

Expertises en automobiles

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Expertises en automobiles (Cabinets ou entreprises d')	20-11-96 (1)	8-4-98	24-4-98	-	-	-	3295	1951

(1) Applicable depuis le 25-4-98.

Section 1 Champ d'application

◆ Art. 1-2 modifié par avenant n° 1 du 7-5-97 étendu par arrêté du 8-4-98, JO 24-4-98

1 Champ d'application professionnel ■ Cabinets ou entreprises d'expertises en véhicules terrestres à moteur, cycles et dérivés tels que réglementés par la loi n° 72-1097 du 11-12-72, à l'exclusion des GIE relevant de la CCN « Assurances : sociétés », voir l'étude correspondante.

2 Champ d'application territorial ■ France métropolitaine et DOM.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Contrat écrit remis au salarié avant son entrée en fonction et au plus tard le jour de l'embauche. La CC fixe les mentions obligatoires.

◆ Art. 3-2

4 Période d'essai et préavis ■

1° Période d'essai

Personnel	Durée (1)	Renouvellement (2)	Préavis pendant essai (3)
Personnel administratif	1 mois	1 mois	Essai ≤ 1 mois : 1 jour Essai > 1 mois : 8 jours
Personnel technique			
– Stagiaire	2 mois	2 mois	8 jours
– Diplômé	2 mois	2 mois	8 jours

(1) Durée plus courte que celle prévue par la loi dans certains cas pérennisée postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

(2) Durée maximale.

(3) Sous réserve du préavis légal pouvant s'avérer plus favorable (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Préavis après essai

Ancienneté	Démission et départ volontaire à la retraite		Licenciement et mise à la retraite (1)	
	Non-cadres et cadres (2)		Non-cadres	Cadres (2)
0 à 2 ans	2 mois		1 mois	2 mois
2 à 10 ans	2 mois		2 mois	

Ancienneté	Démission et départ volontaire à la retraite		Licenciement et mise à la retraite (1)	
	Non-cadres et cadres (2)		Non-cadres	Cadres (2)
> 10 ans	2 mois		2 mois	

(1) En cas de mise à la retraite, application du préavis conventionnel de licenciement selon la jurisprudence (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

(2) Salarié exerçant un commandement ou ayant en charge le fonctionnement d'un service ; experts, même sans fonction d'encadrement, au coeff. ≥ 300 (v. n°s 22 et 23).

Dispense du reste du préavis pour le salarié licencié dès qu'il retrouve un emploi.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : 42 heures par mois de préavis, payées uniquement en cas de licenciement.

◆ Art. 3-3 modifié par avenant n° 31 du 20-5-2009 étendu par arrêté du 11-10-2010, JO 20-10-2010, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique, art. 5-7 modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 9-6-2009 étendu par arrêté du 8-3-2010, JO 18-3-2010, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique, art. 5-11 et 12-3

5 Clause de non-concurrence ■ Salariés visés : salariés ayant un rapport direct avec les dossiers traités par le cabinet ou l'entreprise.

Clause insérée dans le contrat de travail à temps plein.

Durée de l'interdiction : 1 an.

Étendue de l'interdiction : secteur géographique affecté au cabinet ou à l'entreprise.

Contrepartie financière : indemnité mensuelle égale au 1/4 du salaire moyen des 6 derniers mois.

Renonciation : l'employeur peut renoncer à l'exécution de la clause dans un délai d'1 mois à compter du jour où il a connaissance de la rupture du contrat de travail.

◆ Art. 3-21 modifié par avenant n° 36 du 30-9-2009 étendu par arrêté du 15-7-2010, JO 28-7-2010, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

6 Licenciement ■ Indemnité due en cas de licenciement (sauf faute grave) après 1 an d'ancienneté, pour les cadres comme les non-cadres.

Ancienneté	Montant
≥ 1 an	1/10 mois/année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
≥ 7 ans	2/10 mois/année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise + 1/10 mois/année au-delà de 15

Licenciement pour inaptitude définitive : voir n° 18.

♦ Art. 5-5

7 Retraite ■ Indemnité due par le dernier employeur en cas de mise à la retraite si le salarié remplit les conditions d'âge et de durée de cotisation nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein ou en cas de départ volontaire à la retraite.

