coût du rapport annuel de branche visé à l'article 11, ainsi que celui des études, enquêtes, éditions et bilans diligentés par l'OBSA en qualité d'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, est assumé par le CESA, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord du 16 novembre 2000 susvisé.

Article 16 : Frais et salaires

La CPNV et l'OBSA sont assimilés à des groupes techniques paritaires créés par la CPN, au sens de l'article 1-04 *bis* a) de la Convention Collective, pour le remboursement des frais et salaires afférents à la participation de leurs membres lorsqu'ils sont salariés d'une entreprise de la profession. Les paragraphes a) et b) de l'article 1-04 *bis* sont applicables à ces membres.

Le défraiement éventuel des membres du collège patronal de la CPNV et de l'OBSA est effectué sur les parts "collèges des employeurs" définies par l'article 2 "Missions du CESA" de l'accord du 16 novembre 2000 susvisé.

Le défraiement éventuel des membres du collège salarial de la CPNV et de l'OBSA est effectué sur les parts "collèges des salariés" définies par l'article 2 "Missions du CESA" dudit accord.

Article 17: Application de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Il entrera en vigueur après son extension, qui sera demandée conformément à l'article L.2261-15 du code du travail.