

# Automobile

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Automobile (services de l')	15-1-81	30-10-81	3-12-81	-	-	-	3034	1090

## Section 1 Champ d'application

**1 Champ d'application professionnel** ■ Entreprises dont l'activité exclusive ou principale est l'une de celles mentionnées ci-dessous et répertoriées sous les codes NAF suivants.

**REMARQUE :** dispositions de la convention collective applicables aux personnels de vente de véhicules ne bénéficiant pas du statut légal et conventionnel de VRP.

### 1° Activités visées par les codes de la nomenclature de 2008

NAF 2008	Activités visées
<b>Commerce et réparation des véhicules automobiles</b>	
45.11 Z	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers : commerce des 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 (ambulances, minibus, véhicules tout terrain, autos-caravanes (1), voitures-voitures). 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
45.19 Z	Commerce d'autres véhicules automobiles : commerce des gros et de détail y compris sur internet, des véhicules neufs ou d'occasion de plus de 3,5 tonnes : camions, remorques (sauf remorques de tourisme) et semi-remorques, véhicules de transport en commun, véhicules tout terrain, autos-caravanes (1). Sont exclues les activités de vente de véhicules industriels réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France
45.20 A	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers : réparation mécanique, maintenance et réparation électrique et électronique, réparation de la carrosserie et peinture, réparation et remplacement des pneumatiques, réparation et remplacement des pare-brise et des vitres, réparation des sièges de voiture, lavage et lustrage, vidange, montage de pièces et accessoires et dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45.11 Z
45.20 B	Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles : réparation mécanique, maintenance et réparation électrique et électronique, réparation de la carrosserie et peinture, réparation et remplacement des pneumatiques, réparation et remplacement des pare-brise et des vitres, réparation des sièges, lavage et lustrage, vidange, montage de pièces et accessoires et dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45.19 Z
<b>Commerce d'équipements automobiles</b>	
45.32 Z	Commerce de détail d'équipements automobiles : 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
<b>Commerce et réparation des motocycles (1)</b>	
45.40 Z	Commerce et réparation de motocycles : commerce des 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 leur entretien et réparation
<b>Commerce de carburants</b>	
47.30 Z	Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé : commerce de détail de carburants, lubrifiants et produits de refroidissement pour véhicules automobiles, poids lourds et motocycles
<b>Commerce et réparation des cycles</b>	
47.64 Z	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé : exclusivement le commerce de bicyclettes
95.29 Z	Réparation d'autres biens personnels et domestiques : exclusivement l'entretien et la réparation de bicyclettes
<b>Location de véhicules automobiles</b>	
77.11 A	Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers : location de courte durée de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins
77.11 B	Location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers : location de longue durée et location-bail de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins
77.39 Z	Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels : exclusivement location et location-bail de motocycles et d'autos-caravanes (1)
<b>Services auxiliaires de l'automobile</b>	
52.21 Z	Services auxiliaires des transports terrestres : exclusivement l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements, couverts ou non, de stationnement pour véhicules ; services de remorquage et d'assistance routière de véhicules
71.20 A	Contrôle technique automobile : contrôle périodique de tous types de véhicules avec la délivrance d'un procès-verbal

NAF 2008	Activités visées
81.29 B	Autres activités de nettoyage : exclusivement activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client
<b>Enseignement de la conduite</b>	
85.53 Z	Enseignement de la conduite : 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
85.59 B	Autres enseignements : exclusivement les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière
<b>Démontage et recyclage des véhicules automobiles</b>	
45.32 Z	Commerce de détail d'équipements automobiles : activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduisant essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles
46.77 Z	Commerce de gros de déchets et débris : activité de récupération des pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison faisant relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération

(1) Sous réserve des activités exclues de l'extension (v. ci-après).

## 2° Activités exclues de l'extension (♦ Arrêté du 13-7-2011) :

— commerce, réparation et location d'autocaravanes ;  
— commerce de gros de motocycles, de vélomoteurs et de cyclomoteurs.

♦ Art. 1-01 modifié en dernier lieu par avenant n° 53 du 25-9-2008 étendu par arrêté du 13-7-2011, JO 22-7-2011 à l'exclusion du commerce, de la réparation et de la location d'autocaravanes, du commerce de gros de motocycles, de vélomoteurs et de cyclomoteurs

**2 Champ d'application territorial** ■ Territoire métropolitain (DOM non compris).

♦ Art. 1-01

## Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

**3 Contrat de travail** ■ L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

Le contrat de travail doit obligatoirement être accompagné d'une « lettre de classement » indiquant notamment les modalités de classement de l'emploi (selon la nouvelle classification) et, le cas échéant, les extensions d'activités.

♦ Art. 2-03, 4-02 et 6-02 modifiés en dernier lieu par avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard au 1-9-2003 pour les non-adhérents

## 4 Période d'essai

### 1° Durée

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
Ouvriers et employés	2 mois	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise	3 mois	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	4 mois	8 mois

### 2° Délai de prévenance

Temps de présence	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

♦ Art. 2-02 et 4-03 modifiés en dernier lieu par avenant n° 54 du 21-1-2009 étendu par arrêté du 21-4-2009, JO 29-4-2009, applicable à compter du 30-4-2009 (après la publication au JO de son arrêté d'extension)

## 5 Préavis

### 1° Durée

Catégorie	Démission et départ volontaire à la retraite	Licenciement et mise à la retraite	
		Ancienneté	Durée
Ouvriers et employés – échelons 1 et 2	2 semaines	< 6 mois	2 semaines
		≥ 6 mois à < 2 ans	1 mois
		≥ 2 ans	2 mois
– échelons 3 à 12	1 mois	< 2 ans	1 mois
		≥ 2 ans	2 mois
Personnel de maîtrise – échelons 17 à 19 – échelons 20 à 25	2 mois 3 mois (1)	2 mois	2 mois
		3 mois	3 mois
Cadres – niveaux I à III – niveaux IV à V	3 mois (1) 3 mois (1)	3 mois	3 mois
		3 mois	3 mois

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

REMARQUE : le délai de préavis précède le congé de fin de carrière en cas de droits inscrits au CET.

### 2° Heures pour recherche d'emploi

REMARQUE : dispositions non applicables dans le cadre du préavis de départ volontaire à la retraite lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

Ouvriers et employés (maximum : 2 heures/jour) : 24 heures pour un préavis de 2 semaines ; 50 heures par mois pour un préavis supérieur à 2 semaines. Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de l'absence pour recherche d'emploi est égale à 30 % de l'horaire inscrit au contrat. Ces heures sont payées uniquement en cas de licenciement.

Personnel de maîtrise et cadres : 50 heures par mois payées uniquement en cas de licenciement.

### 3° Dispense de préavis pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi

Ouvriers et employés : dispense de la 2° moitié du préavis.

Personnel de maîtrise et cadres : délai de prévenance de 15 jours (délai réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur).

♦ Art. 2-12 et 4-10 modifiés en dernier lieu par avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard le 1-9-2003 pour les non-adhérents et par avenant n° 60 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 27-2-2012, JO 3-3-2012, sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Annexe « Compte épargne temps » résultant de l'avenant n° 62 du 20-10-2011 étendu par arrêté du 14-1-2013, JO 23-1-2013, sans dérogation possible par accord d'entreprise

**6 Notion d'ancienneté** ■ Pour la détermination de l'ancienneté, est pris en compte le temps pendant lequel le salarié

a été occupé dans l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours, y compris les périodes suivantes :

- périodes sous CDD, périodes d'apprentissage et périodes passées dans les différents établissements de l'entreprise ;
- congés payés, congés pour événements familiaux et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- stages de formation continue, congés individuels de formation, congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- périodes de préavis non travaillées ;
- interruptions pour maladie dans la limite d'une durée maximale de 6 mois consécutifs, absences pour AT ou MP ;
- congé de maternité et congé pour soigner un enfant malade ;
- congés indemnisés grâce aux droits inscrits au CET ;
- moitié de la durée du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du CET, si celui-ci suspend le contrat de travail ;
- absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale et service national si le salarié a au moins 1 an d'ancienneté au moment de son départ.

Il est également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs. Toutefois, les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement sont, en cas de licenciement après un réembauchage, réduites des années antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité de licenciement.

♦ Art. 1-13 modifié en dernier lieu par avenant n° 27 du 28-5-96 étendu par arrêté du 24-12-96, JO 8-1-97 et par avenant n° 60 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 27-2-2012, JO 3-3-2012, sans dérogation possible par accord d'entreprise

### Section 3 Licenciement et départ à la retraite

#### 7 Licenciement ■

**1° Montant de l'indemnité de licenciement :** indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 1 an d'ancienneté et calculée, pour toutes les catégories, selon l'ancienneté en années et mois complets.

Ancienneté	Indemnité
≤ 10 ans	2/10 mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
> 10 ans	2/10 mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans

Indemnité éventuellement complétée par le capital de fin de carrière : voir n° 9.

**2° Base de calcul :** 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois si plus favorable (prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle prise en compte *pro rata temporis*).

**3° Licenciement pour indisponibilité liée à des raisons de santé**

a) *Licenciement pour indisponibilité non consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle*

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail que dans les cas suivants :

- faute grave ou lourde du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ;

#### 9 Capital de fin de carrière ■ Versement par le régime de prévoyance à l'employeur à charge pour ce dernier de le reverser au salarié.

**1° Conditions d'application**

Situation	Ancienneté	Conditions
Licenciement (sauf faute grave ou lourde (1)) à partir de 60 ans sauf inaptitude professionnelle	20 ans (2) dans la profession au terme du préavis dont 1 an continu dans l'entreprise avant le terme du préavis	Indemnité de licenciement < assiette de calcul du capital Montant maximum : assiette de calcul (3)
Licenciement pour inaptitude professionnelle à partir de 50 ans	20 ans (2) dans la profession à la date de rupture dont 1 an continu dans l'entreprise avant cette date	Indemnité spéciale de licenciement < assiette de calcul du capital Montant maximum : assiette de calcul (3)

— inaptitude définitive ou nécessité de remplacement définitif du salarié dont l'indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus pour les ouvriers et employés et 180 jours continus pour le personnel de maîtrise et cadres. Dans ce cas, respect de la procédure de licenciement, versement de l'indemnité compensatrice de préavis (sous déduction des IJSS et régime de prévoyance) + éventuellement indemnité conventionnelle de licenciement et/ou capital de fin de carrière (v. n° 9).

b) *Licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :* pour le versement du capital de fin de carrière : voir n° 9.

♦ Art. 2-10, 2-13, 4-08 et 4-11 modifiés par avenant n° 55 du 15-7-2009 étendu par arrêté du 15-3-2010, JO 19-3-2010 applicable à compter du 20-3-2010 (lendemain de la date de publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise

#### 8 Départ à la retraite ■

**1° Congé pour recherche d'un successeur :** possibilité pour les salariés âgés d'au moins 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'un congé rémunéré pour rechercher une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après leur départ. Congé égal à 1 semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans la limite de 1 mois à prendre dans les 6 mois précédant le départ.

**2° Indemnités en cas de départ volontaire et de mise à la retraite :** versement des indemnités légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) et éventuellement du capital de fin de carrière (v. n° 9).