REMARQUE : indemnités de fin de carrière applicables à compter du 24-1-2009 (1^{er} jour suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 29 du 17-6-2008). A titre transitoire, pour tous les salariés, déjà dans la profession au 24-1-2009, l'ancienneté prise en compte dans la profession remonte à la date d'extension de la CC fixée au 8 avril 1998.

1° Montant : indemnité fixée de la manière suivante sauf dispositions légales plus favorables.

Ancienneté dans la profession	Départ volontaire à la retraite et mise à la retraite
> 10 ans	1 mois
≥ 15 ans	2 mois
≥ 20 ans	3 mois
≥ 30 ans	4 mois
Plafond 16 000 €	

2° Ancienneté dans la profession : somme, en fin de carrière, des périodes d'activité salariée exercée, à partir du 1^{er} jour du mois suivant la date d'embauche, dans toute entreprise relevant du champ d'application de la CC, périodes de suspensions incluses.

Ancienneté dans la profession interrompue par période d'activité salariée de plus de 6 mois exercée dans une entreprise étrangère au champ d'application de la CC. En cas de retour dans une entreprise relevant du champ d'application de la CC, les périodes d'activité salariée exercées antérieurement ne comptent plus dans le calcul.

♦ Art. 5-11, art. 5-12 modifié par avenant n° 1 du 7-5-97 étendu par arrêté du 8-4-98, JO 24-4-98, art. 6-1 et 6-2 modifiés par avenant n° 29 du 17-6-2008 étendu par arrêté du 14-1-2009, JO 23-1-2009, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique et par avenant n° 34 du 9-11-2009 étendu par arrêté du 15-7-2010, JO 28-7-2010, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique, art. 6-4 et 6-5 modifiés par avenant n° 29 du 17-6-2008 étendu par arrêté du 14-1-2009, JO 23-1-2009, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique

8 Base de calcul ■

1° Licenciement : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (primes annuelles ou exceptionnelles proratisées) selon le plus favorable pour le salarié.

2° Retraite : 1/12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois (primes ou gratifications à caractère annuel incluses) ou selon la formule la plus avantageuse, 1/3 des 3 derniers mois (primes ou gratifications *prorata temporis*). Toute prime exceptionnelle est exclue de l'assiette de calcul.

♦ Art. 5-5, art. 6-3 modifié par avenant n° 29 du 17-6-2008 étendu par arrêté du 14-1-2009, JO 23-1-2009, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■ A prendre au moment de l'événement.

Mariage	salarié	5 jours
	enfant	2 jours
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint	4 jours
	enfant, père, mère	2 jours
	frère, sœur, beau-parent, grand-parent	1 jour

Traitement thérapeutique	enfant, conjoint	2 jours/mois (v. n° 21)
Enfant malade	- 16 ans	3 à 5 jours par an dont 1 jour payé (1)
<small>(1) Possibilité de fractionnement en demi-journée auquel cas l'employeur assure le maintien du salaire.</small>		

♦ Art. 4-10 et 4-12

10 Jours fériés ■ Jours fériés légaux : ils sont chômés et payés. Si le jour férié tombe un jour habituellement non travaillé, il est attribué un jour de repos compensateur (fixé d'un commun accord entre les parties) (v. remarque ci-après). En cas de déplacement à l'étranger, le salarié doit bénéficier d'un nombre de jours de repos égal au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié en France.

REMARQUE : avis d'interprétation n° 2 du 16-6-2000 étendu par arrêté du 11-6-2002, JO 16-6-2002, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique : les salariés ne peuvent bénéficier que d'un seul jour de repos compensateur dans l'année civile pour le cas où au moins un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé.

Travail exceptionnel un jour férié : en plus de la rémunération correspondant au travail effectué, indemnité égale au montant de ce salaire (soit une majoration de 100 %) ou repos équivalent.

♦ Art. 3-19 et 3-24

Section 5 Durée du travail

11 Dispositions générales et références ■ Les dispositions relatives à la durée du travail résultent de l'accord RTT du 13-6-2003 étendu par arrêté du 7-5-2004, JO 18-5-2004, applicable à compter du 1-6-2004, et des dispositions de la CCN dont certaines ont été modifiées par avenant n° 12 du 13-6-2003 étendu par arrêté du 7-5-2004, JO 18-5-2004, applicable à compter du 1-6-2004.

