

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

AVENANT n° 57

relatif aux dispositions conventionnelles en matière de salaire et de formation-qualification

Les organisations soussignées,

Vu la Convention collective, modifiée notamment par l'avenant n°35 du 6 décembre 2002, étendu par arrêté ministériel du 30 avril 2003,

Vu les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux salaires, notamment celles qui concernent les salariés formés en alternance et, en particulier, l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation, étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 2004,

Considérant notamment leur volonté d'améliorer et de clarifier un certain nombre de dispositions conventionnelles relatives aux salaires, après sept ans d'application de l'avenant n°35 ayant mis en place un nouveau système de classifications et de qualifications professionnelles,

Convient de ce qui suit :

CHAPITRE I – SALAIRES

ARTICLE 1^{er} : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS GARANTIS

Le texte du paragraphe a) de l'article 1-16 de la Convention collective est modifié comme suit:

a) Salaires minima conventionnels garantis

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

Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur six mois dans le cas prévu à l'article 6-04 d).

Les salaires minima mensuels garantis correspondant à la durée légale du travail sont indiqués, pour chaque grille de classification (Ouvriers-employés, Maîtrise, Cadres) dans un barème annexé à la présente convention collective. Ce barème concerne tous les salariés à temps plein, à l'exclusion des salariés visés 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.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including 'R', 'W', 'S', 'J', 'A', and 'K'.

Handwritten initials 'PG' and 'AF' on the right side of the page, with '7) (R' below them.

ARTICLE 2 : SALAIRE DE REFERENCE

Le paragraphe b) de l'article 1-16 prend l'intitulé suivant : « Salaire mensuel de référence », et les 2^e et 3^e alinéas de ce paragraphe sont rédigés comme suit :

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.

ARTICLE 3 : BAREMES DE SALAIRES MINIMA

Le texte des quatre alinéas figurant au point 1 « Barème général » de l'annexe « Salaires minima » de la Convention collective est remplacé par les deux alinéas suivants :

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.

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 de 10 % ou 20 % prévues en cas de forfait selon l'une ou l'autre des formules visées à l'article 1-09.

Le point 2 « Contrats d'apprentissage et de professionnalisation » de la même annexe est abrogé, et les points 3 et 4 deviennent numérotés 2 et 3.

CHAPITRE II - JEUNES SALARIES

ARTICLE 4 : SALAIRE DES JEUNES

Le 3^e alinéa de l'article 1-18 est abrogé, et les deux premiers alinéas sont placés sous un paragraphe c) dudit article, intitulé : « Salaire des jeunes ».

ARTICLE 5 : ACCUEIL DES JEUNES

Le paragraphe a) de l'article 1-19 devient le paragraphe a) de l'article 1-18. Le 4^e point de ce paragraphe est modifié comme suit :

- 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.

Ce paragraphe a) est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

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.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'P6', 'AF', 'JY', 'SL', and 'JOT'.

ARTICLE 6 : ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

Le paragraphe b) de l'article 1-19 devient le paragraphe b) de l'article 1-18.

Au 1^{er} alinéa de ce paragraphe, les mots: « *organismes paritaires nationaux* » sont remplacés par les mots : « *organismes de protection sociale et de formation professionnelle* », et, au 2^e alinéa, le mot : « *paritaires* » est supprimé.

ARTICLE 7 : FORMATIONS EN ALTERNANCE

L'article 1-19, qui prend l'intitulé suivant : « *Formations en alternance* », se compose de quatre alinéas ainsi rédigés :

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.

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 8 : PRIME D'INTÉGRATION

L'article 1-20, qui prend l'intitulé suivant : « *Prime d'intégration* », se compose de deux alinéas ainsi rédigés :

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 12^e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^e mois.

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

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including 'UR', 'R', 'T', 'A', and 'S'.

Handwritten initials 'RG' and 'ASR' in the bottom right corner.

Handwritten number '507' in the bottom right corner.

CHAPITRE III – FORMATION DES SALARIES

ARTICLE 9 : CLAUSES DE DEDIT-FORMATION

Au 1^{er} point « Principe » de l'article 1-23 ter f), les mots : « *stage de formation qualifiante inscrit dans le plan de formation* » sont remplacés par les mots : « *stage de formation professionnelle* ».

Le 2^e point du même paragraphe f) est modifié comme suit :

• Conditions

Cette clause ne pourra être opposée au salarié qu'à cinq conditions cumulatives:

- 1° que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante;*
- 2° que l'employeur puisse justifier auprès du salarié qu'il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les deux années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux,*
- 3° que l'employeur présente les documents justifiant du montant de l'indemnité de dédit-formation,*
- 4° que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :*
 - la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation,*
 - la durée de la période d'attachement,*
 - le taux et le mode de calcul de l'indemnité.*
- 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.*

Le texte du 1^{er} alinéa du point « Mise en œuvre » du même paragraphe f) est modifié comme suit :

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.

Au 2^e alinéa du point « Mise en œuvre » du même paragraphe f), les mots : « *ou de licenciement pour faute notifiés* » sont remplacés par le mot : « *intervenue* », et les mots : « *ni de démission à partir de 58 ans* » sont supprimés.

Le 3^e alinéa du point « Mise en œuvre » du même paragraphe f) est supprimé, le 4^e alinéa devenant le 3^e.

Il est créé un 4^e et dernier point à l'article 1-23 ter f), ainsi rédigé :

• 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 1/24^e ou à 1/36^e de la base de calcul selon que la période d'attachement était de 2 ans ou de 3 ans.

ARTICLE 10 : PRIMES DE FORMATION-QUALIFICATION

Au 1^{er} alinéa du paragraphe a) de l'article 2-05, les mots : « *bénéficiaire ou non de la reconnaissance paritaire visée à l'article 1-22 a) de la Convention Collective, mais* » sont supprimés.