REMARQUE : le régime de prévoyance rembourse les indemnités de départ versées aux salariés dans la limite de 75 % du capital et sans excéder son assiette de calcul (v. n° 9).

♦ Art. 1-24 modifié en dernier lieu par avenant n° 39 et accord annexé du 18-2-2004 étendus par arrêté du 5-8-2004, JO 19-8-2004, complété par avenant n° 39 bis du 18-3-2004 étendu par arrêté du 5-8-2004, JO 19-8-2004 et par avenant n° 55 du 15-7-2009 étendu par arrêté du 15-3-2010, JO 19-3-2010, applicable à compter du 20-3-2010 (lendemain de la date de publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise, renuméroté art. 1-23 par avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 (sous réserve de son extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Accord paritaire national du 16-11-2000 étendu par arrêté du 22-2-2001, JO 6-3-2001 modifié en dernier lieu par avenant n° 10 du 19-9-2006 étendu par arrêté du 15-3-2007, JO 27-3-2007 et par avenant n° 55 du 15-7-2009 étendu par arrêté du 15-3-2010, JO 19-3-2010, applicable à compter du 20-3-2010 (lendemain de la date de publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise

Situation	Ancienneté	Conditions
Mise à la retraite à partir de 60 ans et départ volontaire à partir de 60 ans	20 ans (2) dans la profession au terme du préavis dont 1 an continu dans l'entreprise avant le terme du préavis	Indemnité légale < assiette de calcul du capital Montant maximum : assiette de calcul (3)
Départ volontaire avant 60 ans (4) notifié entre le 1-7-2014 et le 30-6-2015	20 ans [18 ans (5)] dans la profession au terme du préavis dont 1 an continu dans l'entreprise avant le terme du préavis	Indemnité légale < assiette de calcul du capital + liquidation des retraites complémentaires ARRCO - AGIRC Montant maximum : assiette de calcul (3)

(1) Termes exclus de l'extension (♦ Arrêté du 15-3-2010).

(2) Par dérogation à la condition d'ancienneté de 20 ans, des dispositions transitoires permettent aux salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté dans la profession de bénéficier du capital de fin de carrière (v. 3° b) ci-après).

(3) NDLR : la rédaction des dispositions conventionnelles nous semblait ambiguë quant au maintien du plafond. Le CNPA nous a cependant indiqué que le capital de fin de carrière restait plafonné.

(4) Condition d'âge appréciée au terme du préavis.

**2° Assiette de calcul du capital :** assiette égale à 32 400 €, revalorisée au 1-1-2015 de la variation de l'indice INSEE des prix hors tabac atteint en novembre 2014 par rapport à novembre 2013. Revalorisation ensuite au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année selon la même règle de variation d'indice.

### 3° Montant du capital en pourcentage de l'assiette (selon calculs effectués par nos soins)

#### a) Montants applicables aux salariés ayant 20 ans d'ancienneté et plus

Ancienneté profession	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	27 ans	28 ans	29 ans	30 ans
Montant	30 %	32,4 %	34,8 %	37,2 %	39,6 %	42 %	44,4 %	46,8 %	49,2 %	51,6 %	54 %

  

Ancienneté profession	31 ans	32 ans	33 ans	34 ans	35 ans	36 ans	37 ans	38 ans	39 ans	40 ans	41 ans et +
Montant	56,4 %	58,8 %	61,2 %	63,6 %	66 %	68,4 %	70,8 %	73,2 %	75,6 %	78 %	80 %

#### b) Dispositions transitoires applicables jusqu'en 2019 aux salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté dans la profession

REMARQUE : dispositions applicables aux salariés dont la rupture de contrat est notifiée au plus tôt le 20-3-2010 (date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 55 du 15-7-2009) et au plus tard le 31-12-2019.

Ancienneté profession	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans
Montants 2010	10 %	12 %	14 %	16 %	18 %	20 %	22 %	24 %	26 %	28 %
Montants 2011	–	12 %	14 %	16 %	18 %	20 %	22 %	24 %	26 %	28 %
Montants 2012	–	–	14 %	16 %	18 %	20 %	22 %	24 %	26 %	28 %
Montants 2013	–	–	–	16 %	18 %	20 %	22 %	24 %	26 %	28 %
Montants 2014	–	–	–	–	18 %	20 %	22 %	24 %	26 %	28 %
Montants 2015	–	–	–	–	–	20 %	22 %	24 %	26 %	28 %
Montants 2016	–	–	–	–	–	–	22 %	24 %	26 %	28 %
Montants 2017	–	–	–	–	–	–	–	24 %	26 %	28 %
Montants 2018	–	–	–	–	–	–	–	–	26 %	28 %
Montants 2019	–	–	–	–	–	–	–	–	–	28 %

**4° Ancienneté dans la profession :** l'ancienneté totale dans la profession en années entières est la somme des périodes d'activité salariée exercées sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention.

Contrats rompus après le 1-1-2010 : prise en compte des périodes de travail accomplies dans les filiales et succursales de vente et de réparation des constructeurs automobiles ayant appliqué la CCN de la métallurgie avant le 1-4-2001 (date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 33 du 16-11-2000).

**5° Minoration pour les salariés ayant travaillé à temps partiel :** ancienneté reconstituée en fonction du pourcentage d'activité (horaire contractuel/durée légale) au cours de chaque période.

♦ Art. 1-24 modifié en dernier lieu par avenant n° 45 bis du 14-3-2006 étendu par arrêté du 16-10-2006, JO 25-10-2006 et par avenant n° 55 du 15-7-2009 étendu par arrêté du 15-3-2010, JO 19-3-2010, applicable à compter du 20-3-2010 (lendemain de la date de publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise, renuméroté art. 1-23 par avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 (sous réserve de son extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise, art. 2-10, 2-13, 4-08 et 4-11 modifiés en dernier lieu par avenant n° 45 bis du 14-3-2006 étendu par arrêté du 16-10-2006, JO 25-10-2006 et par avenant n° 55 du 15-7-2009 étendu par arrêté du 15-3-2010, JO 19-3-2010, applicable à compter du 20-3-2010 (lendemain de la date de publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise  
♦ Accord paritaire national du 16-11-2000 étendu par arrêté du 22-2-2001, JO 6-3-2001 modifié en dernier lieu par avenant n° 55 du 15-7-2009 étendu par arrêté du 15-3-2010, JO 19-3-2010, applicable à compter du 20-3-2010 (lendemain de la date de publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Accord du 27-3-2013 étendu par arrêté du 18-7-2013, JO 27-7-2013 ♦ Accord du 10-4-2014 étendu par arrêté du 20-11-2014, JO 27-11-2014

## Section 4 Congés et jours fériés

### 10 Congés payés exceptionnels pour événements familiaux ■ Congés accordés sur justification.

Mariage	salarié	4 jours ouvrés
	enfant	1 jour ouvré
Naissance	enfant	3 jours ouvrés

Décès	conjoint	4 jours ouvrés
	père, mère, enfant	2 jours ouvrés
	frère, sœur, grand-parent, beau-parent	1 jour ouvré
Enfant malade	–	Congé non payé

♦ Art. 2-09, 2-11, 4-07 et 4-09

**11 Congés payés supplémentaires ■** Congés supplémentaires pour ancienneté : + 1 jour ouvrable après 20 ans d'ancienneté, 2 jours après 25 ans, 3 jours après 30 ans.

Congés supplémentaires pour rappel d'un salarié en congé : 2 jours + temps de voyage par transports publics et remboursement des frais.

◆ *Art. 1-15 a et 1-15 e*

**12 Travail un jour férié** ■ Travail exceptionnel le 1<sup>er</sup> mai ou un jour férié habituellement chômé : majoration de 100 % s'ajoutant à la majoration pour heures supplémentaires ou attribution d'un jour de repos compensateur.

Jour férié habituellement travaillé : dans les établissements donnant le repos par roulement si le nombre annuel de jours de repos est inférieur à celui dont bénéficient les salariés qui chôment les jours fériés, chaque jour férié travaillé ouvre droit à un jour de repos (à prendre dans la semaine en cours ou au plus tard dans les 4 semaines suivantes).

◆ *Art. 1-10 et 6-05 modifiés par avenant n° 27 du 28-5-96 étendu par arrêté du 24-12-96, JO 8-1-97*

**13 Compte épargne temps** ■

Bénéficiaires	Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
Alimentation du CET	<p><i>Alimentation à l'initiative du salarié</i> par tout ou partie des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– congés payés annuels pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5<sup>e</sup> semaine), congés supplémentaires pour ancienneté et pour fractionnement ;</li> <li>– congés spéciaux prévus par la CCN (complément de congé non rémunéré des salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, congés supplémentaires pour rappel d'un salarié en congé, congés supplémentaires des parents âgés de moins de 21 ans, congés payés des salariés originaires des DOM-TOM et du personnel immigré) ;</li> <li>– droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (majorations de salaire, repos compensateurs légaux et de remplacement) ;</li> <li>– jours RTT et repos dû au titre des heures travaillées le dimanche ;</li> <li>– indemnités liées à des conditions particulières d'emploi (travail un jour férié, le dimanche, de nuit... ) ;</li> <li>– primes et indemnités complétant le salaire de base ;</li> <li>– primes de vente (versées notamment aux vendeurs de véhicules et aux salariés itinérants) dans la limite de 10 % du montant brut dû au titre d'un mois quelconque ;</li> <li>– primes d'intéressement et sommes issues de la participation.</li> </ul> <p><i>Alimentation à l'initiative de l'employeur</i> : abondement en temps ou en argent (1).</p>
Valorisation des éléments affectés au CET	<p><i>Droits en argent</i> : convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dûs, en temps équivalent, selon les formules suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– salariés dont le temps de travail est décompté en heures : temps de repos = sommes affectées au CET / [salaire mensuel de référence (2) / horaire mensuel contractuel] ;</li> <li>– salariés au forfait : temps de repos = sommes affectées au CET / [salaire mensuel de référence (2) / 22 ou 30 selon le type de forfait].</li> </ul> <p><i>Droits en temps</i> : inscrits au CET pour leur valeur exprimée en heures ou en jours.</p>
Utilisation du CET	<p>Le CET peut être utilisé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– indemniser une période d'absence non rémunérée (d'origine légale ou conventionnelle ou autorisée par l'employeur) avec respect d'un délai de prévenance minimum de 1 mois pour une absence &lt; 3 mois, 2 mois pour une absence ≥ 3 mois (sauf préavis légal ou conventionnel). Absence rémunérée sur la base du salaire mensuel de référence (2) au moment du départ ;</li> <li>– cesser de manière progressive son activité ;</li> <li>– obtenir un complément de rémunération ;</li> <li>– alimenter un plan d'épargne pour la retraite collective inter-entreprise PERCOI.</li> </ul>

### Rupture du contrat de travail

Possibilité de transférer le CET au nouvel employeur sous réserve d'un accord entre ce dernier et l'ancien employeur. A défaut, clôture automatique du CET avec versement d'une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis.

(1) Abondement attribué à tous les salariés relevant du même groupe proportionnellement aux droits de chacun.

(2) Salaire mensuel de référence = partie fixe + primes de vente.