REMARQUE : sont exclus de l'extension les groupements d'intérêt économique (♦ Arrêté du 7-5-2004).

12 Durée conventionnelle du travail ■ Durée hebdomadaire (♦ Art. 3-10 modifié par avenant n° 12 du 13-6-2003 étendu) : 35 heures.

Durée annuelle : 1 589 heures.

Durée hebdomadaire maximale : 48 heures par semaine ; 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Horaire de travail (♦ Art. 3-13 modifié par avenant n° 12 du 13-6-2003 étendu) : il ne peut être réparti sur plus de 5 jours (répartition entre les journées uniforme ou inégale). En cas de modification de l'horaire habituel, obligation de prévenir les salariés, par écrit, au moins 15 jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

Repos : 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche.

13 Préretraite progressive ■ Réduction possible de la durée du travail de 5 à 4 jours l'avant-dernière année et 2,5 jours la dernière année.

♦ Art. 5-13

14 Aménagements du temps de travail ■

1° Réduction de la durée hebdomadaire : réduction de la durée quotidienne de travail, ou maintien de la durée quotidienne avec attribution d'une demi-journée de repos par semaine, ou encore répartition de la durée du travail sur 4 jours. Dans les 2 derniers cas, l'employeur décide du moment de la prise de la journée ou demi-journée de repos.

2° Attribution de jours ou demi-journées de repos (dispositions exclues de l'extension ♦ Arrêté du 7-5-2004) : sur une période de 2, 3 ou 4 semaines consécutives ou sur l'année (modalité pouvant être combinée avec une réduction de la durée hebdomadaire de travail, v. ci-avant).



Dans le cadre de l'année, le nombre de jours varie suivant l'ampleur de la réduction du temps de travail :

Ampleur de la RTT	Jours de repos/an
3 heures	17 jours
2 heures	12 jours
1 heure	6 jours

Les dates de prise de ces jours ou demi-journées sont déterminées par la direction. Toute modification de ces dates doit faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Toutefois, si l'octroi des jours de repos se fait sur une période annuelle, les dates de prise des repos peuvent être fixées, pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié, sous réserve que les absences ne perturbent pas le bon fonctionnement du cabinet ou de l'entreprise.

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne.

3° Modulation du temps de travail (♦ Art. 3-15)

Cadre de négociation des accords d'entreprise :

— durée annuelle du temps de travail : 1 567 heures sur une base hebdomadaire de 35 heures (modulation comprise entre 30 heures et 45 heures), 1 433 heures sur une base hebdomadaire de 32 heures (modulation comprise entre 27 heures et 42 heures) ;

— lissage de la rémunération.

4° Travail à temps partiel

Durée minimale hebdomadaire de travail (♦ Art. 3-16-1 modifié par avenant n° 12 du 13-6-2003 étendu) : 22 heures, sauf convention personnelle ou activité complémentaire.

Interruption d'activité : sauf si un horaire antérieur le prévoyait, il ne peut pas y avoir, au cours d'une même journée, plus d'une interruption de 2 heures maximum.

PRÉCISION : les termes « sauf si un horaire antérieur le prévoyait » sont exclus de l'extension (♦ Arrêté du 7-5-2004).

Heures complémentaires (♦ Art. 3-16-2 modifié par avenant n° 12 du 13-6-2003 étendu) : limitées au tiers de la durée contractuelle de travail (dispositions exclues de l'extension ♦ Arrêté du 7-5-2004).

Incidences de la RTT : les salariés à temps partiel ont le choix entre la réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec maintien de la rémunération, ou le maintien de leur temps de travail avec augmentation de la rémunération, ou encore l'augmentation de leur temps de travail en vue d'un passage à temps plein.

5° Travail intermittent (dispositions exclues de l'extension ♦ Arrêté du 7-5-2004) : possibilité de conclure des contrats de travail intermittent pour tous les emplois (domaine technique ou administratif). La durée annuelle minimale de travail est fixée à 280 heures. Rémunération lissée.

15 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel

Contingent annuel hors modulation (♦ Art. 3-11-2 modifié par avenant n° 12 du 13-6-2003 étendu) : 180 heures.

Contingent annuel en cas de modulation (♦ Art. 3-15) : 47 heures.