L'intitulé du paragraphe c) du même article est modifié comme suit : « *c) Actions d'une durée comprise entre 18 et 105 heures* ». Dans ce paragraphe c), le 3^e point, qui prévoit l'attribution de 24 points de formation-qualification, est supprimé.

L'intitulé du paragraphe d) du même article est modifié comme suit : « *d) Actions d'une durée supérieure à 105 heures* ».

EL
JR
FV
G
[Signature]

PC
AF
SR
SR
SR

CHAPITRE IV- VENDEURS DE VEHICULES ET SALARIES ITINERANTS

ARTICLE 11 : DOMAINE D'APPLICATION DU CHAPITRE VI

Au 1^{er} alinéa de l'article 6-01, sont ajoutés les mots : « *d'une part* » après le mot : « *s'applique* », et les mots : « *d'autre part* » avant les mots : « *aux salariés cadres ou non cadres* ».

ARTICLE 12 : REMUNERATION

L'intitulé du paragraphe b) de l'article 6-04 est modifié comme suit : *Mise en œuvre des barèmes des primes de vente* ». Le 3^e alinéa de ce paragraphe b) est supprimé.

ARTICLE 13 : GARANTIES DE REMUNERATION

Il est créé sous l'article 6-04, un paragraphe c) nouveau, composé de trois alinéas, ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

ARTICLE 14 : LISSAGE DES REMUNERATIONS MINIMALES

Il est créé sous l'article 6-04, un paragraphe d) nouveau, composé de quatre alinéas, ainsi rédigé :

d) Lissage des rémunérations

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

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

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten initials and signatures on the right side of the page.

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 15 : ABSENCES

Le texte de l'article 6-05, qui prend l'intitulé suivant: « Absences », est modifié comme suit :

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

Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22^e ou 1/30^e 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.

CHAPITRE V – APPLICATION DE L'AVENANT

ARTICLE 16 : APPLICATION DU CHAPITRE I DE L'AVENANT (SALAIRES)

Les entreprises devront procéder à la régularisation des éventuelles situations individuelles non conformes à la nouvelle définition du salaire de base, telle que déterminée par l'article 1-16 de la Convention collective, au plus tard le 31 décembre 2012.

Pour éviter toute discrimination entre les salariés, l'entreprise concernée déterminera la date à partir de laquelle, dans ce délai et simultanément, seront régularisées les situations des salariés embauchés antérieurement et seront conclus sur les nouvelles bases les nouveaux contrats de travail.

Les dispositions de l'article 1-16 ne peuvent pas faire l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement .

ARTICLE 17 : APPLICATION DU CHAPITRE II DE L'AVENANT (JEUNES SALARIES)

La prime de réussite visée à l'article 1-19 de la Convention collective sera due, dans les conditions fixées par cet article, à l'issue des contrats de formation en alternance qui auront été conclus après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

La prime d'intégration visée à l'article 1-20 de la Convention collective sera due, dans les conditions fixées par cet article, en cas d'embauchage en contrat à durée indéterminée consécutif à une certification obtenue à l'issue d'un contrat de formation en alternance conclu après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les taux et les assiettes de calcul figurant aux articles 1-19 et 1-20 de la Convention collective ne peuvent pas être réduits par accord d'entreprise ou d'établissement.

ARTICLE 18 : APPLICATION DU CHAPITRE III DE L'AVENANT (FORMATION DES SALARIES)

Pour l'application de l'article 1-23 *ter* f) relatif à la clause de dédit-formation, les engagements contractuels antérieurs demeureront opposables tant qu'ils n'auront pas fait l'objet d'un avenant pour les rendre conformes aux nouvelles dispositions, ledit avenant ne pouvant s'appliquer qu'après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

su
4
TRP
FR
g
g

PG AF
TRJ SL
507

La période d'attachement prévue par l'article 1-23 *ter* f) pour la mise en œuvre d'une clause de dédit-formation, de même que le montant de l'indemnité de dédit-formation, peuvent être réduits par accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour l'application de l'article 2-05 relatif à la prime de formation-qualification, les nouvelles dispositions s'appliqueront aux actions de formation commencées après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les dispositions de l'article 2-05 ne peuvent qu'être améliorées pour les salariés par accord d'entreprise ou d'établissement.

ARTICLE 19 : APPLICATION DU CHAPITRE IV DE L'AVENANT (VENDEURS DE VEHICULES ET SALARIES ITINERANTS)

Les dispositions des articles 6-04 b), c) et d) ne peuvent qu'être améliorées pour les salariés par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions de l'article 6-05 ne peuvent également qu'être améliorées par accord d'entreprise ou d'établissement, conformément aux indications du 1^{er} alinéa de l'article 1-16 b) relatif au salaire mensuel de référence.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 20: CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Au paragraphe a) « Durée du contrat, lorsqu'il est à durée déterminée » de l'article 4 de l'accord « contrats et périodes de professionnalisation » du 30 juin 2004, le 3^e alinéa relatif à l'échéance du contrat est supprimé.

Le paragraphe c) du même article 4 susvisé, relatif à la rémunération, est également supprimé.

ARTICLE 21: DEPOT ET EXTENSION

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.

ARTICLE 22: ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne, dans les conditions précisées par le chapitre V.

Fait à Suresnes, le 7 juillet 2010

Organisations professionnelles

CNPA

FFC

FNAA

FNCRM

GNESA

Professionnels du Pneu

SNCTA

UNIDEC

Organisations syndicales de salariés

CFDT

CFE-CGC

CFTC

GGT

CSNVA

FO