◆ *Annexe « Compte épargne temps » résultant de l'avenant n° 62 du 20-10-2011 étendu par arrêté du 14-1-2013, JO 23-1-2013, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

## Section 5 Durée du travail

**14 Durée conventionnelle** ■

**1° Durée du travail** : 35 heures par semaine en moyenne sur l'année ou 1 600 heures (1 607 heures ◆ *Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu*) annuelles (33 h 36 par semaine en moyenne en cas de travail en continu).

**2° Temps d'habillage et de déshabillage** : en cas de port obligatoire d'une tenue spécifique, les temps d'habillage et de déshabillage sont, au choix de l'employeur, assimilés à travail effectif ou donnent droit à une prime due pour chaque jour travaillé ou à une contrepartie équivalente.

◆ *Art. 1-09 modifiés par avenant du 31-3-2000 étendus par arrêté du 11-7-2000, JO 25-7-2000 ◆ Accord du 18-12-98 étendu par arrêté du 17-2-99, JO 23-2-99 modifié par avenant du 31-3-2000 étendu par arrêté du 11-7-2000, JO 25-7-2000 et par avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

**15 Déplacements professionnels inhabituels** ■

**1° Salariés concernés** (dispositions exclues de l'extension ◆ *Arrêté du 16-7-2007*) : salariés non itinérants dont la rémunération est fonction de l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures de travail. Sont donc exclus les salariés soumis à un forfait en jours ou sans référence horaire (v. n° 20) ainsi que les salariés affectés à la vente de véhicules et les salariés itinérants, à l'exception des vendeurs affectés à un hall ou à un magasin d'exposition (v. n° 28).

**2° Temps de déplacement visé** : temps de déplacement professionnel nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à un lieu d'activité autre que son établissement habituel de travail, ou pour en revenir.

**REMARQUE** : ne sont pas concernés les déplacements imposant au salarié de ne pas rentrer à son domicile en fin de journée, sauf pour les trajets aller et retour (disposition exclue de l'extension ◆ *Arrêté du 16-7-2007*).

**3° Contreparties** : en cas de déplacement tel que défini ci-avant nécessitant, pour exercer l'activité professionnelle, un départ du domicile plus tôt qu'habituellement, ou un retour plus tardif, attribution, pour la durée dépassant le temps normal de trajet, d'une contrepartie sous la forme d'un repos compensateur de 25 % à prendre dans les mêmes conditions que celles prévues pour le repos compensateur remplaçant le paiement des heures supplémentaires (v. n° 18). En cas d'accord entre l'employeur et le salarié, contrepartie pouvant être attribuée sous la forme d'une indemnité égale à 25 % du salaire pour la durée du dépassement, versée avec la rémunération du mois considéré.

◆ *Art. 1-09 ter résultant de l'avenant n° 49 du 13-2-2007 étendu par arrêté du 16-7-2007, JO 24-7-2007, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

## 16 Aménagements du temps de travail ■

## 1° RTT à 35 heures avec attribution de jours de repos (2 formules)

Caractéristiques	1 <sup>re</sup> formule : 37 heures avec 12 jours de repos	2 <sup>e</sup> formule : 39 heures avec 24 jours de repos (ou horaire compris entre 37 et 39 heures)
Prise des repos	Repos pris par semaine (si elle comporte au moins 37 heures de travail effectif), par quinzaine, par mois, ou dans le cadre d'une période de référence, pour moitié à l'initiative du salarié et moitié à l'initiative de l'employeur, moyennant un délai de prévenance de 2 semaines.	Repos pris, selon un calendrier défini par l'employeur, soit à raison de 4 heures par semaine, 8 heures (sur 1 journée) toutes les 2 semaines ou 16 heures (sur 2 journées) toutes les 4 semaines. Délai de prévenance de 7 jours ouvrables au minimum à respecter par l'employeur en cas de modification des dates.
Repos non consommés	– Suspension du contrat de travail : repos pris après la reprise du travail moyennant un préavis de 2 semaines. – Rupture du contrat de travail : les droits 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 cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.	– Suspension du contrat de travail : droits au repos à consommer lors de la 2 <sup>e</sup> période d'acquisition du repos qui suit la reprise du travail. – Rupture du contrat de travail : les droits non consommés sont compensés par une indemnité équivalente.
Heures supplémentaires	Heures excédant la 37 <sup>e</sup> heure sur une semaine donnée.	Heures excédant la 39 <sup>e</sup> heure sur une semaine donnée et, à l'exclusion de celles-ci, heures excédant en moyenne 35 heures sur la période de 4 semaines.
Rémunération	Salaire versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires.	

## 2° Annualisation du temps de travail

Caractéristiques	Annualisation du temps de travail sur 12 mois consécutifs
Salariés visés	Salariés soumis à l'horaire collectif, y compris CDD, apprentis et jeunes formés en alternance (si le nombre d'heures passé chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation n'excède pas le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent).
Délai de prévenance	15 jours avant la mise en place de la programmation des horaires, 7 jours ouvrés en cas de modification de ces horaires (délai pouvant être réduit en cas de contrainte justifiée par la situation de fait et moyennant une contrepartie financière ou un repos proportionnel).
Durée annuelle de travail	1 600 heures [1 607 heures (1)]. Pour les salariés à temps partiel, voir n° 17.
Durée du travail	Majoration de salaire de 25 % pour les heures excédant les limites maximales et celles excédant le plafond annuel ou 35 heures en moyenne par semaine sur l'année (sauf si elles ont déjà donné lieu à paiement en cours d'année) ou repos équivalent.
Amplitude	Maxi 10 h/jour, 46 h/semaine, 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives.
Recours au chômage partiel	Recours possible si le seuil d'activité est inférieur à 4 h/semaine, ou si les heures perdues ne peuvent être suffisamment compensées avant la fin de la période d'annualisation.
Maintien des salaires	Maintien de salaire de base antérieur (hors prime d'annualisation versée en application de l'accord du 28-5-96).
Lissage de la rémunération	Lissage de la rémunération mensuelle qui est régularisée sur la base du temps de travail réellement accompli en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours de période. Le salarié conserve l'éventuel supplément perçu en cas de licenciement économique et lorsque le nombre d'heures de travail est inférieur au volume d'heures prédéterminé du fait de l'employeur.
(1) Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu.	

## 3° Organisation du temps de travail des vendeurs de véhicules et itinérants : voir n° 28.

♦ Accord du 18-12-98 étendu par arrêté du 17-2-99, JO 23-2-99 modifié par avenant du 31-3-2000 étendu par arrêté du 11-7-2000, JO 25-7-2000 et par avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise

## 17 Travail à temps partiel ■

**1° Durée minimale** (♦ Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu) : 24 heures par semaine. Possibilité de fixer un horaire inférieur pour les salariés bénéficiaires d'une pension de vieillesse et pour les salariés employés dans une entreprise < 11 salariés. Durée minimale de 12 heures 30 par semaine pour les emplois suivants : secrétariat et/ou comptabilité, nettoyage des locaux de travail, convoyeur de véhicules, préparateur de véhicules, agent d'opérations dans un établissement de location de véhicules, opérateur dans une station-service, enseignant dans une école de conduite, dépanneur-remorqueur, agent d'exploitation ou opérateur dans un parc de stationnement.

**NDLR** : signalons qu'en application de la loi, la possibilité de déroger à la durée minimale légale du travail est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu.

**2° Répartition de la durée du travail** (♦ Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu) : répartition sur 1 à 5 jours par semaine avec regroupement des horaires par journées de 7 à 8 heures ou par demi-journées de 3 à 5 heures.

Délai de prévenance de 7 jours ouvrés en cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

**3° Interruption d'activité** : aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures, 1 interruption possible (de 2 heures maximum) si la journée de travail est d'au moins 2 heures (1 interruption de 2 heures maximum, sauf demande expresse du salarié ♦ Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu).

## 4° Complément d'heures (♦ Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu)

**NDLR** : signalons qu'en application de la loi, la possibilité de conclure des avenants « complément d'heures » est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu.

Sauf pour les salariés dont la durée minimale du travail peut être fixée à 12 heures 30 (v. ci-avant), possibilité d'augmenter temporairement la durée contractuelle du travail, pour faire face à un accroissement ponctuel de l'activité lié à un remplacement ou à un surcroît d'activité, dans la limite de 4 avenants par an (en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

En cas de recours aux compléments d'heures, durée du travail limitée à 1 547 heures sur 12 mois consécutifs, déduction faite des repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés chômés.

Majorations : 10 % pour les heures accomplies dans le cadre de l'avenant « complément d'heures » (en cas de remplacement temporaire d'un salarié, à qualification égale, salaire mensuel de base au moins égal à celui du titulaire du poste, majoré de 10 %) ; 25 % pour les heures accomplies au-delà.

**5° Heures complémentaires** (à prévoir dans le contrat de travail) : limitées à 1/4 de la durée prévue au contrat de travail.

Majorations : 10 % pour les heures effectuées dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle du travail (♦ Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu) ; 25 % pour les heures effectuées au-delà.

**6° Temps partiel annualisé** : rémunération lissée et égale à 1/12 du salaire correspondant à la durée annuelle de travail ou rémunération correspondant aux heures effectivement travaillées dans le

mois (à indiquer explicitement dans le contrat de travail) (disposition supprimée ♦ *Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu*).

Avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu : durée contractuelle du travail fixée de manière à ce que le volume annuel des heures soit inférieur à 34 heures par semaine en moyenne, soit 1 547 heures par an correspondant à 45,5 semaines travaillées.

♦ *Art. 1-11 modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 31-3-2000 étendu par arrêté du 11-7-2000, JO 25-7-2000 et par avenant n° 69 du 3-7-2014 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

## 18 Heures supplémentaires ■

1° **Contingent annuel** fixé à 220 heures hors annualisation ; 130 heures en cas d'annualisation.

2° **Majorations** : 25 % pour les 8 premières heures, 50 % pour les suivantes.

3° **Repos compensateur de remplacement** : possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou, dans les entreprises sans DS, à l'absence d'opposition du CE ou des DP. Dans tous les cas, nécessité d'un accord entre l'employeur et le salarié.