2° Majorations (♦ Art. 3-11-1 modifié par avenant n° 12 du 13-6-2003 étendu) : les 8 premières heures accomplies chaque semaine au-delà de la 35^e heure sont majorées conformément aux dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) et les heures suivantes sont majorées de 50 %.

3° Paiement des heures supplémentaires : possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires, d'un commun accord et dans la limite de 50 heures supplémentaires par année civile, par des repos équivalents à prendre, par journée ou demi-journée. Le salarié dispose d'un délai de 6 mois pour prendre son repos. S'agissant des dates de repos, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 14 jours. L'employeur dispose alors de 7 jours pour faire connaître sa réponse. S'il refuse (en raison des impératifs liés au bon fonctionnement du cabinet), il doit proposer une autre date dans les 2 mois qui suivent.

16 Travail exceptionnel de nuit (22 h - 6 h) ou le dimanche ■ Majoration de salaire des heures effectuées de nuit ou le dimanche de 25 % ou temps équivalent de repos.

♦ Art. 3-17 et 3-18

17 Cadres et itinérants ■

1° Deux types de forfait

Forfait annuel en heures : pour les cadres et les salariés itinérants non cadres autonomes (experts relevant d'une qualification technique et experts stagiaires à partir du niveau 3, échelon 3), forfait établi sur la base de 1 780 heures au maximum incluant les heures supplémentaires. Toute heure dépassant la durée de ce forfait est majorée de 25 %.

Forfait annuel en jours : pour les cadres autonomes au sens légal, forfait établi sur la base de 215 jours. Les jours ou demi-journées de repos doivent être indiqués avant que ne commence la période annuelle. Ils sont pris isolément ou regroupés à l'initiative du salarié, moyennant un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit d'un commun accord entre les parties. Les jours de repos non pris durant l'année doivent être soldés avant la fin du 1^{er} mois suivant la période de référence.

2° Rémunération des salariés soumis à une convention de forfait (en heures ou en jours)

Rémunération minimale conventionnelle forfaitaire correspondant à celle du coefficient du salarié augmentée de 15 %.

Section 6 Maladie, maternité, accident

♦ Art. 3-6, art. 4-2 modifié par avenant n° 43 du 4-4-2012 non étendu, art. 4-3, 4-6, 4-7, 5-8, 8-2 et 8-7 ♦ Avis d'interprétation n° 5 du 25-2-2002 étendu par arrêté du 11-6-2002, JO 16-6-2002, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique ♦ Avis d'interprétation n° 6 du 15-4-2004 étendu par arrêté du 20-10-2004, JO 5-11-2004, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique

18 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation par l'employeur

Condition d'ancienneté : 12 mois en cas de maladie ; pas de condition d'ancienneté en cas d'accident du travail.

Délai de carence : pas de délai de carence (dans la limite de 3 arrêts de travail sur une année civile, au-delà délai de carence de 3 jours ♦ Avenant n° 43 du 4-4-2012 non étendu).

Maintien du salaire sous déduction des indemnités journalières de la SS à 100 % le 1^{er} mois, 90 % le 2^e mois, 80 % le 3^e mois, avec comme maximum, le maintien du salaire net. Le régime de prévoyance prend le relais de l'employeur à compter du 91^e jour d'arrêt (v. n° 21). Cures thermales exclues de l'indemnisation.

REMARQUE : le mois s'entend comme une période de 30 jours calendaires consécutifs (♦ Avis d'interprétation n° 6 du 15-4-2004 étendu).

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant 6 mois, continu ou non, sur 12 mois (v. remarque ci-après). Ensuite, licenciement possible en cas de nécessité de remplacement avec respect de la procédure de licenciement, versement de l'indemnité compensatrice de préavis (sous déduction des indemnités journalières de la SS et du régime de prévoyance) et de l'indemnité de licenciement (v. n° 6).

REMARQUE : en cas d'arrêts maladie discontinus, le nombre de jours à retenir pour la détermination du délai de 6 mois est de 156 jours ouvrables (♦ Avis d'interprétation n° 5 du 25-2-2002 étendu).

3° Licenciement pour inaptitude définitive :

— inaptitude non professionnelle : versement de l'indemnité de préavis (v. n° 4), sous déduction des IJSS et du régime de prévoyance, et de l'indemnité de licenciement (v. n° 6) ;

— inaptitude professionnelle : versement de l'indemnité de préavis (v. n° 4), sous déduction des IJSS et du régime de prévoyance, et de l'indemnité spéciale légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ou, si son montant est supérieur et si le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans la profession, du capital de fin de carrière (v. n° 7).

4° **Maladie et congés payés :**

— assimilation à travail effectif : périodes de maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 1 mois par année de référence ;

— maladie pendant les congés : report des congés avec l'accord de l'employeur sans application de la règle du bonus pour fractionnement.

19 Maternité ■ Réduction d'horaire : 1/2 heure par jour dès la déclaration de grossesse ; 1 heure par jour à compter du 4^e mois de grossesse. Réductions payées pour les salariées justifiant de 12 mois de présence.

Indemnisation pendant le congé légal de maternité ou d'adoption : après 12 mois de présence, il est assuré à la salariée un complément de salaire, en plus des indemnités journalières qu'elle perçoit de la SS, de façon à lui garantir son salaire net. Il en est de même en cas d'arrêts supplémentaires pour grossesse pathologique.

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

20 Retraite complémentaire ARRCO ■ Institutions : non désignées.

Cotisation minimum de retraite complémentaire : 6 % depuis le 1-1-99.

Préretraite progressive : en cas de réduction de la durée du travail les deux dernières années, cotisations de retraite calculées sur le salaire à temps plein reconstitué avec respect de la répartition employeur/salarié.

♦ Art. 7-4 et 10-3

21 Régime de prévoyance ■

1° **Bénéficiaires** : tous les salariés inscrits à l'effectif, présents au travail ou en arrêt de travail, lors de l'entrée en application du régime pour les risques réalisés à compter de cette date.

2° **Institution** : Capricel-prévoyance ; OCIRP pour les rentes éducation et les rentes de conjoint (et pour la garantie dépendance ♦ *Avenant n° 45 du 27-11-2012 non étendu*).

Les entreprises qui auraient déjà adhéré à un autre régime de prévoyance, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie seulement, doivent adhérer aux institutions désignées au plus tard le 1-7-2004.

3° **Cotisations**

a) **Hors garantie dépendance** : le taux global de cotisation, exprimé en pourcentage du salaire annuel brut de référence, est fixé comme suit.

Organismes	TA	TB et TC
Capricel	0,99 % (1)	1,80 %
Ocirp	0,69 %	0,69 %
Cotisation globale	1,68 %	2,49 %

Pour les cadres, la tranche A est à la charge exclusive de l'employeur et les tranches B et C à la charge du salarié.

Pour les non-cadres, la cotisation est prise en charge à 70 % par l'employeur et 30 % par le salarié, soit :

- 1,176 % TA et 1,743 % TB et C pour l'employeur ;
- 0,504 % TA (dont 0,32 % pour la garantie incapacité) et 0,747 % TB et C (dont 0,74 % pour la garantie incapacité) pour le salarié. La cotisation relative à l'indemnité complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail est entièrement à la charge du salarié.

b) **Garantie dépendance** (♦ *Avenant n° 45 du 27-11-2012 non étendu*) : taux de cotisation mensuel fixé à 0,30 % du PMSS, réparti 50 % employeur et 50 % salarié.

4° **Prestations**

En cas de rechute reconnue par la sécurité sociale dans un délai de 6 mois suivant la reprise du travail, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le 1^{er} jour de son nouvel arrêt.

REMARQUE : le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes (y compris les primes, gratifications et 13^e mois) perçues au cours des 12 mois civils précédents l'arrêt de travail ou le décès, dans la limite de la tranche C. Pour les salariés à temps partiel, la base de calcul des II et autres avantages = salaire brut mensuel à temps partiel.

a) **Incapacité temporaire ou invalidité**

Versement d'indemnités ou de rentes aux salariés justifiant de 12 mois d'ancienneté en cas d'incapacité temporaire de travail et sans condition d'ancienneté pour les AT, MP et invalidité.

1. Indemnités journalières, en complément des indemnités de la SS et en relais de l'indemnisation assurée par l'employeur, c'est-à-dire à compter du 91^e jour d'arrêt, destinées à garantir :

- 30 % du salaire annuel brut de référence limité à la tranche A ;
- 80 % du salaire annuel brut de référence des tranches B et C.