## 20 Rémunération au forfait ■

Forfait	Caractéristiques
<b>Forfait assis sur un horaire mensuel</b>	<i>Salaires visés</i> : salariés effectuant des dépassements réguliers de l'horaire collectif. <i>Durée du travail</i> : nombre d'heures déterminé en respectant la limite du nombre d'heures prévu par le contingent. <i>Rémunération</i> : rémunération globale au minimum égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié majoré, le cas échéant, des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail convenu.
<b>Forfait annuel en heures</b>	<i>Salariés visés</i> : cadres non soumis à l'horaire collectif qui disposent d'une liberté reconnue dans leur emploi du temps et salariés itinérants (non cadres) qui bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. <i>Durée du travail</i> : maximum 1 920 h par an, 10 h par jour, 48 h par semaine et 42 h en moyenne sur 12 semaines consécutives (12 h par jour et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives pour le personnel d'encadrement des services après-vente). <i>Rémunération</i> : la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel majoré de 10 % pour un horaire hebdomadaire moyen compris entre 35 et 38 h 30 et de 20 % pour un horaire hebdomadaire moyen compris entre 38 h 30 et 42 h.
<b>Forfait annuel en jours (1)</b>	<i>Salariés visés</i> : cadres en CDI [ou en CDD ≥ 3 mois (2)] non soumis à l'horaire collectif et disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. <i>Durée du travail</i> : nombre de jours travaillés limité à 217 [218 (2)] pour une année complète de travail. En cas de convention de forfait conclue pour une durée déterminée, nombre de jours travaillés limité à 24 sur 1 mois (2). <i>Rémunération</i> : rémunération mensuelle au minimum égale (pour un droit à congé annuel complet) au salaire minimum conventionnel mensuel majoré comme suit : – forfait de 217 jours [218 jours (2)] : majoration de 25 % ; – forfait < 217 jours [< 218 jours (2)] : majoration de 25 % diminuée de 1 % par jour de travail en moins dans la limite de 10 jours [majoration de 25 % recalculée en proportion du nombre de jours (2) (3)] ; – forfait < 207 jours : majoration de 15 % [disposition supprimée (2) (3)]. La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22. Tout dimanche travaillé compte pour 2 jours de travail et ouvre droit à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire et égale à 1/22 de ce forfait.
<b>Forfait sans référence horaire (4)</b>	<i>Salariés visés</i> : cadres de niveau V (cadres de niveau IV dans les établissements ≥ 50 salariés) indépendants dans leur emploi du temps et habilités à prendre des décisions de façon autonome. <i>Durée du travail</i> : hormis les congés payés, ces salariés ne bénéficient d'aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail. <i>Rémunération</i> : rémunération forfaitaire mensuelle au minimum égale au salaire conventionnel majoré de 20 %. La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

(1) La Cour de cassation a validé les dispositions conventionnelles relatives au forfait annuel en jours en jugeant qu'elles sont de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours. En conséquence, si l'employeur n'applique pas les garanties prévues par la CC en matière de contrôle de la charge et de l'amplitude de travail du salarié, la convention individuelle de forfait est privée d'effet (♦ Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-19.990).

(2) Avenant n° 70 du 3-7-2014 non étendu.

(3) Les entreprises appliquant, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 70 du 3-7-2014, la majoration de 25 % diminuée de 1 % par jour de travail dans la limite de 10 (forfait < 218 jours et ≥ 208 jours) ou la majoration de 15 % (forfait < 218 jours) peuvent les conserver sans limitation de durée, pour les salariés présents comme pour les nouveaux embauchés, aussi longtemps qu'un accord d'entreprise n'a pas modifié le nombre annuel de jours de forfait en vigueur (♦ Avenant n° 70 du 3-7-2014 non étendu).

(4) La Cour de cassation juge qu'une convention de forfait sans référence horaire, établie par référence aux dispositions de l'article 4-05 de la CCN, qui se borne à énoncer que le salarié bénéficie d'une grande indépendance dans son travail et n'est soumis à aucun horaire précis, est irrégulière en ce qu'elle ne comporte pas la mention du nombre de jours travaillés. La Cour prive ainsi d'effet les dispositions conventionnelles relatives au forfait sans référence horaire (♦ Cass. soc., 16 nov. 2007, n° 06-40.417).

♦ *Art. 1-09 modifié en dernier lieu par avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard le 1-9-2003 pour les non-adhérents, par avenant n° 60 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 27-2-2012, JO 3-3-2012, sans dérogation possible par accord d'entreprise et par avenant n° 70 du 3-7-2014 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise* ♦ *Art. 4-05 modifié en dernier lieu par avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard le 1-9-2003 pour les non-adhérents*

Repos à prendre dans un délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

♦ *Art. 1-09 bis résultant de l'accord du 18-12-98 étendu par arrêté du 17-2-99, JO 23-2-99, modifié par avenant du 31-3-2000 étendu par arrêté du 11-7-2000, JO 25-7-2000 et par avenant n° 51 du 29-5-2008 étendu par arrêté du 3-12-2008, JO 13-12-2008, applicable après son extension, sans possibilité par accord d'entreprise (de modifier le volume du contingent ; disposition exclue de l'extension) ♦ Arrêté du 3-12-2008) et de réduire les taux de majoration des heures supplémentaires*

19 **Heures choisies** ■ Possibilité par accord écrit (v. remarque ci-après), d'accomplir des heures choisies au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires (v. n° 18).

**REMARQUE** : l'accord doit préciser les modalités de répartition des heures au cours de la semaine et la période pendant laquelle elles sont effectuées (période s'achevant au plus tard le 31 décembre).

Ces heures sont majorées de 30 % pour les 8 premières et de 50 % pour les suivantes.

♦ *Art. 1-09 bis-g résultant de l'avenant n° 51 du 29-5-2008 étendu par arrêté du 3-12-2008, JO 13-12-2008 modifié par arrêté du 23-4-2009, JO 30-4-2009, applicable après son extension, sans dérogation possible par accord d'entreprise s'agissant des taux de majoration des heures choisies*

**21 Repos journalier et hebdomadaire** ■ Pauses

journalières : minimum 1/2 heure de pause pour les journées de travail d'au moins 6 heures.

Repos journalier : au minimum 11 heures consécutives.

Repos hebdomadaire : au minimum 36 heures consécutives incluant le dimanche, pouvant être réduit à 24 h en cas de repos donné par roulement. La demi-journée ou journée supplémentaire doit être accolée au dimanche.

Suspension du repos : la suspension du repos hebdomadaire pour effectuer des travaux urgents (organiser des mesures de sauvetage...) ouvre droit à une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base pour chaque heure travaillée.

♦ Art. 1-10 modifié par avenant n° 27 du 28-5-96 étendu par arrêté du 24-12-96, JO 8-1-97 ♦ Art. 6-07 résultant de l'accord du 18-12-98 étendu par arrêté du 17-2-99, JO 23-2-99

**22 Astreintes** ■ Sont assimilées à du temps de travail

effectif : la durée des déplacements effectués dans le cadre des missions effectuées par le salarié, la durée du trajet (trajet AR domicile/lieu d'intervention), ainsi que la durée des interventions sur site.

Compensation financière : à attribuer pour les périodes d'astreintes (qui ne sont pas du temps de travail effectif), ainsi qu'en cas de réduction ou d'interruption du repos quotidien de 11 heures.

Programmation individuelle des périodes d'astreinte : elle doit être portée à la connaissance des salariés 15 jours à l'avance (délai pouvant être réduit à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles).

♦ Art. 1-10 modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 31-3-2000 étendu par arrêté du 11-7-2000, JO 25-7-2000

**23 Équivalences** ■ Pour les gardiens de jour ou de nuit (assurant exclusivement : surveillance et garde de locaux, ouverture et

fermeture de portes ou de barrières, déplacement de véhicules, permanence au téléphone et, entre 22 h et 6 h, délivrance de tickets de stationnements et réception des encaissements) : équivalence égale à 43 heures effectives payées 35 heures. Majoration pour heures supplémentaires au-delà de la 43<sup>e</sup> heure par semaine.

**REMARQUE** : un décret n° 2005-40 du 20-1-2005 a validé la durée équivalente à la durée légale.

La Cour de cassation estime que le régime des heures d'équivalence n'est pas applicable au salarié uniquement affecté aux caisses d'une station-service pour réceptionner le prix du carburant, cette fonction se distinguant des fonctions de gardiens de nuit telles que définies par la CCN (♦ Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-41.823).

De même, un salarié effectuant un travail de gardiennage en qualité de garçon de garage de nuit ne peut se voir appliquer le régime des heures d'équivalence dès lors qu'il exerce, même à titre accessoire, des fonctions de pompiste (♦ Cass. soc., 16 nov. 2004, n° 02-42.551).

♦ Art. 1-10 modifié par avenant n° 27 du 28-5-96 étendu par arrêté du 24-12-96, JO 8-1-97 et par avenant n° 37 du 13-1-2004 étendu par arrêté du 5-8-2004, JO 19-8-2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit à compter du 1-9-2004  
♦ Décret n° 2005-40 du 20-1-2005, JO 22-1-2005

**24 Travail exceptionnel le dimanche** ■ Heures effectuées

majorées de 100 % (s'ajoutant à la majoration pour heures supplémentaires) + repos équivalent à prendre dans les 15 jours en cas d'autorisation municipale exceptionnelle. La durée du repos est fixée par arrêté préfectoral en cas d'autorisation préfectorale pour une durée limitée.

♦ Art. 1-10 modifié par avenant n° 27 du 28-5-96 étendu par arrêté du 24-12-96, JO 8-1-97

**25 Travail de nuit** ■

**REMARQUE** : les dispositions sur le travail de nuit sont étendues sous réserve des dispositions légales qui subordonnent la mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise contenant un ensemble de clauses obligatoires (♦ Arrêté du 5-8-2004).

<b>Justifications du recours au travail de nuit</b>	Nécessité d'assurer la continuité du service à la clientèle. 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 affectés à un service immédiat à la clientèle et à ceux dont la présence de nuit est nécessaire pour assurer la continuité du service.
<b>Définition du travail de nuit</b>	Tout travail effectué entre 21 h et 6 h, entre 22 h et 7 h sur décision de l'employeur, après consultation des RP ou, à défaut, des salariés concernés.
<b>Définition du travailleur de nuit</b>	Tout travailleur qui accomplit, durant la période nocturne, au moins 2 fois/semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif ou au moins 270 heures pendant une période de 12 mois consécutifs. La période de référence peut être, après conclusion d'un accord d'entreprise, une période quelconque de 12 mois calendaires ou l'année civile. Mention dans le contrat de travail que le salarié ainsi défini, effectue un travail de nuit.
<b>Contreparties</b> - Majorations  - Indemnité de panier  - Repos compensateur des travailleurs de nuit	- Salarié ayant le statut de travailleur de nuit : pour chaque heure travaillée au cours de la période nocturne, majoration de 10 % du minimum conventionnel mensuel applicable divisé par 151,66 (1) ; - Salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit, mais travaillant exceptionnellement de nuit : pour chaque heure travaillée au cours de la période nocturne, majoration de 50 % du salaire horaire brut de base (majoration s'ajoutant à celles pour heures supplémentaires).  Versée à tout salarié, reconnu travailleur de nuit ou non, qui accomplit au moins 2 heures de travail au cours de la période nocturne. Elle peut être affectée à un compte épargne temps. Pour son montant : voir n° 40.  Repos fixé à 1,66 % au titre de chaque heure effectuée pendant la période nocturne.
<b>Durées maximales</b> - Quotidienne  - Hebdomadaire	12 heures pour assurer : - la continuité du service dans les stations-service ouvertes 24 h/24 et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ; - la protection des personnes et des biens dans les parcs de stationnement ; - la continuité du service ou la sécurité des usagers dans le dépannage-remorquage.  Pour les seuls travailleurs de nuit, le temps de travail effectué entre 8 h et 12 h donne droit à un temps de repos équivalent. Il s'ajoute au repos journalier de 11 heures, sauf motifs impérieux de service et, dans ce cas, le repos équivalent est cumulé sur 2 mois et pris au terme de ces 2 mois.  - 42 heures pour assurer la continuité du service dans les stations-service ouvertes 24 h/24 et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ; - 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.



**Pause des travailleurs de nuit**

Pause d'au moins 30 minutes pour tout poste de travail d'au moins 6 heures. Elle ne peut pas être fractionnée pour raison de service. Elle 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.

(1) Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, ne sont pas prises en compte les primes et sommes exclues de la vérification des salaires minima (v. n° 44), ainsi que les primes d'astreinte et de salissure. Les autres avantages salariaux entrent dans l'assiette de vérification 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.

◆ Art. 1-10 modifié en dernier lieu par avenant n° 37 du 13-1-2004 étendu par arrêté du 5-8-2004, JO 19-8-2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 1-9-2004 et par avenant n° 60 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 27-2-2012, JO 3-3-2012, sans dérogation possible par accord d'entreprise

**26 Convoyage de véhicules** ■ Un contrat à durée indéterminée (prioritairement sous forme de temps partiel annualisé) doit être proposé aux salariés employés en CDD pour assurer le convoyage de véhicules lorsqu'une nouvelle mission a pour effet de porter à plus de 800 heures la durée du travail accomplie dans l'année civile en cours.

◆ Art. 1-10 modifié par avenant n° 27 du 28-5-96 étendu par arrêté du 24-12-96, JO 8-1-97

## Section 6 Vendeurs de véhicules et itinérants

**27 Salariés visés** ■ Sont visés les personnels affectés à la vente de véhicules et les salariés cadres ou non cadres dont le contrat de travail 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.

◆ Art. 6-01

**28 Organisation du temps de travail des vendeurs de véhicules et itinérants** ■ Salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle et salariés itinérants dont il est difficile de contrôler le nombre d'heures de travail nécessaire pour accomplir leurs missions : ils bénéficient, selon les contraintes particulières de l'activité, leur degré d'autonomie et leur classement, des différentes conventions de forfait (v. n° 20).

Salariés affectés à un hall ou un magasin d'exposition dont l'activité d'accueil, de renseignement et/ou de négociation est réalisée dans le cadre d'un horaire de travail prescrit : ils sont soit soumis à un horaire collectif, soit rémunéré au forfait (forfait assis sur un horaire mensuel ou forfait en heures sur l'année).

◆ Art. 6-03 modifié par avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard le 1-9-2003 pour les non-adhérents

**29 Travail du dimanche** ■ Nombre de dimanches travaillés par vendeurs limité à 5 par an. Chaque heure de travail le dimanche ouvre droit à une indemnité, s'ajoutant au salaire du mois considéré, égale à la valeur d'une heure de travail (l'heure de travail doit être calculée selon le même mode de calcul que celui défini en cas d'indemnisation des absences).

◆ Art. 1-10 b

## 30 Rémunération et indemnisation des absences

**1° Rémunération (fixe + prime).**

a) **Montant minimum** : la partie fixe doit être au moins égale (pour un mois complet) à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié (v. n° 44). La rémunération mensuelle totale ne peut être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels.

**REMARQUE** : Ainsi, selon le CNPA, pour un salarié soumis à un forfait rémunéré à 120 % du salaire minimum conventionnel (v. n° 20), les primes doivent représenter au moins 70 % du salaire mensuel minimum.

b) **Lissage des rémunérations**

1. Principe du lissage : lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, la vérification s'effectue sur la moyenne des 6 derniers mois (mois en cours + 5 derniers mois

payés) ou, si période de référence < 6 mois pour quelque motif que ce soit, sur la base du nombre de mois complets effectués.

En cas d'absence non indemnisée, prise en compte pour le mois considéré du salaire minimum garanti réduit en proportion de l'absence.

2. Exception au principe du lissage :

— changement d'affectation au sein de l'entreprise ou mutation d'un secteur géographique à un autre : rémunération mensuelle au moins égale pendant 3 mois à la moyenne des 12 derniers mois n'ayant pas donné lieu à déduction pour absence (à l'exclusion des libéralités et autres gratifications bénévoles et des primes non mensuelles) ;

— absence du salarié pendant 3 mois ou plus pour indisponibilité au sens de la convention collective : salaire minimum conventionnel garanti (v. n° 44) au titre du 1<sup>er</sup> mois de travail complet suivant le retour ;

— programme d'approvisionnement en véhicules pour un mois considéré réalisé à 75 % maximum par suite d'événements extérieurs à l'entreprise : rémunération du mois considéré au moins égale au salaire minimum conventionnel (v. n° 44).

**2° Indemnisation des absences** : l'indemnisation pour une journée d'absence de toute nature est égale, en cas de forfait en jours, à 1/22 de la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois n'ayant pas donné lieu à déduction pour absence, à l'exclusion des libéralités et autres gratifications bénévoles et des primes non mensuelles (1/30 en cas de forfait sans référence horaire).

La retenue des absences non indemnisées s'applique à la partie fixe de la rémunération et non au salaire mensuel de référence.

◆ Art. 1-16, 6-04 et 6-05 modifiés par avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard le 1-9-2003 pour les non-adhérents et par avenant n° 57 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010 applicable après publication au JO de son arrêté d'extension sans dérogation possible par accord d'entreprise

## Section 7 Maladie, maternité, accident de travail

### 31 Maladie, accident de travail

**1° Indemnisation par année civile à partir de 1 an d'ancienneté** : maintien du salaire sous déduction des IJSS pendant :

— 45 jours continus ou non pour les non-cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté (au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt) ;

— 90 jours continus ou non pour les cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté (au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt).

A partir du 46<sup>e</sup> jour pour les non-cadres, du 91<sup>e</sup> jour pour les cadres : application du régime de prévoyance (v. n° 34).

Base de calcul : rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé. Pour le personnel de vente des véhicules dont la rémunération est composée d'un fixe et d'une commission, voir n° 28.

**2° Garantie d'emploi en cas de maladie** : pendant 45 jours continus pour les non-cadres, 180 jours continus pour les cadres. Ensuite, licenciement possible en cas de nécessité de remplacement définitif avec respect de la procédure de licenciement, versement de l'indemnité compensatrice de préavis (sous déduction des IJSS et régime de prévoyance) et de l'indemnité de licenciement (v. n° 7). Priorité de réembauchage pendant 1 an (sur demande du salarié).

### 3° Maladie et congés payés

Assimilation à travail effectif : périodes de maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés, uniquement pour le personnel de maîtrise et les cadres, dans la limite de 6 mois (disposition supprimée ♦ *Avenant n° 70 du 3-7-2014 non étendu*).

Maladie au moment des congés avec reprise avant l'expiration de la période normale des congés : soit prise effective des congés après le retour de maladie soit indemnité compensatrice de congés.

Maladie au moment des congés avec reprise après la période normale des congés : indemnité compensatrice de congés au retour de maladie ou lors de la résiliation du contrat.

♦ *Art. 1-15 ♦ Art. 2-10 modifié par avenant n° 32 du 31-3-2000 étendu par arrêté du 11-7-2000, JO 25-7-2000*

♦ *Art. 4-06 modifié par avenant n° 32 du 31-3-2000 étendu par arrêté du 11-7-2000, JO 25-7-2000, par avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard le 1-9-2003 pour les non-adhérents et par avenant n° 70 du 3-7-2014 non étendu, sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Art. 4-08, 4-09 ♦ Avenant n° 21 du 24-11-92 étendu par arrêté du 12-7-93, JO 28-7-93, à l'exclusion du secteur du cycle et motocycle*

### 32 Maternité et adoption ■ Indemnisation pendant le congé de maternité :

— ouvriers, employés et personnel de maîtrise : maintien par l'employeur des appointements nets sous déduction des IJSS pendant les 45 premiers jours du congé de maternité ; à partir du 46<sup>e</sup> jour : maintien du salaire par le régime de prévoyance.

— cadres : maintien des appointements nets par l'employeur sous déduction des IJSS pendant les 90 premiers jours du congé de maternité ; à partir du 91<sup>e</sup> jour, maintien du salaire par le régime de prévoyance.

♦ *Art. 2-11*

## Section 8 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

### 33 Retraite complémentaire ■ Institution :

— ouvriers, employés et apprentis : IRSACM (relevant de l'ARRCO) (nouvellement dénommée « IRP auto retraite ARRCO » ♦ *Avenant n° 68 du 17-12-2013 non étendu*) ;

— maîtrise et cadres : IRCRA (relevant de l'AGIRC) (nouvellement dénommée « IRP auto retraite AGIRC » ♦ *Avenant n° 68 du 17-12-2013 non étendu*).

♦ *Art. 1-25 remplacé par avenant n° 33 du 16-11-2000 étendu par arrêté du 22-2-2001, JO 6-3-2001, modifié par avenant n° 68 du 17-12-2013 non étendu et renuméroté art. 1-24 par avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 (sous réserve de son extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise*

### 34 Régime obligatoire de prévoyance (RPO) ■

1° **Organisme assureur** : IPSA (intermédiaire de l'OCIRP pour les rentes de conjoint survivant et les rentes éducation). Organisme reconduit par accord du 22-3-2011 étendu.

REMARQUE : toutes les entreprises doivent avoir adhéré à l'IPSA au plus tard le 1-1-2014. L'IPSA est désormais dénommé IRP AUTO Prévoyance-Santé.

2° **Cotisations** exprimées en pourcentage du plafond de SS pour les indemnités de fin de carrière et en pourcentage du salaire brut limité à 4 fois le plafond de SS pour les autres risques.

REMARQUE : pour les salariés à temps partiel, les cotisations assises sur le plafond de la SS sont calculées sur le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité (horaire contractuel/durée légale du travail).

Risques	Ouvriers, employés, apprentis, jeunes en contrat de formation en alternance	
	Employeur	Salarié
Incapacité totale et temporaire	—	0,23 % [0,17 % (1)]
Invalidité	0,65 % [0,49 % (1)]	0,12 % [0,09 % (1)]

Risques	Ouvriers, employés, apprentis, jeunes en contrat de formation en alternance	
	Employeur	Salarié
Maladie longue durée	0,32 % [0,24 % (1)]	0,06 % [0,05 % (1)]
Décès	0,43 % [0,33 % (1)]	0,08 % [0,06 % (1)]
Rente de conjoint survivant	0,14 % [0,11 % (1)]	0,02 %
Indemnités de fin de carrière	1,25 % (2)	—

Risques	Agents de maîtrise	
	Employeur	Salarié
Incapacité totale et temporaire	—	0,27 % [0,21 % (1)]
Invalidité	0,72 % [0,55 % (1)]	0,16 % [0,12 % (1)]
Maladie longue durée	0,43 % [0,33 % (1)]	0,09 % [0,07 % (1)]
Décès	0,48 % [0,36 % (1)]	0,10 % [0,08 % (1)]
Rente éducation	0,16 % [0,12 % (1)]	0,04 % [0,03 % (1)]
Indemnités de fin de carrière	1,25 %	—

Risques	Cadres	
	Employeur	Salarié
Incapacité totale et temporaire	—	0,12 % [0,09 % (1)]
Invalidité	0,43 % [0,33 % (1)]	0,13 % [0,10 % (1)]
Maladie longue durée	0,24 % [0,18 % (1)]	0,08 % [0,06 % (1)]
Décès	0,33 % [0,25 % (1)]	0,10 % [0,08 % (1)]
Rente éducation	0,09 % [0,07 % (1)]	0,03 % [0,02 % (1)]
Indemnités de fin de carrière	1,25 %	—

(1) Pour l'année 2014 (et l'année 2015 ♦ *Accord du 3-7-2014 non étendu*), application d'une décote de 24 % avec un arrondi au centième de pourcentage le plus proche (calculs effectués par nos soins).

(2) Cotisation ne s'appliquant pas aux apprentis et jeunes en contrat de formation en alternance.

### 3° Prestations (droit aux prestations ouvert au jour de l'affiliation).

a) **Incapacité totale et temporaire** : en cas d'arrêt excédant les durées prises en charge par l'employeur (45 jours, continus ou non, pour les non-cadres, 90 jours, continus ou non, pour les cadres), le régime verse jusqu'au 180<sup>e</sup> jour d'arrêt une indemnité journalière égale à 100 % du 30<sup>e</sup> du salaire net mensuel moyen (tranche C exclue) sous déduction de l'indemnité journalière de la SS.

L'indemnité est versée dans la limite de 135 jours pour les non-cadres et 90 jours pour les cadres en cas de :

— licenciement pour inaptitude définitive consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;

— licenciement justifié par la nécessité de remplacement définitif du salarié dont l'indisponibilité d'origine non professionnelle persiste au-delà de 45 jours continus pour les non-cadres et 90 jours pour les cadres.

b) **Maladie de longue durée** : en cas d'arrêt total excédant 180 jours, continus ou non, le régime verse, à partir du 181<sup>e</sup> jour d'arrêt, une indemnité journalière s'ajoutant à l'indemnité journalière de la SS égale à 1/30 de 30 % du salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail (tranche C exclue).

c) **Invalidité ou incapacité permanente** : attribution d'une pension en complément de la pension de la SS.

Invalidité	1 <sup>re</sup> catégorie (1)	15 % tranche A des 12 derniers salaires mensuels
	2 <sup>e</sup> catégorie	30 fois le montant de l'indemnité journalière de longue maladie
	3 <sup>e</sup> catégorie	Même pension que celle d'invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie + versement anticipé du capital-décès
Incapacité permanente (suite à un AT ou une MP)	entre 33 % et 66 %	Même pension que celle d'invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie affectée du taux d'incapacité reconnu par la SS
	≥ 66 %	Même pension que celle d'invalidité de 2 <sup>e</sup> catégorie

(1) Accident ou maladie de droit commun.

**d) Décès d'un enfant ou du conjoint :** versement au salarié d'une allocation d'obsèques égale à 2 fois le plafond mensuel de la SS en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire PACS, 1 fois ce plafond pour le décès d'un enfant.

**e) Décès du salarié participant**

1. Capital-décès aux ayants droit de 150 % du plafond annuel de la SS pour les ouvriers, employés, apprentis et jeunes en contrat de formation en alternance ; de 250 % du plafond annuel de la SS pour les agents de maîtrise et les cadres.

Pour les salariés à temps partiel, le capital décès est calculé proportionnellement au pourcentage d'activité (rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail pendant les 12 mois civils précédant le décès).

Majoration de 25 % pour les ouvriers, employés, apprentis et jeunes en contrat de formation en alternance décédé en l'absence de conjoint, concubin ou partenaire PACS.

Versement anticipé en cas d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie.

Garantie double effet, en cas de décès postérieur du conjoint, PACS ou concubin : versement d'un 2<sup>e</sup> capital, de même montant, aux enfants à charge (sauf si le conjoint s'était remarié ou lié par un PACS avec une tierce personne). En cas de décès simultané, versement d'un capital doublé.

2. Rente de conjoint survivant en cas de décès d'un ouvrier, employé, apprenti ou jeune en contrat de formation en alternance :  
— rente viagère annuelle pour les conjoints, concubins ou partenaires PACS. Rente égale à 60 % des droits de retraite qui auraient été acquis par le participant sur la base d'un taux de 4 % entre son décès et ses 65 ans. Majoration de 10 % par enfant à charge (rente temporaire, jusqu'au droit à la pension de réversion, assise sur les points de retraite acquis par le participant) ;

— rente d'orphelin : calculée comme la rente viagère mais sur la base de 50 % des droits de retraite. Elle est versée à chaque enfant à charge en cas de décès du 2<sup>e</sup> parent jusqu'à 21 ans, 25 ans pour les apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi ou appelés sous les drapeaux ou jusqu'à leur décès s'ils sont reconnus invalides de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie avant 21 ans.

3. Rente d'éducation pour les enfants à charge des salariés agents de maîtrise et cadres.

Rente égale à 8 % du plafond annuel de la SS pour les enfants âgés de moins de 16 ans, 10 % du plafond annuel de la SS pour ceux âgés de moins de 18 ans (25 ans pour les apprentis, étudiants ou demandeurs d'emploi). Une rente viagère est versée jusqu'à leur décès aux enfants devenus invalides avant 21 ans.

**f) Indemnités de fin de carrière :** voir n<sup>os</sup> 8 et 9.

♦ Art. 1-26 modifié en dernier lieu par avenant n<sup>o</sup> 33 du 16-11-2000 étendu par arrêté du 22-2-2001, JO 6-3-2001 et par avenant n<sup>o</sup> 63 du 4-7-2012 étendu par arrêté du 19-12-2012, JO 23-12-2012 ♦ Accord paritaire national du 16-11-2000 étendu par arrêté du 22-2-2001, JO 6-3-2001 ♦ Accord du 14-12-2005 étendu par arrêté du 29-5-2006, JO 9-6-2006 ♦ Accord du 22-3-2011 étendu par arrêté du 7-10-2011, JO 14-10-2011 ♦ Accord du 4-7-2013 étendu par arrêté du 22-2-2014, JO 11-3-2014 ♦ Accord du 3-7-2014 non étendu

**35 Garanties supplémentaires de prévoyance** ■ Possibilité de garanties supplémentaires de prévoyance offertes aux entreprises de la branche notamment par l'IPSA (désormais dénommé IRP AUTO Prévoyance-Santé).

**NDLR :** en 1995, un régime professionnel supplémentaire de prévoyance (RPS) a été mis en place par accord de branche. Ce régime a été supprimé en 2003, les partenaires sociaux ayant souhaité se dessaisir de la gestion du dispositif.

**36 Régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)** ■ Régime obligatoire à compter du 1-3-2015.

**1<sup>o</sup> Entreprises concernées :** entreprises dont l'activité principale au 1-3-2015 relève du champ d'application de la CCN, qu'elles comportent ou non plusieurs établissements et qu'elles appartiennent ou non à un groupe.

**2<sup>o</sup> Salariés bénéficiaires :** tous les salariés de l'entreprise (à l'exclusion de leurs ayants-droit), à partir du 3<sup>e</sup> mois d'exécution du contrat de travail.

**REMARQUE :** certains salariés (liste non reprise) peuvent être dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise.

**3<sup>o</sup> Organisme de référence de la branche :** IRP AUTO Prévoyance-Santé (anciennement dénommé IPSA) auprès duquel les entreprises sont « invitées » à s'affilier.

**REMARQUE :** avant même l'échéance obligatoire du 1-3-2015, les entreprises peuvent souscrire la garantie frais de santé auprès d'IRP AUTO Prévoyance-Santé dès le dépôt des accords du 19-9-2013.

**4<sup>o</sup> Cotisation :** taux non fixé. Répartition 50 % employeur et 50 % salarié lorsque les prestations prévues par le contrat collectif souscrit par l'entreprise sont strictement identiques à celles prévues par le RPCS.

**5<sup>o</sup> Prestations :** remboursements complémentaires à ceux de la sécurité sociale concernant les frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

♦ Art. 1-28 résultant de l'avenant n<sup>o</sup> 60 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 27-2-2012, JO 3-3-2012, modifié par avenant n<sup>o</sup> 66 du 19-9-2013 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 3-7-2014, applicable à compter du 1-3-2015 et renuméroté art. 1-27 par avenant n<sup>o</sup> 71 du 3-7-2014 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 (sous réserve de son extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Annexe « RPCS » résultant de l'avenant n<sup>o</sup> 66 du 19-9-2013 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 3-7-2014, applicable à compter du 1-3-2015 ♦ Accord du 19-9-2013 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 3-7-2014, applicable à compter du 1-3-2015

## Section 9 Classification des emplois

**37 Méthodes de classement** ■ Classement par échelons et niveaux :

- échelons 1 à 12 pour les ouvriers et les employés ;
- échelons 17 à 25 pour les agents de maîtrise ;
- niveaux I à V pour les cadres.

La fiche de qualification correspond aux activités des salariés, toutes les fiches étant regroupées dans un Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA), annexé à la convention collective.

Les fiches de qualification du RNQSA mentionnent les certifications de branche (diplômes, titres, CQP...) qui attestent du niveau de connaissances requis pour accéder aux qualifications de branche considérées.

La qualification professionnelle ainsi déterminée, à laquelle correspond un échelon ou un degré de classement, est notifiée dans une « lettre de classement » remise au salarié au moment de l'embauche et lors de toute modification ultérieure du classement initial.

**1<sup>o</sup> Ouvriers et employés :** les 12 échelons de classification des ouvriers et employés se répartissent en 3 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 ;
- les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés.

A l'embauche ou en cours de carrière, le salarié classé sur l'un des 3 premiers échelons de référence (échelons 3, 6 ou 9), peut être placé sur l'un des 2 échelons majorés immédiatement supérieurs lorsque l'employeur lui reconnaît soit une capacité d'assurer régulièrement une ou plusieurs « extensions d'activité » au-delà du contenu normal de la qualification attribuée, soit une progression significative sur au moins un des 4 « critères valorisants » suivants :

- autocontrôle : aptitude à assurer une sécurité de prestation permettant d'éviter tout risque de conséquence dommageable ;
- habileté : capacité à utiliser avec aisance des techniques variées ;
- polyvalence ;
- esprit « qualité » : motivation particulière sur l'implication dans la mise en œuvre des normes et des procédures tendant à la sécurité et à la satisfaction du client et l'aptitude à entretenir des relations efficaces avec autrui (collègues, clientèle, hiérarchie...).

**2° Maîtrise :** les 9 échelons de la classification des agents de maîtrise se répartissent en 2 catégories :

- les échelons 17, 20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche ;
- les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés.

A l'embauche ou en cours de carrière, le salarié classé sur l'un des 3 échelons de référence, peut être placé sur l'un des 2 échelons majorés immédiatement supérieurs lorsque l'employeur lui reconnaît soit une capacité d'assurer régulièrement une ou plusieurs « extensions d'activité » au-delà du contenu normal de la qualification attribuée, soit une progression significative sur au moins un des 4 « critères valorisants » suivants :

- responsabilité déléguée dans son étendue et son caractère permanent ;
- effectif contrôlé en quantité de personnel et en niveau de technicité ;

- polyvalence dans un ensemble de responsabilités voisines ;
- esprit « qualité ».

**3° Cadres :** les cadres sont classés en 5 niveaux. Les 4 premiers niveaux sont dotés de 3 degrés de progression (A, B et C). L'employeur détermine pour chaque cadre le degré par application combinée des 4 critères suivants :

- responsabilité pour former, animer et motiver le personnel placé sous sa subordination ;
- autonomie ;
- expérience ;
- autorité.

Le niveau V ne comporte pas de degré de progression.

♦ *Chap. III, III bis et V résultant de l'avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard 1-9-2003 pour les non-adhérents*

### 38 Grille de classification ■

Échelons et niveaux		Définition
<b>Ouvriers et employés</b>	Éch. 1	Travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante ne nécessitant pas l'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.
	Éch. 2	Cet échelon concerne les salariés à qui sont confiées des activités simples [ainsi que les apprentis et les jeunes formés en alternance (1)].
	Éch. 3	Échelon de référence du professionnel titulaire d'une qualification de branche dans la spécialité. 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.
	Éch. 4 et 5	Échelons 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.
	Éch. 6	Échelon 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.
	Éch. 7 et 8	Échelons 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.
	Éch. 9	Échelon 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.
	Éch. 10 et 11	Échelons 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.
	Éch. 12	Échelon de référence du professionnel expert dans sa technique. Cet échelon concerne aussi les salariés ayant acquis une qualification spécifique sur des technologies nouvelles particulièrement complexes. Le salarié qui met en œuvre des extensions d'activité ou des critères valorisants est promu en catégorie Maîtrise.
<b>Maîtrise</b>	Éch. 17	Échelon 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 et 2.
	Éch. 18 et 19	Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 17, 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 17 et 20.
	Éch. 20	Échelon 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.
	Éch. 21 et 22	Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 20, 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 20 et 23.
	Éch. 23	Échelon de référence du salarié Maîtrise dont la compétence permet la résolution de problèmes techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisé par l'encadrement technique d'ouvriers et employés directement ou par l'intermédiaire des maîtrises d'échelons inférieurs. Placé sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'entreprise lui-même.
	Éch. 24 et 25	Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 23, 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 supérieure à l'échelon 23.
<b>Cadres</b>	Niveau I	Cadres diplômés débutants pour une durée maximale de 18 mois (durée cumulée des présences dans les entreprises de la profession), salariés promus en catégorie Cadres, cadres techniques occupés selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et cadres commerciaux disposant d'une liberté dans l'organisation de leur emploi du temps.
	Niveau II	Cadres assurant une responsabilité d'encadrement et de gestion en appui d'un chef hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même.
	Niveau III	Cadres assumant de larges responsabilités exigeant une forte expérience et une réelle autonomie de jugement et d'initiative, en particulier dans la direction d'un service.
	Niveau IV	Cadres de direction et plus généralement cadres titulaires d'une importante délégation de pouvoir nécessitée par l'obligation de coordonner plusieurs services ou établissements.
	Niveau V	Cadres de direction générale responsables de la totalité d'une entreprise, seuls ou au sein d'un comité de direction générale.

(1) Disposition supprimée (♦ Avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu).

♦ *Chap. III résultant de l'avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard 1-9-2003 pour les non-adhérents et modifié par avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 (sous réserve de son extension), sans dérogation pos-*

sible par accord d'entreprise, chap. III bis et V résultant de l'avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard 1-9-2003 pour les non-adhérents

## Section 10 Salaires, primes et indemnités

**39 Formation-qualification des ouvriers et employés** ■ Les actions de formation ouvrent droit, selon les cas, soit à une prime de formation-qualification (PFQ) temporaire versée pendant 6 mois, soit à une majoration de salaire définitivement acquise par le salarié.

**1° Bénéficiaires :** ouvriers et employés ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

**2° Actions de formations exclues :** actions rendues obligatoires par la loi ou le règlement, actions de bilan ou de vérification des compétences, actions de formation initiale ou en alternance, actions suivies dans le cadre du congé individuel de formation et celles organisées exclusivement avec le concours du personnel de l'entreprise.

**3° Actions de formations visées :** actions relevant de la formation professionnelle continue réalisées par un organisme extérieur (les actions relevant du droit individuel à la formation ouvrent droit à la PFQ si elles s'inscrivent dans les priorités de formation décidées par l'employeur ou dans le plan de formation).

**REMARQUE :** les salariés ayant achevé leur période de professionnalisation peuvent bénéficier de la PFQ dans les conditions et selon les modalités prévues par la CCN (♦ Accord du 30-6-2004 étendu).

**a) Formations d'une durée inférieure à 18 heures :** ces actions n'ouvrent pas droit à une PFQ ; toutefois, les salariés qui suivent, sur une période de 12 mois consécutifs, plusieurs actions de formation de moins de 18 heures atteignant ou dépassant 18 heures au total, bénéficient d'une prime calculée en fonction de la durée totale de ces actions (voir barème ci-après) et versée uniquement du 13<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> mois suivant cette période de 12 mois. Les actions ayant donné lieu au versement d'une telle prime ne sont ensuite pas prises en compte pour le calcul ultérieur des droits du salarié.

**b) Formations d'une durée comprise entre 18 et 105 heures :** prime de formation-qualification (PFQ) pendant 6 mois à compter du mois suivant la fin de la formation. Le montant de la PFQ (correspondant à la durée légale) est égal au nombre de points de formation-qualification acquis par le salarié (variable selon la durée de la formation) multiplié par la valeur du point formation-qualification.

Durée de la formation	≥ 18 h ≤ 35 h	> 35 h ≤ 105 h
Nombre de points de formation-qualification	8 points	16 points

La PFQ, qui doit figurer à part sur le bulletin de paie est réduite au prorata du temps travail effectué en cas d'horaire inférieur à la durée légale et supporte les majorations pour heures supplémentaires.

**REMARQUE :** versement d'une prime de 24 points pour les actions de formation commencées jusqu'au 26-12-2010 d'une durée > 105 h et ≤ 140 h.

**c) Formations d'une durée supérieure à 105 heures :** les salariés bénéficient, à la place d'une PFQ, d'une majoration de leur salaire de base égale (pour un temps plein) au produit de la valeur du point par le nombre de points suivants :

- 32 points si le salarié est susceptible, à l'issue de l'action de formation, de bénéficier d'une promotion à un échelon supérieur ;
- 24 points si le salarié n'est pas susceptible, à l'issue de l'action de formation, de bénéficier d'une promotion à un échelon supérieur ;
- 16 points lorsque le salarié n'a pas obtenu la certification à l'issue de l'action de formation.

Majoration versée à compter du mois suivant la fin de la formation et calculée au prorata de l'horaire contractuel pour les salariés à temps partiel.

**REMARQUE :** majoration versée pour les actions de formation commencées jusqu'au 26-12-2010 d'une durée > 140 h.

**4° Promotion en position maîtrise ou cadre :** en cas de promotion d'un ouvrier ou d'un employé en position maîtrise ou cadre, la prime de formation-qualification est intégrée au salaire de base.

## 5° Valeur du point formation-qualification

Date d'application	Valeur du point
Au 1-1-2009 (1)	2,89 €
Au 1-2-2010 (2)	2,93 €
Au 1-1-2011 (3)	2,97 €
Au 1-1-2012 (4)	3,05 €
Au 1-5-2013 (5)	3,11 €
Au 1-1-2014 (6)	3,14 €
Au 1-1-2015 (7)	3,17 €

- (1) Avenant n° 52 du 3-7-2008 étendu par arrêté du 21-10-2008, JO 29-10-2008.  
 (2) Avenant n° 56 du 24-9-2009 étendu par arrêté du 7-1-2010, JO 12-1-2010, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au JO.  
 (3) Avenant n° 58 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010.  
 (4) Avenant n° 61 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 27-10-2011.  
 (5) Avenant n° 65 du 27-11-2012 étendu par arrêté du 8-2-2013, JO 15-2-2013.  
 (6) Avenant n° 67 du 4-10-2013 étendu par arrêté du 17-12-2013, JO 22-12-2013.  
 (7) Avenant n° 72 du 3-7-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 28-11-2014.

♦ Art. 2-05 modifié en dernier lieu par avenant n° 43 du 14-12-2004 étendu par arrêté du 11-7-2005, JO 22-7-2005 applicable à compter du 1-8-2005 et par avenant n° 57 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010 applicable aux actions de formation commencées après le 26-12-2010 (date de publication au JO de son arrêté d'extension) sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Accord du 30-6-2004 étendu par arrêté du 15-12-2004, JO 24-12-2004, applicable à compter du 1-10-2004, sans dérogation possible par accord d'entreprise

## 40 Indemnité de panier de nuit ■

Date d'application	Indemnité de panier
Au 1-1-2009 (1)	5,10 €
Au 1-2-2010 (2)	5,17 €
Au 1-1-2011 (3)	5,24 €
Au 1-1-2012 (4)	5,38 €
Au 1-5-2013 (5)	5,48 €
Au 1-1-2014 (6)	5,53 €
Au 1-1-2015 (7)	5,57 €

- (1) Avenant n° 52 du 3-7-2008 étendu par arrêté du 21-10-2008, JO 29-10-2008.  
 (2) Avenant n° 56 du 24-9-2009 étendu par arrêté du 7-1-2010, JO 12-1-2010, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au JO.  
 (3) Avenant n° 58 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010.  
 (4) Avenant n° 61 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 27-10-2011.  
 (5) Avenant n° 65 du 27-11-2012 étendu par arrêté du 8-2-2013, JO 15-2-2013.  
 (6) Avenant n° 67 du 4-10-2013 étendu par arrêté du 17-12-2013, JO 22-12-2013.  
 (7) Avenant n° 72 du 3-7-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 28-11-2014.

♦ Art. 1-10

## 41 Déplacements professionnels inhabituels ■ Voir n° 15.

## 42 Prime de suppléance des ouvriers et employés ■

Lorsqu'une entreprise de 8 salariés au plus 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 peut exercer cette fonction temporairement vis-à-vis du personnel et de la clientèle, sans pour autant bénéficier du classement du personnel de maîtrise.

Le salarié qui exerce cette fonction temporaire plus de 6 jours ouvrés consécutifs bénéficie d'une prime de suppléance égale à la différence entre le salaire minimum mensuel de son échelon et celui de l'échelon 20.

Toutefois, dans le cas où cette situation se renouvelle, le salarié se voit reconnaître une extension d'activité justifiant soit son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12.

♦ Avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, applicable à compter du 1-1-2003 et au

plus tard le 1-6-2003 pour les adhérents et à compter du 1-6-2003 et au plus tard le 1-9-2003 pour les non-adhérents

#### 43 Jeunes de moins de 18 ans, apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation ■

**1° Jeunes de moins de 18 ans :** abattement sur le salaire minimum garanti de la catégorie en cas de travail non équivalent à celui d'un adulte (rendement et qualité) de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans, supprimé après 6 mois de pratique.

#### 2° Apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation

##### a) Primes

**REMARQUE :** dispositions applicables aux contrats de formation en alternance conclus après le 26-12-2010 (date de publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 57 du 7-7-2010). Les taux et les assiettes de calcul ne peuvent pas être réduits par accord d'entreprise.

1. Prime de réussite (prime supprimée ♦ *Avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu*) : versée dès l'obtention de la certification (y compris lorsqu'un nouveau contrat de formation en alternance est conclu dans la même entreprise). Montant fixé en pourcentage de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat.

Certification	Montant
Série 1 du RNC (1)	50 %
Série 2, 3, 4 ou 5 du RNC (1)	250 %
Série 6, 7 ou 8 du RNC (1)	300 %

(1) Répertoire national des certifications.

2. Prime d'intégration : versée aux salariés embauchés en CDI dans la même entreprise au terme d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'issue duquel ils ont obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du répertoire national des certifications.

Montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme du 12<sup>e</sup> mois de contrat (proratisation en cas de rupture à l'initiative de l'employeur avant le 12<sup>e</sup> mois pour un motif autre que la faute grave ou lourde).

##### b) Salaires minima

1. Dispositions générales avant l'extension de l'avenant n° 57 du 7-7-2010 (dispositions supprimées après le 26-12-2010) : rémunération en pourcentage du barème pour 35 heures de l'échelon de référence (échelon 2) ou du niveau correspondant à la qualification recherchée (en % de la base mensuelle de la rémunération).

Année	Contrat d'apprentissage		
	16 et 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 <sup>re</sup> année	25 %	41 %	53 %
2 <sup>e</sup> année	37 %	49 %	61 %

Niveau E.N.	Contrat de professionnalisation		
	Moins de 21 ans	21 à moins de 26 ans	26 ans et +
< niveau IV E.N.	55 %	70 %	100 %
≥ niveau IV E.N.	65 %	80 %	100 %

2. Dispositions générales à compter de l'extension de l'avenant n° 57 du 7-7-2010

Apprentis et titulaires de contrats de professionnalisation : salaires minima fixés conformément à la réglementation en vigueur (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Titulaires de contrat de professionnalisation demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou ayant bénéficié d'un CUI : rémunération correspondant au

minimum à l'échelon 2 (♦ *Avenant n° 2 du 28-4-2011 étendu*) (rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé ♦ *Avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu*).

**REMARQUE :** RSA : revenu de solidarité active ; ASS : allocation de solidarité spécifique ; AAH : allocation aux adultes handicapés ; CUI : contrat unique d'insertion.

3. Dispositions particulières pour les contrats d'apprentissage préparant à un baccalauréat professionnel dans le cadre d'un cycle de 3 ans :

— bénéficiaires : contrats conclus entre le 1-5-2009 et le 30-11-2009 pour les baccalauréats « maintenance automobile » et « réparation carrosserie » (contrats conclus avant le 30-11-2010 ♦ *Délibération paritaire n° 6-09 du 25-11-2009 étendue*) ;

— rémunération minimale : fixée sur la base du barème pour 35 heures de l'échelon 3 pendant la 1<sup>re</sup> année, de l'échelon 6 pendant la 2<sup>e</sup> année et de l'échelon 9 pendant la 3<sup>e</sup> année, affecté du pourcentage prévu par la réglementation en vigueur (pour les taux légaux, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ *Art 1-18 modifié en dernier lieu par avenant n° 57 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010 applicable après publication au JO de son arrêté d'extension, renuméroté art. 1-19 par avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 (sous réserve de son extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise) et art. 1-19 et 1-20 résultant de l'avenant n° 57 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010 applicable après publication au JO de son arrêté d'extension et remplacés par art. 1-22 résultant de l'avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 (sous réserve de son extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ Avenant n° 46 du 16-5-2006 étendu par arrêté du 21-11-2006, JO 30-11-2006, applicable le 1-12-2006 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO) ♦ Délibération paritaire n° 1-09 du 21-1-2009 étendue par arrêté du 23-7-2009, JO 31-7-2009 ♦ Délibération paritaire n° 6-09 du 25-11-2009 étendue par arrêté du 15-7-2010, JO 27-7-2010 ♦ Avenant n° 2 du 28-4-2011 étendu par arrêté du 25-10-2011, JO 4-11-2011, sans dérogation possible par accord d'entreprise, remplacé par avenant n° 71 du 3-7-2014 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 (sous réserve de son extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise*

**44 Salaires minima ■** Pour le lissage des rémunérations des vendeurs de véhicules et salariés itinérants rémunérés par un salaire fixe et des primes sur ventes : voir n° 30.

#### 1° Assiette de calcul

**REMARQUE :** ces dispositions ne peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement.

Définition applicable jusqu'au 26-12-2010 : sont exclues de l'assiette de vérification les majorations pour heures supplémentaires et travaux exceptionnels, les indemnités de déplacement professionnel inhabituel, les primes de formation-qualification, les primes d'assiduité, d'habillage et de panier, les libéralités et autres gratifications bénévoles ainsi que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation et les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Définition applicable après le 26-12-2010 (salaires à régulariser selon la nouvelle définition au plus tard le 31-12-2012) : le salaire de base inclut la rémunération due en contrepartie du travail y compris les avantages en nature, à l'exclusion des indemnités, compléments et accessoires de salaires divers quelle qu'en soit la dénomination.

#### 2° Barèmes

##### a) Ouvriers et employés

Échelon	1-1-2009 (1)	1-2-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-1-2012 (4)	1-5-2013 (5)	1-1-2014 (6)	1-1-2015 (7)
1	1 325 €	1 352 €	1 370 €	1 410 €	1 437 €	1 452 €	1 467 €
2	1 340 €	1 367 €	1 385 €	1 425 €	1 452 €	1 467 €	1 482 €
3	1 365 €	1 383 €	1 401 €	1 441 €	1 468 €	1 483 €	1 498 €

Échelon	1-1-2009 (1)	1-2-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-1-2012 (4)	1-5-2013 (5)	1-1-2014 (6)	1-1-2015 (7)
4	1 385 €	1 403 €	1 421 €	1 461 €	1 489 €	1 504 €	1 519 €
5	1 410 €	1 428 €	1 447 €	1 487 €	1 515 €	1 530 €	1 545 €
6	1 440 €	1 459 €	1 478 €	1 518 €	1 547 €	1 562 €	1 577 €
7	1 471 €	1 490 €	1 509 €	1 549 €	1 578 €	1 593 €	1 608 €
8	1 518 €	1 538 €	1 558 €	1 598 €	1 628 €	1 643 €	1 658 €
9	1 570 €	1 590 €	1 611 €	1 651 €	1 682 €	1 697 €	1 712 €
10	1 607 €	1 628 €	1 649 €	1 689 €	1 721 €	1 736 €	1 751 €
11	1 652 €	1 673 €	1 695 €	1 735 €	1 768 €	1 783 €	1 798 €
12	1 698 €	1 720 €	1 742 €	1 782 €	1 816 €	1 831 €	1 846 €

- (1) Avenant n° 52 du 3-7-2008 étendu par arrêté du 21-10-2008, JO 29-10-2008.  
(2) Avenant n° 56 du 24-9-2009 étendu par arrêté du 7-1-2010, JO 12-1-2010, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au JO.  
(3) Avenant n° 58 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010.  
(4) Avenant n° 61 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 27-10-2011.  
(5) Avenant n° 65 du 27-11-2012 étendu par arrêté du 8-2-2013, JO 15-2-2013.  
(6) Avenant n° 67 du 4-10-2013 étendu par arrêté du 17-12-2013, JO 22-12-2013.  
(7) Avenant n° 72 du 3-7-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 28-11-2014.

## b) Maîtrise

Échelon	1-1-2009 (1)	1-2-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-1-2012 (4)	1-5-2013 (5)	1-1-2014 (6)	1-1-2015 (7)
17	1 562 €	1 582 €	1 603 €	1 640 €	1 671 €	1 686 €	1 712 €
18	1 607 €	1 628 €	1 649 €	1 687 €	1 719 €	1 734 €	1 751 €
19	1 652 €	1 673 €	1 695 €	1 734 €	1 767 €	1 782 €	1 798 €
20	1 698 €	1 720 €	1 742 €	1 782 €	1 816 €	1 831 €	1 846 €
21	1 753 €	1 776 €	1 799 €	1 840 €	1 875 €	1 890 €	1 905 €
22	1 811 €	1 835 €	1 859 €	1 902 €	1 938 €	1 954 €	1 970 €
23	1 924 €	1 949 €	1 974 €	2 019 €	2 057 €	2 073 €	2 090 €
24	2 037 €	2 063 €	2 090 €	2 138 €	2 179 €	2 196 €	2 214 €
25	2 151 €	2 179 €	2 207 €	2 258 €	2 301 €	2 319 €	2 338 €

- (1) Avenant n° 52 du 3-7-2008 étendu par arrêté du 21-10-2008, JO 29-10-2008.  
(2) Avenant n° 56 du 24-9-2009 étendu par arrêté du 7-1-2010, JO 12-1-2010, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au JO.  
(3) Avenant n° 58 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010.  
(4) Avenant n° 61 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 27-10-2011.  
(5) Avenant n° 65 du 27-11-2012 étendu par arrêté du 8-2-2013, JO 15-2-2013.  
(6) Avenant n° 67 du 4-10-2013 étendu par arrêté du 17-12-2013, JO 22-12-2013.  
(7) Avenant n° 72 du 3-7-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 28-11-2014.

## c) Cadres

Échelons	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V
	Degrés	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	
Au 1-1-2009 (1)	1 924 €	2 037 €	2 151 €	2 263 €	2 489 €	2 716 €	2 942 €	3 168 €	3 395 €	3 621 €	3 846 €	4 074 €	4 527 €
Au 1-2-2010 (2)	1 949 €	2 063 €	2 179 €	2 292 €	2 521 €	2 751 €	2 980 €	3 209 €	3 439 €	3 668 €	3 896 €	4 127 €	4 586 €
Au 1-1-2011 (3)	1 974 €	2 090 €	2 207 €	2 322 €	2 554 €	2 787 €	3 019 €	3 251 €	3 484 €	3 716 €	3 947 €	4 181 €	4 646 €
Au 1-1-2012 (4)	2 019 €	2 138 €	2 258 €	2 375 €	2 613 €	2 851 €	3 088 €	3 326 €	3 564 €	3 801 €	4 038 €	4 277 €	4 753 €
Au 1-5-2013 (5)	2 057 €	2 179 €	2 301 €	2 420 €	2 663 €	2 905 €	3 147 €	3 389 €	3 632 €	3 873 €	4 115 €	4 358 €	4 843 €
Au 1-1-2014 (6)	2 073 €	2 196 €	2 319 €	2 439 €	2 684 €	2 928 €	3 172 €	3 416 €	3 661 €	3 904 €	4 148 €	4 393 €	4 882 €
Au 1-1-2015 (7)	2 090 €	2 214 €	2 338 €	2 459 €	2 705 €	2 951 €	3 197 €	3 443 €	3 690 €	3 935 €	4 181 €	4 428 €	4 921 €

- (1) Avenant n° 52 du 3-7-2008 étendu par arrêté du 21-10-2008, JO 29-10-2008.  
(2) Avenant n° 56 du 24-9-2009 étendu par arrêté du 7-1-2010, JO 12-1-2010, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au JO.  
(3) Avenant n° 58 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010.  
(4) Avenant n° 61 du 5-7-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 27-10-2011.  
(5) Avenant n° 65 du 27-11-2012 étendu par arrêté du 8-2-2013, JO 15-2-2013.  
(6) Avenant n° 67 du 4-10-2013 étendu par arrêté du 17-12-2013, JO 22-12-2013.  
(7) Avenant n° 72 du 3-7-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 28-11-2014.

◆ Art. 1-16 résultant de l'avenant n° 35 du 6-12-2002 étendu par arrêté du 30-4-2003, JO 14-5-2003, complété par avenant n° 49 du 13-2-2007 étendu par arrêté du 16-7-2007, JO 24-7-2007, sans dérogation possible par accord d'entreprise, modifié par avenant n° 57 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 21-12-2010, JO 26-12-2010 applicable après publication au JO de son arrêté d'extension sans dérogation possible par accord d'entreprise

Pages 851 et 852 réservées