L'indemnité est majorée par un complément familial fixé à 5 % du salaire annuel brut de référence quel que soit le nombre d'enfants à charge.

2. Rente complémentaire d'invalidité : 15 % des tranches A, B et C pour les invalides de 1^{re} catégorie, 20 % pour les invalides de 2^e catégorie et 30 % pour les invalides de 3^e catégorie.

En cas d'invalidité 3^e catégorie, possibilité de versement par anticipation du capital décès, rente éducation et rente de conjoint (voir ci-dessous) + rente perte autonomie, si présence d'une tierce personne, égale à 10 % du salaire annuel brut de référence.

3. Rente en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle : rente viagère égale, en pourcentage du salaire annuel brut de référence, à :

- 15 % pour une incapacité d'au moins 20 % ;
- 20 % pour une incapacité > à 20 % et < à 50 % ;
- 30 % pour une incapacité > à 50 %.

L'incapacité permanente d'un taux supérieur à 80 % donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès. En outre, le salarié perçoit un complément familial de 5 % du salaire annuel brut de référence si un ou plusieurs enfants à charge.

En cas de perte d'autonomie s'ajoute une rente viagère de 10 % du salaire annuel brut de référence, si présence d'une tierce personne nécessaire.

b) **Décès**

1. Capital décès :

Cas	Montant (1)	Capital minimum (2)
Décès dans la vie civile	60 %	35 000 €
Décès suite à AT/MP	120 %	40 000 €

(1) En pourcentage du salaire annuel brut de référence.
(2) Au 1-7-2010. Revalorisation indexée sur l'évolution du plafond de la SS au 1^{er} janvier de chaque année.

2. Garantie double effet : un 2^e capital est versé aux enfants à charge en cas de décès accidentel et simultané de l'assuré et de son conjoint ainsi qu'en cas de décès du conjoint avant 60 ans ou avant son départ en retraite.

3. Allocation décès : 1 000 € versée au conjoint ou au partenaire pacsé ou au concubin et prise en charge des frais dans la limite de 2 fois le plafond mensuel de la SS.

4. Rente éducation aux enfants à charge : versée mensuellement à chaque enfant à charge, elle est égale à :

- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant de moins de 9 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant de 9 ans à moins de 16 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant de 16 ans et plus. Versement jusqu'au 18^e anniversaire et si poursuite d'études jusqu'au 26^e anniversaire. Sans limitation de durée en cas d'handicap reconnu avant le 21^e anniversaire.

Rente doublée pour les orphelins de père et de mère.

Rente de conjoint : rente viagère égale à 10 % du salaire annuel brut de référence + rente temporaire d'un même montant versée jusqu'à la liquidation de la retraite du conjoint survivant. Rentes



attribuées au conjoint survivant ou au partenaire pacsé ou, à défaut, au concubin.

c) Absences pour enfant ou conjoint en traitement thérapeutique : le salarié dont le conjoint ou les enfants sont en traitement thérapeutique suite à une affection de longue durée (ALD) bénéficie, s'il s'absente dans le cadre d'un congé sans solde, d'une prise en charge de sa rémunération par le régime de prévoyance dans la limite de 2 jours par mois.

d) Garantie dépendance (♦ Avenant n° 45 du 27-11-2012 non étendu)

1. Bénéficiaires : salariés dans l'impossibilité (médicalement constatée) d'accomplir, sans l'aide d'un tiers, certains actes élémentaires et essentiels de la vie courante (se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle).

2. Garantie :

— acquisition de points tout au long de la carrière, via une valeur unique d'acquisition fixée à 0,909 € pour les années 2013 à 2016 ;

— conversion des points en rente via une valeur de service (rente = nombre de points × valeur de service du point) en cas de dépendance totale ou partielle. Valeur de service du point fixée à 1,123 € en 2013 (valeur évoluant annuellement sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP).

En cas de dépendance totale (impossibilité d'effectuer 3 des 4 actes de la vie courante), 100 % de la rente constituée est acquise (montant minimal mensuel de la rente : 150 €).

En cas de dépendance partielle (impossibilité d'effectuer 2 des 4 actes de la vie courante), 25 % de la rente constituée est acquise (montant minimal mensuel de la rente : 37,5 €).

- ♦ Accord du 22-3-2004 étendu par arrêté du 15-7-2004, JO 25-7-2004, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique, applicable à compter du 1-5-2004, modifié par avenant n° 40 du 22-11-2010 étendu par arrêté du 23-12-2011, JO 29-12-2011, applicable à compter du 1-1-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO) et complété par avenant n° 45 du 27-11-2012 non étendu, applicable à compter du 22-2-2013 (lendemain du dépôt)
- ♦ Avenant n° 33 du 9-6-2009 étendu par arrêté du 11-10-2010, JO 20-10-2010, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique

Section 8 Classification des emplois

♦ Art. 12-1 à 12-9

22 Personnel technique et cadres de direction

Niveau	Échelon	Formation	Coeff.
III Expert stagiaire	1	aucune dans l'expertise	165
	2	6 mois dans l'expertise	175
	3	18 mois dans l'expertise	180
	4	2 ans minimum dans l'expertise	190
IV Expert	1	2 ans minimum dans l'expertise	230
	2	5 ans dans l'expertise	250
	3 (1)	5 ans minimum dans l'expertise	300
	4 (1)	8 ans minimum dans l'expertise	320
V (1)	—	Cadre de direction : directeur technique, gérant salarié, directeur des ressources humaines, directeur financier, directeur juridique	400

(1) Personnel considéré comme cadre (♦ Avis d'interprétation du 22-11-2005 non étendu).

23 Personnel administratif

Niveau	Échelon	Qualification	Coeff.
I	1	Personnel de service, employé de bureau, réceptionniste, standardiste, opératrice de saisie, aide-comptable	135
	2	— sans formation et sans expérience — avec CAP ou BEP, 6 mois d'expérience professionnelle ou après 1 an	137
	3	— avec CAP ou BEP, 1 an d'expérience professionnelle ou après 18 mois	140
II	1	Secrétaire, secrétaire technique, comptable adjoint	145
	2	— avec CAP ou BEP, 1 an d'expérience professionnelle ou après 2 ans	147
	3	— avec BAC, 6 mois d'expérience professionnelle — avec BAC, 1 an d'expérience professionnelle	150
III	1	Secrétaire, rédacteur adjoint, comptable	155
	2	— avec BAC, 2 ans d'expérience professionnelle	160
	3	— avec BAC, 2 ans d'expérience professionnelle	165
	4	— avec BAC, 5 ans d'expérience professionnelle — avec BAC, 8 ans d'expérience professionnelle	180
IV	1	Rédacteur, secrétaire de direction	200
	2	— avec BAC + 2, 2 ans d'expérience professionnelle	230
	3 (1)	— avec BAC + 2, 4 ans d'expérience professionnelle	300
	4 (1)	— avec BAC + 2, 6 ans d'expérience professionnelle — avec BAC + 2 minimum, 8 ans d'expérience professionnelle	320

(1) Personnel considéré comme cadre (♦ Avis d'interprétation du 22-11-2005 non étendu).

Section 9 Salaires, primes et indemnités

24 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ■ Voir n°s 10 et 16.

25 Remplacement à un poste supérieur ■ Remplacement pendant plus d'un mois (cas du congé annuel excepté) : versement d'une indemnité de fonction tenant compte du surcroît de travail.

♦ Art. 3-7

26 Déplacements de longue durée ■ Pour les déplacements supérieurs à 2 semaines, le salarié bénéficie : d'un voyage aller et retour au bureau chaque semaine si le déplacement est inférieur à 300 km, chaque quinzaine si le déplacement est supérieur à 300 km ; d'au moins un jour de repos hebdomadaire supplémentaire pour les déplacements d'une durée ininterrompue de 2 semaines. Le temps consacré aux voyages est rémunéré au taux des heures normales.

♦ Art. 9-2

1° Salaires mensuels minima (base 35 h/semaine).

Les salaires mensuels minima sont calculés à partir de l'évolution d'une valeur de point de base et d'une valeur du point hiérarchique selon la formule suivante : [valeur du point × (coefficient – valeur fixe)] + valeur de base.

Coefficient	Au 1-7-2007 (1)	Au 1-1-2009 (2)	Au 1-7-2009 (3)	Au 1-1-2011 (4)	Au 1-1-2012 (5)	Au 1-7-2012 (6)
135	1 316,91 €	1 330,08 €	1 350,03 €	1 372,98 €	1 400,44 €	1 425,70 €
137	1 332,93 €	1 346,10 €	1 366,29 €	1 389,52 €	1 414,59 €	1 430,25 €
140	1 356,96 €	1 370,13 €	1 390,68 €	1 414,32 €	1 435,53 €	
145	1 397,01 €	1 410,18 €	1 410,18 €	1 434,15 €	1 448,49 €	
147	1 413,03 €	1 426,20 €	1 426,20 €	1 450,45 €	1 464,95 €	
150	1 437,06 €	1 450,23 €	1 450,23 €	1 474,88 €	1 489,63 €	
155	1 477,11 €	1 490,28 €	1 490,28 €	1 515,61 €	1 530,77 €	
160	1 517,16 €	1 530,33 €	1 530,33 €	1 556,35 €	1 571,91 €	
165	1 557,21 €	1 570,38 €	1 570,38 €	1 597,08 €	1 613,05 €	
175	1 637,31 €	1 650,48 €	1 650,48 €	1 678,54 €	1 695,33 €	
180	1 677,36 €	1 690,53 €	1 690,53 €	1 719,27 €	1 736,46 €	
190	1 757,46 €	1 770,63 €	1 770,63 €	1 800,73 €	1 818,74 €	
200	1 837,56 €	1 850,73 €	1 850,73 €	1 882,19 €	1 901,01 €	
230	2 077,86 €	2 091,03 €	2 091,03 €	2 126,85 €	2 148,12 €	
250	2 238,06 €	2 251,23 €	2 251,23 €	2 289,50 €	2 312,40 €	
300	2 638,56 €	2 651,73 €	2 651,73 €	2 696,81 €	2 723,78 €	
320	2 798,76 €	2 811,93 €	2 811,93 €	2 859,73 €	2 888,33 €	
400	3 439,56 €	3 452,73 €	3 452,73 €	3 511,43 €	3 546,54 €	

(1) Au 27-12-2007 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 26 du 18-9-2007 étendu par arrêté du 19-12-2007, JO 26-12-2007, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique). Valeur fixe : 135 ; valeur du point de base : 1 316,91 € ; valeur du point hiérarchique : 8,01 €.
 (2) Au 24-5-2009 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 30 du 27-1-2009 étendu par arrêté du 18-5-2009, JO 23-5-2009, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique). Valeur fixe : 135 ; valeur du point de base : 1 330,08 € ; valeur du point hiérarchique : 8,01 €.
 (3) Au 18-8-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 37 du 9-11-2009 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 17-8-2010, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique). Revalorisation des coefficients 135 à 140.
 (4) Au 24-12-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 39 du 4-1-2011 étendu par arrêté du 19-12-2011, JO 23-12-2011, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique).
 (5) Au 23-8-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 44 du 6-2-2012 étendu par arrêté du 13-8-2012, JO 22-8-2012, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique).
 (6) Pour les adhérents pour les coefficients 135 et 137 (seuls salaires revalorisés à cette date). Au 24-1-2013 pour les non-adhérents pour les 2 mêmes coefficients (♦ Avenant n° 44 du 9-10-2012 étendu par arrêté du 16-1-2013, JO 23-1-2013, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique).

Assiette des salaires minima (♦ Avenant n° 28 du 17-6-2008 étendu) : ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires, des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale, des versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation n'ayant pas le caractère de salaires, de la prime d'ancienneté, des gratifications de fin d'année, des primes de vacances et avantages divers.

2° Salaires réels

En cas de revalorisation de la valeur du point, les salaires réels sont augmentés de la différence entre la nouvelle et l'ancienne valeur du point, multipliée par le coefficient du salarié. Cette aug-

mentation ne se cumule pas mais s'impute sur celle accordée par l'entreprise ou le cabinet d'expertise.

♦ Art. 12-10 complété par avenant n° 9 du 26-3-2001 étendu par arrêté du 10-4-2002, JO 23-4-2002, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique et modifié par avenant n° 28 du 17-6-2008 étendu par arrêté du 10-4-2009, JO 23-4-2009, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique

