

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motorcycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1090

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motorcycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 110 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires minima

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635191

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635191

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 02:53

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1.01	•
Article 1.02	•
Article 1.03	•
Article 1.04	•
Article 1.05	•
Article 1.05	•
Article 1.06	•
Article 1.06	•
Article 1.07	•
Article 1.07	•
Article 1.08	•
Article 1.08	•
Article 1.08	•
Article 1.09	•
Article 1.09 bis	•
Article 1.09 ter	•
Article 1.10	•
Article 1.11	•
Article 1.12	•
Article 1.13	•
Article 1.14	•
Article 1.15	•
Article 1.16	•
Article 1.17	•
Article 1.18	•
Article 1.19	•
Article 1.20	•
Article 1.21	•
Article 1.22	•
Article 1.23	•
Article 1.23	•
Article 1.24	•
Article 1.25	•
Article 1.26	•
Article 1.26 bis	•
Article 1.27	•
Article 1.27	•
Article 1.27	•
Article 1.27 bis	•
Article 1.28	•
Article 1.29	•

Article 1.32	•
Article	•
Article 6.01	•
Article 6.02	•
Article 6.03	•
Article 6.04	•
Article 6.05	•
Article 6.05	•
Article 5.01	•
Article 5.02	•
Article 5.03	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 4.01	•
Article 4.02	•
Article 4.03	•
Article 4.04	•
Article 4.05	•
Article 4.06	•
Article 4.06	•
Article 4.07	•
Article 4.08	•
Article 4.09	•
Article 4.10	•
Article 4.11	•
Article 4.11	•
Article 4.12	•
Article 4.12 BIS	•
Article	•
Article 2.01	•
Article 2.02	•
Article 2.02	•
Article 2.03	•
Article 2.03	•
Article 2.04	•
Article 2.05	•
Article 2.06	•
Article 2.07	•
Article 2.08	•

Article 2.09	•
Article 2.10	•
Article 2.11	•
Article 2.12	•
Article 2.13	•
Article 3B.01	•
Article 3B.02	•
Article 3B.03	•
Article 3.01	•
Article 3.02	•
Article 3.03	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•

Avenant salaires en vigueur •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Accord du 30 juin 1988 relatif à la formation-qualification •

Article	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Avenant n° 1 du 30 janvier 1997 relatif à la cessation anticipée d'activité •

Article	•
---------	---

Article 1

Article 2

Article 3

Avenant : Avenant du 6 décembre 2002 relatif au règlement d'Inter-Auto-Plan - rectificatif au règlement du 27 juin 2002

Article

Avenant : Accord du 24 septembre 2003 portant modification du règlement d'Inter-Auto-Plan

Article

Article 1

Article 2

Avenant : Avenant n° 38 du 20 janvier 2004 relatif aux qualifications professionnelles

Article

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Avenant n° 8 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance - règlements

Article

Article 14

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant : Accord du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de l'expérience

Article

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 18

[illegible]

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 23 juin 2010 relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA dans le cadre de la GPEC •

Article	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Adhésion par lettre du 15 mars 2011 de la CGT Métal à l'accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hom

Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif au DIF •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•

Avenant : Accord du 14 février 2012 relatif au droit au capital de fin de carrière •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Accord du 31 mai 2012 relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés •

Article	•
Article 1er	•

Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Adhésion par lettre du 20 février 2013 de la FTM CGT à l'accord du 24 janvier 2013 relatif à la formation professionnelle des jeunes •

Article	•
---------	---

Avenant : Adhésion par lettre du 31 octobre 2013 de la FTM CGT aux accords du 19 septembre 2013 •

Article	•
---------	---

Avenant : Avenant n° 11 du 20 janvier 2015 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•

Avenant : Accord du 18 mars 2015 relatif au développement de l'apprentissage •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Accord du 7 juillet 2015 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2016 •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•

Avenant : Accord du 29 avril 2020 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidém

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Accord paritaire national du 28 avril 2022 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenai

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Avenant n° 107 du 19 septembre 2024 relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels (articles 2.09 et 4.07 de la convention cc

Article	•
Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant : Avenant n° 1 du 23 octobre 2025 à l'accord du 13 mars 2025 relatif au règlement général de prévoyance (RGP) et au régime professionnel obli

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•
Article A2-1	•
Article A2-2	•
Article A2-3	•
Article A2-4	•
Article A2-5	•
Article A2-6	•
Article A2-7	•
Article A2-8	•
Article A2-9	•

Avenant : Avenant n° 4 du 18 décembre 2025 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la validation d'une modification des statuts de l'ANFA

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant salaires : Avenant « salaires » n° 72 du 3 juillet 2014

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant salaires : Avenant n° 103 du 9 février 2023 relatif aux salaires minima

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981. Etendue par arrêté du 30 octobre 1981 JONC 3 décembre 1981.

ART.

NOTE PRELIMINAIRE

Les dénominations des institutions paritaires du groupe IRP AUTO mentionnées dans les accords paritaires nationaux et dans la convention collective nationale des services de l'automobile sont modifiées comme suit :

« IRCRA » devient : « IRP AUTO Retraite AGIRC ».

« IRSACM » devient : « IRP AUTO Retraite ARRCO ».

« ADESSA » devient : « IRP AUTO Epargne salariale ».

« CESA » devient : « IRP AUTO CESA ».

« APASCA » devient : « IRP AUTO APASCA ».

Voir avenant n° 68 du 17 décembre 2013, BO 2014/06.

ART.

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

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

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

- l'indemnisation maladie, le régime supplémentaire de retraite, le capital de fin de carrière ;
- la situation des vendeurs ;
- le droit syndical et l'indemnisation des délégués salariés participant aux réunions paritaires ;
- la durée du travail ;
- la définition de l'ancienneté.

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

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

Chapitre Ier

Dispositions générales

Article 1^{er}

Objectifs

Pour le niveau V : la consolidation quantitative des effectifs de ce niveau et le renforcement de l'accompagnement qualitatif ;

Pour le niveau IV : le développement quantitatif et l'amélioration qualitative de la mise en œuvre des baccalauréats professionnels.

Pour le niveau III et plus : le développement des BTS, soit pour une insertion directe, soit en tant qu'étape vers d'autres certifications inscrites au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA).

L'ANFA est chargée de l'organisation et la mise en cohérence d'une filière complète dans l'enseignement supérieur dans les conditions du chapitre IV. Elle décline les objectifs ci-dessus en fonction des spécificités des secteurs d'activités (maintenance des véhicules particuliers, maintenance des véhicules industriels, motocycle, cycle, carrosserie et peinture).

Article 2

Etudes et recherches

L'évolution des dispositifs de formation des jeunes, comme le contenu des diplômes et des certifications, doit tenir compte, le plus largement possible, des besoins en qualifications du secteur d'activité.

A cet effet, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications identifie les évolutions technologiques et les mutations socio-économiques du secteur d'activité et évalue, autant que possible, leurs conséquences sur l'emploi et les dispositifs de formation.

Pour ce faire, l'observatoire s'appuie sur les bases de données qu'il a développées et les études qualitatives qu'il conduit.

Article 3

Valorisation des métiers

Par son action, l'ANFA contribue à la valorisation et à la promotion des métiers de la branche et des dispositifs de formation, notamment ceux relatifs à l'alternance.

Article 4

Information des jeunes

L'ANFA contribue à l'orientation des jeunes par une information portant sur les dispositifs existants, ainsi que sur les diplômes et certifications reconnus par la branche.

A cet effet, elle conçoit et édite les supports nécessaires, et participe aux manifestations et aux salons nationaux ou régionaux spécialisés ; elle a également recours aux techniques de l'information et de la communication utilisant l'internet et les réseaux sociaux.

A titre non exhaustif, l'ANFA rassemble et met à la disposition des utilisateurs les éléments suivants :

- la présentation de la branche et des activités couvertes par la convention collective des services de l'automobile ;
- la présentation des divers métiers et des aptitudes requises ;
- la présentation des certifications, leur mode d'accès, leur cadre juridique, l'offre de formation ainsi que, le cas échéant, les aides qui s'y attachent ;
- les conditions de la formation en entreprise ;
- la liste et les coordonnées des établissements de formation concernés.

Dans le même esprit, les outils développés par l'ANFA, en appui des parcours de découverte des métiers instaurés par le ministère de l'Education nationale pour les collégiens, occupent une place privilégiée.

Article 5

Information des entreprises

L'ANFA informe et conseille les entreprises :

- sur l'évolution des métiers de la branche ainsi que des aptitudes requises ;
- sur les diplômes et les certifications de la branche ;
- sur les dispositifs de formation ;

- sur les divers types de contrats d'alternance ;
- sur les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats ;
- sur les conditions de la formation en entreprise.

Article 6

Formation d'enseignants

L'ANFA poursuit sa démarche de promotion, qualitative et quantitative, des actions de perfectionnement d'enseignants de lycées professionnels et de formateurs de CFA.

Le perfectionnement, dans les domaines techniques automobiles, devra continuer à constituer l'axe principal de la démarche, et comporter des formations spécifiques aux nouvelles technologies.

Il est également nécessaire de développer le perfectionnement des enseignants et formateurs dans les domaines tertiaires, en adaptant l'offre aux évolutions du secteur d'activité.

Les compétences pédagogiques sont également prises en compte par le développement d'une offre de perfectionnement d'une part, et certifiante, d'autre part, adaptée aux évolutions des besoins de formation des équipes pédagogiques.

Une meilleure connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses évolutions, ainsi que de ses besoins, devra être prise en compte, par le recours, si nécessaire, à des exposés de professionnels, ou des visites et stages en entreprise, ainsi qu'à des formations adaptées.

Article 7

Ressources pédagogiques

L'ANFA met à la disposition des équipes pédagogiques des établissements de formation, les outils pédagogiques (documents techniques, média...), consultables et chargeables sur le site educauto.org animé en partenariat avec le ministère de l'Education nationale.

Article 8

Mobilité européenne

Les organisations signataires constatent que le développement des activités économiques ou touristiques, ainsi que l'harmonisation des réglementations au sein de l'union européenne vont entraîner une forte évolution des métiers des services de l'automobile, susceptible d'affecter considérablement la future vie professionnelle des jeunes en formation.

Afin de favoriser l'adaptation de ces derniers, l'ANFA contribue à la promotion :

- de l'apprentissage de langues étrangères ;
- des échanges d'élèves, d'apprentis, de stagiaires et de formateurs au sein de l'union européenne ;
- des visites d'études d'enseignants et de professionnels dans des centres de formation.

En outre, l'ANFA s'implique dans la mise en œuvre du dispositif ECVET en l'expérimentant sur les certifications de la branche et en développant, au niveau européen, un réseau d'organismes de formation et de certificateurs œuvrant dans l'esprit de la politique définie par la branche.

Chapitre II

Dispositions financières

Article 9

Principes

L'ANFA apporte son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la politique générale de formation professionnelle de la branche.

Ce concours ne peut naturellement se substituer aux autres ressources financières des établissements, et notamment à l'apport des conseils régionaux.

Les décisions d'affectation des fonds sont prises par le conseil de gestion de l'ANFA, sur proposition de la direction, après examen et avis des délégations régionales de l'ANFA sur les projets et participations des autres instances concourant au financement de l'apprentissage.

Article 10

Ressources visées

a) Taxe d'apprentissage

Afin d'assurer la fluidité des fonds contribuant au financement de la formation initiale des jeunes, et dans le but d'alléger les obligations administratives des entreprises, l'ANFA apporte, dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage, un service de traitement informatisé de cette imposition.

Elle propose aux entreprises, outre le calcul du montant de leurs obligations légales, la fourniture des documents administratifs dûment remplis en fonction de leur situation.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir le versement de cette contribution à l'ANFA, habilitée à cet effet par les pouvoirs publics.

b) Taxe fiscale

L'ANFA peut apporter à tout établissement partenaire un concours au titre de la taxe fiscale visée à l'article 1609 sexvicies du code général des impôts. Ces fonds ne sauraient toutefois être évoqués pour diminuer les versements des autres instances responsables de l'apprentissage.

Article 11

Transferts alternance/apprentissage (fonds de professionnalisation)

Les fonds issus de la professionnalisation peuvent être affectés au fonctionnement des centres de formation d'apprentis partenaires de l'ANFA.

Les fonds utilisables à cet effet ne peuvent faire l'objet d'une affectation qu'à la condition que le financement des contrats de professionnalisation soit assuré, car ce dernier demeure prioritaire au sein du régime de la professionnalisation.

Article 12

Affectations

L'apport de l'ANFA peut concerner le fonctionnement, l'investissement en matériel, et, exceptionnellement, l'investissement immobilier.

Article 13

Bénéficiaires

Bénéficiaire d'une attention spécifique les établissements s'impliquant particulièrement dans la politique de formation de la branche et notamment ceux développant une approche globale et dynamique de services à l'attention des jeunes et des entreprises.

Article 14

Critères d'affectation

De façon générale et conformément à l'article 8, les affectations tiennent particulièrement compte des éléments suivants :

- offre adaptée aux besoins de la branche ;
- cohérence et dimension du projet de l'établissement ;
- qualité de l'accompagnement des jeunes ;
- qualité de la relation avec les entreprises ;
- résultats aux examens ;
- résultats de l'insertion professionnelle ;
- qualité du partenariat avec l'ANFA.

L'ANFA détermine plus précisément, au sein de ses instances, les critères d'affectation, en fonction notamment des fonds disponibles chaque année.

Chapitre III

Dispositions relatives à l'enseignement sous statut scolaire

Article 15

Positionnement de la branche

Les organisations signataires constatent l'importance du nombre de jeunes en formation dans le cadre de l'enseignement sous statut scolaire (38 000 jeunes).

Elles souhaitent que la position de la branche sur le fonctionnement régional du dispositif soit plus largement prise en compte, et soulignent l'intérêt des liens conventionnels existants :

- sur le plan national, dans le cadre de la convention de coopération conclue, par l'ANFA, sur mandat paritaire, avec le ministère de l'Education nationale et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- sur le plan régional, par les contrats d'objectifs, les contrats de plans régionaux de développement de la formation, et de façon générale toute convention entrant dans le cadre du présent chapitre.

Article 16

Collaboration régionale avec les rectorats

La collaboration entre les services régionaux de l'ANFA et les rectorats, en partenariat avec les conseils régionaux, sera développée.

Dans cet esprit, les organisations signataires estiment nécessaires que les rectorats prennent en compte les positions de la branche professionnelle.

Elles soulignent que les contrats d'objectifs et les contrats de plans régionaux de développement de la formation constituent les instruments adaptés à une telle coopération. Les organisations signataires rappellent leur volonté d'inclure les rectorats dans le champ des signataires des contrats d'objectifs.

Article 17

Ouverture de sections

Les ouvertures de sections sous statut scolaire ne doivent s'effectuer qu'en fonction des besoins économiques, régionaux, identifiés par la branche professionnelle, dans un esprit de cohérence avec le dispositif d'apprentissage existant au niveau régional, afin de ne pas surdimensionner l'ensemble de l'outil formatif de formation initiale.

Les organisations signataires soulignent que l'ouverture de sections d'apprentissage en lycée professionnel ne doit être décidée que lorsque le dispositif régional des centres de formation d'apprentis ne peut faire face aux besoins exprimés par les entreprises.

Article 18

Relations avec les entreprises

L'ANFA intègre dans sa démarche les domaines suivants :

- la mise en œuvre de l'accueil des élèves en entreprises, dans la limite de leurs capacités ;
- la promotion des métiers de la branche ;
- la présentation par l'ANFA au rectorat, des membres de la profession pour l'organisation des jurys d'examens, ainsi que pour des réunions portant sur l'évaluation des périodes de formation en entreprise ;
- la participation des professionnels, de façon générale, à l'enseignement professionnel intégré, dispensé dans les établissements scolaires ;
- l'accueil d'enseignants en entreprise ;
- la nomination des conseillers de l'enseignement technologique.

Article 19

Concours financier aux lycées professionnels

L'ANFA continuera, sur ses ressources affectables, de concourir, pour des projets justifiés, à l'équipement de sections professionnelles préparant aux métiers des services de l'automobile, prioritairement par des contributions à l'acquisition de matériel dans le cadre d'investissements ponctuels, en complément des contributions réalisées par les conseils régionaux.

Chapitre IV

Actions relatives à l'enseignement supérieur

Article 20

Développement des dispositifs

Afin de pourvoir aux nouvelles fonctions émergeant dans les entreprises ainsi qu'aux profils de responsables présents ou futurs, L'ANFA développe et organise un dispositif d'enseignement supérieur, dans le secteur, qui obéit aux objectifs suivants :

- ouvrir les certifications aux jeunes et aux salariés, via notamment la VAE ;
- privilégier, pour la formation des jeunes l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage ;
- assurer une proximité avec le tissu économique en rapprochant les actions de formation des bassins d'emplois concernés.

Article 21

Veille juridique

La mise en œuvre de cette démarche passe par une veille sur toute initiative relative aux créations de certifications sur le champ de la convention collective des services de l'automobile, un contrôle de l'opportunité de celles-ci et l'étude de l'inscription au RNCSA, ainsi que, le cas échéant, par un appui aux opérateurs de formation.

a) Objet de la convention collective

La présente convention collective règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre employeurs et salariés des entreprises et établissements visés au paragraphe c ci-après.

Les clauses de la convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application ainsi défini, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession ou commerce à ces activités.

Les salariés des services de vente qui se trouvent placés en dehors du champ d'application de la législation relative au statut des voyageurs, représentants et placiers sont régis par les dispositions de la présente convention collective.

b) Entreprises assujetties en raison de leur activité principale

Sont tenus d'appliquer la présente convention collective les entreprises et établissements dont l'activité exclusive ou principale correspond à l'une de celles énumérées ci-dessous :

Commerce et réparation des véhicules automobiles (1)

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 45.11Z "Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant le commerce de gros et de détail, y compris sur internet, de tous véhicules automobiles neufs ou d'occasion de 3,5 tonnes ou moins, incluant les véhicules spéciaux tels qu'ambulances, minibus, véhicules tout-terrain, *autocaravanes*, voiturettes. Sont exclues les activités de vente automobile réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.
- 45.19Z "Commerce d'autres véhicules automobiles", concernant le commerce de gros et de détail, y compris sur internet, des véhicules neufs ou d'occasion de plus de 3,5 tonnes suivants : camions, remorques (sauf remorques de tourisme) et semi-remorques, véhicules de transport en commun, véhicules tout-terrain, *autocaravanes*. 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.
- 45.20A "Entretien et réparation de véhicules automobiles légers", concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges de voiture, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45.11Z.
- 45.20B "Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles", concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation) des véhicules dont la vente est visée au code 45.19Z.

Outre les codes NAF précisés entrent également dans le champ :

- les entreprises œuvrant dans la réparation des infrastructures de recharge ou dans la réparation et/ou le recyclage des batteries, le recyclage impliquant une action sur la pièce et visant sa nouvelle utilisation pour la fonction d'un véhicule ;
- les entreprises ayant une activité de "rétrofit", c'est-à-dire les entreprises pratiquant les opérations consistant à retirer le moteur thermique ainsi que le réservoir du véhicule et à les remplacer par un moteur électrique et une batterie, à l'exception de celles ayant pour activité principale le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins ;
- les entreprises dont l'activité est la mise en relation ou intermédiation pour la réparation d'automobiles, de motocycles et de cycles, peu important que cette opération soit accomplie à destination de professionnels ou non.

Commerce d'équipements automobiles et de protections relatives à la conduite de motocycles et de cycles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

- 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles", concernant le commerce de détail, y compris sur internet, de tout type de pièces, composants, fournitures, outils et accessoires de véhicules automobiles tels que pneumatiques, pots d'échappement, bougies, essuie-glaces, appareils d'éclairage.

Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ :

- les entreprises qui commercialisent les éléments de protection pour la santé et la sécurité des utilisateurs de motocycles et de cycles obligatoires ou pouvant être rendus obligatoires par la réglementation (code de la route...).

Commerce et réparation des motocycles (1)

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

- 45.40Z "Commerce et réparation de motocycles", concernant le commerce de gros et de détail de motocycles, de vélomoteurs, de cyclomoteurs, de quads non carrossés, de moto-neige et de pièces et d'accessoires pour ces véhicules ainsi que l'entretien et la réparation de ces véhicules.

Commerce de carburants et énergies à destination des véhicules terrestres à moteur

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence au code APE suivant :

- 47.30Z "Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé", concernant le commerce de détail de carburants, de lubrifiants et de produits de refroidissement pour véhicules automobiles, poids lourds et motocycles.

Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ au regard de l'évolution des "carburants" permettant d'alimenter les moteurs des véhicules terrestres à moteur :

- les entreprises ayant pour activité l'exploitation d'installations permettant la recharge individuelle d'un véhicule électrique.

Commerce et réparation des cycles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 47.64Z "Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé", dans lequel est exclusivement visé le commerce de bicyclettes.
- 95.29Z "Réparation d'autres biens personnels et domestiques", dans lequel sont exclusivement visés l'entretien et la réparation de bicyclettes.

Location de véhicules automobiles ⁽¹⁾

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 77.11A "Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant la location de courte durée de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.
- 77.11B "Location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers", concernant la location de longue durée et la location-bail de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.
- 77.39Z "Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels", dans lequel sont exclusivement visées la *location* et la location-bail de motocycles et d'autocaravanes.

Services auxiliaires de l'automobile

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 52.21Z "Services auxiliaires des transports terrestres", dans lequel sont exclusivement visés :
 - l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements, couverts ou non, de stationnement pour véhicules ;
 - les services de remorquage et d'assistance routière de véhicules ;
- 71.20A "Contrôle technique automobile", correspondant au contrôle périodique de tous types de véhicules avec la délivrance d'un procès-verbal ;
- 81.29B "Autres activités de nettoyage", dans lequel est exclusivement visée l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client.

Enseignement de la conduite

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 85.53Z "Enseignement de la conduite", concernant l'activité des établissements d'enseignement à la conduite et à la sécurité routière préparant aux différents types de permis de conduire ainsi que celle des centres de récupération des points du permis de conduire ;
- 85.59B "Autres enseignements", dans lequel sont exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière.

Démontage et recyclage des véhicules automobiles

Sont incluses dans le champ de la convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles", lorsque l'activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles ;
- 46.77Z "Commerce de gros de déchets et débris", lorsque l'activité de récupération des pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison, fait relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération.

Outre les codes NAF précisés entrent également dans le champ d'application :

- les entreprises procédant à des activités dites de " remanufacturing ", c'est-à-dire l'ensemble des activités de reconditionnement propres aux services de l'automobile. Il s'agit à titre illustratif des entreprises qui vont proposer des réparations à partir de pièces remanufacturées qui remplissent une fonction au moins équivalente aux pièces originales neuves.

(1) A l'exclusion du commerce, de la réparation et de la location d'autocaravanes et du commerce de gros de motocycles, de vélomoteurs et de cyclomoteurs (arrêté du 13 juillet 2011, art. 1^{er}).

ART. 1.02

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes 1 mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra, par tacite reconduction, pour une durée indéterminée. La convention, ainsi reconduite, pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 1 mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

ART.
1.03

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis dans l'établissement antérieurement à la mise en vigueur.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

a) Principe

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs.

L'exercice du droit syndical dans les entreprises est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque syndicat représentatif peut notamment constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer une activité syndicale, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, pour l'application de la présente convention collective, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société, coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

b) Congrès statutaire

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée, au moins, 1 mois à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la bonne marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

c) Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

d) Priorité de réembauchage : permanent syndical.

Le salarié ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise et quittant celle-ci pour assurer une fonction de permanent syndical bénéficiera, pendant 5 ans à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande devra être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé. En cas de réembauchage dans l'entreprise, il bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ et il conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

e) Panneaux d'affichage

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions des [articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail](#).

Un panneau d'affichage sera réservé à chaque organisation syndicale. Il sera apposé à l'intérieur de l'établissement en un endroit accessible à tout le personnel. Les communications devront correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis à [l'article L. 2131-1 du code du travail](#), et seront portées simultanément à la connaissance de l'employeur.

Au cas où un employeur estimerait que les informations diffusées par les affiches outrepassent les droits reconnus par la loi, il lui appartiendra de saisir le juge des référés, seul compétent pour en prononcer le retrait.

f) Droit d'expression des salariés

Les signataires du présent avenant recommandent aux employeurs de la profession de favoriser le droit d'expression directe des salariés de leur entreprise. Les modalités d'exercice de ce droit sont définies dans les entreprises par un accord entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

g) Mandats syndicaux

Les salariés dépositaires d'un mandat de représentation délivré par une organisation syndicale représentative sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à une instance paritaire de branche, dès réception de leur convocation. Ces instances sont la CPNSA ou les CPRSA visées à l'annexe 2-17, les groupes techniques que ces dernières peuvent créer, ainsi que les organes de gestion des institutions et organismes paritaires de branche.

L'employeur du salarié mandaté est informé de la date, de la durée et de l'objet du déplacement.

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés dépositaires d'un mandat puissent exercer celui-ci dans les meilleures conditions. En concertation avec ces salariés, il met en place les dispositions d'organisation du travail propres à limiter les conséquences des absences sur le fonctionnement de l'entreprise.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par les salariés dépositaires d'un mandat de représentation est maintenue par l'employeur. Les conditions dans lesquelles un remboursement de cette rémunération et des contributions sociales afférentes peut être obtenu par

l'employeur sont indiquées dans l'annexe 2-17.

Les conditions d'indemnisation des frais exposés à l'occasion de l'exercice d'un mandat sont fixées par chaque organisation représentative pour les commissions paritaires nationale et régionales, et par les instances de décision de chaque institution et organisme paritaire de branche pour la participation aux organes de gestion de ces derniers.

ART.
1.05

a) Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA) est la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui exerce les missions d'intérêt général visées à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#).

Les accords de branche sont négociés en son sein, de même que toutes délibérations paritaires par lesquelles la représentation de la branche est assurée.

La composition de la CPNSA, son fonctionnement et ses attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

Les accords de branche peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

b) Développement du dialogue social

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (IRP AUTO CESA).

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

Les organisations représentatives contribuent à l'information des entreprises et des salariés en ouvrant sur internet le portail de branche services-automobile. fr, sur lequel sont notamment placés le texte de la convention collective et celui des accords de branche.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par une convention passée entre IRP AUTO CESA et tout organisme qu'il choisit à cet effet.

a) Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA) est la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui exerce les missions d'intérêt général visées à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#).

Les accords de branche sont négociés en son sein, de même que toutes délibérations paritaires par lesquelles la représentation de la branche est assurée.

La composition de la CPNSA, son fonctionnement et ses attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

Les accords de branche peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

b) Développement du dialogue social

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (IRP AUTO CESA).

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

Les organisations représentatives contribuent à l'information des entreprises et des salariés en ouvrant sur internet le portail de branche services-automobile. fr, sur lequel sont notamment placés le texte de la convention collective et celui des accords de branche.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par une convention passée entre IRP AUTO CESA et tout organisme qu'il choisit à cet effet.

a) Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) est instituée dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale.

Ces commissions sont spécifiquement chargées d'informer les entreprises de moins de 11 salariés et leurs salariés des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables, notamment en émettant tous avis et conseils utiles dans ce domaine.

La composition des CPRSA, leur fonctionnement et leurs attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

b) Négociations collectives

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;
- ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 a ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

Toute demande d'extension de ces accords est subordonnée à l'autorisation d'au moins une des organisations visées ci-dessus.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de prévoyance et de santé, de formation professionnelle, et plus généralement dans tous les domaines énumérés par l'[article L. 2253-1 du code du travail](#).

a) Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) est instituée dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale.

Ces commissions sont spécifiquement chargées d'informer les entreprises de moins de 11 salariés et leurs salariés des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables, notamment en émettant tous avis et conseils utiles dans ce domaine.

La composition des CPRSA, leur fonctionnement et leurs attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

b) Négociations collectives

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;
- ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 a ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

Toute demande d'extension de ces accords est subordonnée à l'autorisation d'au moins une des organisations visées ci-dessus.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de prévoyance et de santé, de formation professionnelle, et plus généralement dans tous les domaines énumérés par l'[article L. 2253-1 du code du travail](#).

a) Entreprises de moins de 11 salariés

Le chef d'entreprise et les salariés échangent directement les informations individuelles ou collectives qui les concernent.

Il met à leur disposition un exemplaire de la convention collective. Cette mise à disposition peut prendre la forme, pour les salariés qui en sont d'accord, d'un accès au portail de branche visé à l'article 1.05 *b* selon des modalités définies d'un commun accord.

Il leur transmet les informations utiles permettant à ces derniers de voter, tous les 4 ans, pour une liste syndicale de leur choix à l'occasion du scrutin national destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord valide.

b) Entreprises de 11 à 49 salariés

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l'entreprise comporte au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d'établissement sont institués. L'existence d'établissements distincts, leur nombre et leur périmètre sont déterminés par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

L'accord d'entreprise reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont il fixe le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur notamment lorsque l'UES comporte au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un projet d'accord peut être proposé aux salariés comme indiqué au 4e alinéa du paragraphe a sont applicables. [\(1\)](#)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

c) Entreprises d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du paragraphe b sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements distincts et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit syndical visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui expriment le souhait de négocier. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'[article L. 1233-21 du code du travail](#). À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. [\(2\)](#)

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valides que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur. [\(2\)](#)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-23 et L. 2232-21 du code du travail.
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)*

*(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail relatives aux conditions de validité des accords conclus avec des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et des dispositions de l'article L. 2232-26 relatives aux conditions de validité des accords conclus avec un salarié mandaté.
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)*

a) Entreprises de moins de 11 salariés

Le chef d'entreprise et les salariés échangent directement les informations individuelles ou collectives qui les concernent.

Il met à leur disposition un exemplaire de la convention collective. Cette mise à disposition peut prendre la forme, pour les salariés qui en sont d'accord, d'un accès au portail de branche visé à l'article 1.05 *b* selon des modalités définies d'un commun accord.

Il leur transmet les informations utiles permettant à ces derniers de voter, tous les 4 ans, pour une liste syndicale de leur choix à l'occasion du scrutin national destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord valide.

b) Entreprises de 11 à 49 salariés

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l'entreprise comporte au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d'établissement sont institués. L'existence d'établissements distincts, leur nombre et leur périmètre sont déterminés par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

L'accord d'entreprise reconnaissant l'existence d'établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont il fixe le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur notamment lorsque l'UES comporte au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un projet d'accord peut être proposé aux salariés comme indiqué au 4e alinéa du paragraphe a sont applicables. [\(1\)](#)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

c) Entreprises d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du paragraphe b sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements distincts et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit syndical visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui expriment le souhait de négocier. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'[article L. 1233-21 du code du travail](#). À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. [\(2\)](#)

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valides que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur. [\(2\)](#)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-23 et L. 2232-21 du code du travail.
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)*

*(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail relatives aux conditions de validité des accords conclus avec des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et des dispositions de l'article L. 2232-26 relatives aux conditions de validité des accords conclus avec un salarié mandaté.
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)*

a) Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera, de préférence, de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés en raison de leurs aptitudes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

b) Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise pour limiter les effets des mutations technologiques ou des éventuelles difficultés économiques doivent prendre en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de transfert d'une entité économique autonome entraînant la poursuite ou la reprise de l'activité de cette entité par le repreneur, les contrats de travail seront transférés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après obtention de l'autorisation administrative requise lorsque le transfert vise un ou plusieurs salariés protégés.

a) Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera, de préférence, de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés en raison de leurs aptitudes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

b) Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise pour limiter les effets des mutations technologiques ou des éventuelles difficultés économiques doivent prendre en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de transfert d'une entité économique autonome entraînant la poursuite ou la reprise de l'activité de cette entité par le repreneur, les contrats de travail seront transférés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après obtention de l'autorisation administrative requise lorsque le transfert vise un ou plusieurs salariés protégés.

a) Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera, de préférence, de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés en raison de leurs aptitudes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

b) Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise pour limiter les effets des mutations technologiques ou des éventuelles difficultés économiques doivent prendre en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de transfert d'une entité économique autonome entraînant la poursuite ou la reprise de l'activité de cette entité par le repreneur, les contrats de travail seront transférés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après obtention de l'autorisation administrative requise lorsque le transfert vise un ou plusieurs salariés protégés.

a) Durée du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sous réserve des dispositions de l'article 1.09 ter, les temps de trajet à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail ou pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif. Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail.

Lorsqu'une disposition réglementaire ou conventionnelle ou le règlement intérieur ou le contrat de travail imposent le port d'une tenue de travail justifié par la protection de l'hygiène et de la sécurité du salarié, cette tenue doit être revêtue sur le lieu de travail. Une contrepartie doit alors être donnée au salarié soit sous forme de prime d'habillage, soit en assimilant les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail. Une contrepartie de même nature doit également être accordée lorsque l'employeur fournit une tenue de travail spécifique qu'il impose de porter sur le lieu de travail.

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

b) Organisation collective du travail

1. Dans le cadre d'un horaire prédéterminé

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, bureau...) ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

Par dérogation, le travail peut être effectué tous les jours de la semaine, dans les établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement conformément aux [articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail](#), et pour les seuls salariés affectés aux activités visées à ce titre par la réglementation ; ce type d'organisation peut nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu de 24 heures sur 24, auquel cas la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 33 heures 36 minutes, en moyenne annuelle.

2. Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif sont indiquées à l'annexe " Annualisation des horaires de travail " de la présente convention collective.

c) Organisation individuelle du travail

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- les salariés visés aux paragraphes *d* à *g* ci-après ;
- les salariés itinérants visés au chapitre VI ;
- les salariés à temps partiel visés à l'article 1.11 ;
- les salariés placés dans les conditions d'emploi particulières visées à l'article 1.10 *e* ;
- les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspecteur du travail en l'absence de représentants du personnel, et dans le cas contraire leur non-opposition.

d) Forfait assis sur un salaire mensuel

Lorsque des dépassements fréquents ou répétitifs de l'horaire collectif sont prévisibles, le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé en respectant la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 1.09 *bis* ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au minimum mensuel garanti applicable au salarié, complété par une majoration pour les heures supplémentaires comprises dans le forfait, majoration calculée comme indiqué à l'annexe " Salaires minima ".

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1.09 *a*.

e) Forfait en heures sur l'année

1. Salariés visés

Les salariés dont le temps de travail est aléatoire et impossible à évaluer par avance, et qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories ci-après, peuvent être rémunérés sur la base d'un forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un

avenant à celui-ci :

- cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé que *a posteriori*.

2. Régime juridique

Conformément aux [articles L. 3121-42, L. 3121-43, L. 3121-44 et L. 3121-51 du code du travail](#), l'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine sur l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines de l'année les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1 920 heures. Lorsque le salarié n'a pas acquis ces droits complets, le volume annuel d'heures de travail pour la période considérée est égal à l'horaire annuel contractuellement convenu diminué de 35 heures par semaine de droits manquants.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, par dérogation, à 12 heures pour le personnel d'encadrement des services d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives incluant le dimanche. Les dérogations exceptionnelles ou temporaires au repos dominical, qui sont celles prévues par l'article 1.10 *b*, ouvrent droit aux garanties visées par ce même article.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1.09 *a*.

3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la majoration prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti correspondant au classement de l'intéressé, majoré dans les conditions suivantes :

- une majoration égale à 10 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de 10 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 38 h 30) ;
- une majoration égale à 20 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 38 h 30 et inférieure ou égale à 42 heures).

Pour le calcul de la rémunération due en cas d'absence indemnisée, la valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel lissé par l'horaire moyen mensuel, qui correspond au 1/12 de l'horaire annuel convenu.

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

f) Forfait en jours

1. Salariés visés

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours, dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Nombre de jours de travail

La convention de forfait en jours détermine une durée annuelle du travail calculée en jours. Elle s'applique en principe aux contrats de travail à durée indéterminée. Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.

La convention de forfait indique la période annuelle sur laquelle elle s'applique, qui peut être l'année calendaire ou bien la période de référence pour les congés payés visée à l'article 1.15 *b*, ou toute autre période définie par un accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention de forfait en jours peut toutefois être conclue pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

- contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois, conclu avec un cadre qui répond aux caractéristiques définies au point 1 ;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant notamment dans le cadre d'un congé parental une période, exprimée en mois, au plus égale à 12 mois et renouvelable, et définissant dans cette période les mois au cours desquels la convention sera appliquée, et les mois non travaillés ni rémunérés ;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant pour une durée déterminée un nombre mensuel de jours de travail inférieur à celui qui résulte de la convention, ainsi que la répartition hebdomadaire de ces jours de travail.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours conclue pour une durée déterminée, le nombre de jours de travail ne peut être supérieur à 24 sur un mois, ni supérieur à 218 sur une année. Les jours de congés légaux et conventionnels sont déduits du nombre de jours de travail mensuel convenu, aux dates fixées d'un commun accord entre les parties.

3. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos journalier visé à l'article 1.10 *a* ainsi que du repos hebdomadaire dans les conditions indiquées à l'article 1.10 *b* ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, les garanties suivantes se substituent à celles prévues par l'article 1.10 *b* : tout dimanche travaillé comptera pour 2 jours de travail, dans le document de contrôle visé à l'article 1.09 *a*, et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

La charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, selon les modalités indiquées à l'article 4.06.

4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Lorsque le nombre de jours convenu est égal à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25 %.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la majoration mensuelle par rapport au minimum conventionnel visé ci-dessus est recalculée en proportion du nombre de jours convenu.

Lorsque le nombre de jours convenu initialement vient à être réduit d'un commun accord des parties, la rémunération mensuelle est calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait inscrit dans la convention de forfait initiale.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune prestation du contrat de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix du forfait en jours en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé. »

g) Forfait sans référence horaire

1. Salariés visés

Les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire. Il peut s'agir : soit de cadres de niveau V ; soit de cadres de niveau IV dans les établissements d'au moins 50 salariés.

2. Régime juridique

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une indépendance et une autonomie particulières justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues [aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail](#), aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au cadre dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au cadre. Elle ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti complété d'une majoration égale à 20 % de la référence retenue par l'annexe " Salaires minima ".

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

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

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

a) Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Ces heures sont à la disposition de l'entreprise pour gérer la transition vers la nouvelle organisation du travail rendue nécessaire par la durée légale de 35 heures. Elles doivent également permettre de faire face aux surcroûts d'activité. Les heures d'absences indemnisées, comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

b) Régime des heures supplémentaires

Les dispositions du présent article relatives au nombre, au paiement et à la conversion en repos des heures supplémentaires s'appliquent sous réserve des dispositions particulières qui concernent :

- les salariés visés à l'article 1.09 (*d* à *g*) ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques".

Lorsque le paiement des heures supplémentaires est converti en temps de repos équivalent conformément au paragraphe *e* ci-après, ces "repos de remplacement" se cumulent avec les repos compensateurs légaux éventuellement dus.

c) Contingent annuel

Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année 220 heures supplémentaires. Les salariés peuvent toutefois accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel, dans les conditions précisées au paragraphe *g* ci-après.

d) Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Le taux de cette majoration est égal à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues par l'article 1.09 (*d*, *e* ou *f*).

e) Conversion en repos de remplacement

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

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

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la possibilité d'attribuer un repos de remplacement est subordonnée à l'absence d'opposition du comité social et économique, lorsqu'il en existe.

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

f) Prise des repos

Les repos de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

- l'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée mois par mois, conformément à l'article 1.21 de la présente convention ;
- le droit à la prise des repos compensateurs légaux et aux repos de remplacement est réputé ouvert dès que leur durée atteint 7 heures au total ; la journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée ;
- les repos doivent être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ; les dates en sont choisies par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur et avec un délai de prévenance de 1 semaine ; ces dates peuvent être accolées à une période de congés payés en dehors de la période du 1er juillet au 31 août ; en cas de nécessité de service justifiée et notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié choisissent une autre date, d'un commun accord.

g) Heures choisies au-delà du contingent annuel

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel visé au paragraphe *c*. Dans cette éventualité, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle le contingent d'heures supplémentaires a été épuisé.

L'accord entre le salarié et l'employeur est écrit. Il précise les modalités de la répartition des heures choisies au cours de la semaine ainsi que la période pendant laquelle ces heures seront effectuées, cette période s'achevant au plus tard le 31 décembre.

Le nombre des heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les heures choisies sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration égale à 30 % du salaire de base, s'ajoutant à ce dernier et correspondant au nombre d'heures accomplies à ce titre au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Cette majoration se substitue à celle de 25 % prévue par l'article 1.09 *bisd* pour les 8 premières heures supplémentaires accomplies au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50 %.

**ART.
1.09
ter**

Le présent article concerne les salariés non itinérants dont la rémunération est fonction de l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures de travail. En conséquence, il ne s'applique pas aux bénéficiaires d'un forfait en jours ou d'un forfait sans référence horaire ni aux salariés régis par le chapitre VI, à l'exception des vendeurs affectés à un hall ou un magasin d'exposition visés à l'article 6.03 b. Il ne s'applique pas non plus aux déplacements professionnels qui imposent au salarié de ne pas rentrer à son domicile en fin de journée, sauf pour le trajet d'aller (premier jour du déplacement) et pour le trajet de retour (dernier jour du déplacement). (1)

Le temps de déplacement professionnel susceptible d'ouvrir droit aux contreparties définies ci-après est celui nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à un lieu d'activité professionnelle qui n'est pas le lieu de son établissement habituel ou pour en revenir.

Dans le cas où un déplacement professionnel tel que défini ci-dessus nécessite un départ de son domicile plus tôt qu'habituellement pour commencer l'activité professionnelle, ou un retour à son domicile plus tardif qu'habituellement après avoir achevé celle-ci, une contrepartie est due au salarié pour la durée dépassant le temps normal de trajet. En tout état de cause, la part du temps de déplacement professionnel qui coïncide avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Cette contrepartie doit être proportionnelle à la durée du dépassement. Elle est attribuée sous la forme d'un repos compensateur de 25 % pris dans les conditions visées à l'article 1.09 *bis f*, ou bien, en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, sous la forme d'une indemnité versée avec la rémunération du mois considéré, égale à 25 % du salaire de l'intéressé pour la durée du dépassement.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 4 (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

NOTA

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 4 (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

a) Repos journalier

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié.

b) Repos hebdomadaire

Principes

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche.

La demi-journée ou la journée de repos dont les salariés peuvent bénéficier en plus du dimanche est accolée au dimanche, sauf accord contraire entre l'employeur et chaque salarié concerné.

Dérogations permanentes

Dans les établissements visés au 2^e alinéa de l'article 1.09 e, qui sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux visés à ce titre doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives.

La durée effective et les modalités du repos doivent tenir compte à la fois de la situation et des souhaits des salariés concernés, et des impératifs du service continu à la clientèle. Ces modalités, qui donnent lieu à consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, sont fixées par le contrat de travail.

La rémunération mensuelle doit tenir compte des conditions particulières de travail ainsi déterminées.

Limitation des dérogations temporaires ou exceptionnelles

Ces dérogations ne peuvent être sollicitées ou utilisées qu'en cas de nécessité, pour faire face à un besoin temporaire ou exceptionnel de travail le dimanche.

L'employeur bénéficiaire de l'autorisation administrative individuelle ou collective requise fera appel au volontariat du personnel strictement nécessaire.

Les vendeurs de véhicules ne pourront pas être à la disposition de l'employeur plus de cinq dimanches par année civile.

Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral pour une période limitée ouvrira droit, outre le repos prévu par l'arrêté en contrepartie, à une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base ou bien, lorsqu'il s'agit d'un vendeur de véhicules itinérant, d'une indemnité calculée comme indiqué à l'article 1.16, s'ajoutant à la rémunération du mois considéré.

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation exceptionnelle accordée par arrêté municipal ouvrira droit, outre un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré, à une majoration ou à une indemnité calculée comme indiqué à l'alinéa précédent.

La suspension du repos hebdomadaire en cas de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments ouvrira droit à une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base par heure travaillée à ce titre.

Les majorations visées ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 bis.

c) Jours fériés

1er Mai

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

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

Autres jours fériés :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;

- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée.

Jours fériés exceptionnellement travaillés

Les heures travaillées à titre exceptionnel un jour férié ouvrent droit à une majoration de 100 % du salaire brut de base. Si les nécessités du service le permettent, cette majoration peut être remplacée par un jour de repos, dont la date est fixée d'un commun accord entre les parties. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 *bis*.

Jours fériés habituellement travaillés

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

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

Lorsque le nombre annuel de jours de repos inclus dans cette alternance est inférieur à celui dont bénéficient les salariés de l'établissement qui chôment les jours fériés, chaque jour férié travaillé ouvre droit à 1 jour de repos pris dans la semaine en cours ou, au plus tard, dans les 4 semaines civiles suivantes.

d) Travail de nuit

1. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin. Cette période, identique pour tous les salariés, peut toutefois être fixée par l'employeur de 22 heures à 7 heures, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, ou, à défaut, des salariés concernés.

2. Recours au travail de nuit

Le travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité du service à la clientèle dans le cadre de l'activité économique de l'entreprise.

La mise en place du travail de nuit dans une nouvelle entreprise, ou dans une entreprise qui n'y recourait pas auparavant, ne peut être envisagée que pour les salariés qui sont affectés à un service immédiat à la clientèle et à ceux dont la présence de nuit est nécessaire pour assurer la continuité du service.

3. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit :

- tout salarié qui accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif dans la période définie au point 1 ;
- tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période définie au point 1, selon les modalités précisées par accord paritaire national.

Les salariés ainsi définis effectuent un travail de nuit, mentionné comme tel dans le contrat de travail, conformément aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention collective, qui imposent la mention de l'organisation du travail dans le contrat de travail.

4. Durée d'activité du travailleur de nuit

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures effectuées dans ou hors la période définie au point 1, et la durée moyenne hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

5. Contreparties en repos pour le travailleur de nuit

Le travailleur de nuit bénéficie, en plus des pauses et des repos journaliers visés à l'article 1.10 *a* :

- d'un repos compensateur fixé à 1,66 % au titre de chaque heure effectuée pendant la période définie au point 1, pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à celle du salarié ; le bulletin de salaire mentionne le droit du salarié conformément au dernier alinéa de l'article 1.18 *a* ;
- dans le cas d'une durée quotidienne supérieure à 8 heures en application d'une dérogation visée au point 4, d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, qui s'ajoute au repos journalier de 11 heures dans les conditions prévues par l'article 1.10 (*a* et *e*) ; dans le cas où l'octroi de ce repos n'est pas possible dans ces conditions pour des motifs impérieux de service, un repos équivalent aux dépassements cumulés sur 2 mois sera pris au terme de ces 2 mois.

La pause d'au moins 30 minutes interrompant obligatoirement tout poste de travail d'au moins 6 heures, qui permet au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer, ne peut être fractionnée pour raison de service. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel si le salarié doit rester pendant ce temps à la disposition du client, même si le passage de ce dernier reste improbable.

6. Contreparties salariales pour le travailleur de nuit

Une indemnité de panier, dont le montant est fixé par l'annexe " Salaires minima ", est due à tout travailleur de nuit ayant travaillé au moins 2 heures dans la période définie au point 1 ; cette indemnité peut être affectée au compte épargne-temps.

La rémunération mensuelle du travailleur de nuit, mentionnée au contrat de travail, doit tenir compte des conditions particulières de ce travail. Ainsi, chaque heure de travail effectuée au cours de la plage horaire définie au point 1 ouvre droit à une majoration égale à 10 % du minimum conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,66.

7. Affectation au travail de nuit

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé à un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé. Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit, conformément à l'article L. 3122-37 du code du travail, s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante ; ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'employeur doit s'assurer que les salariés affectés à un poste de nuit disposent d'un moyen de transport entre leur domicile et le lieu de travail aux heures de début et de fin de poste.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour toute embauche ou toute affectation au poste de travail dans les conditions indiquées au 1er alinéa du présent point 7, de même que pour l'accès à la formation professionnelle continue, qui devra faire l'objet de dispositions particulières compte tenu de la spécificité d'exécution des tâches confiées aux travailleurs de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur qui imposent notamment une vérification d'aptitude effectuée par le médecin du travail.

La travailleuse de nuit enceinte dont l'état est médicalement constaté peut être affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

8. Salariés autres que les travailleurs de nuit

a) La rémunération du salarié dont le contrat de travail prévoit, conformément à l'article 2.03 ou à l'article 4.02 de la présente convention, qu'il sera amené à travailler au cours de la période de nuit définie au point 1, sans répondre toutefois à la définition du "travailleur de nuit " telle que définie au point 3, doit tenir compte des conditions particulières de travail de l'intéressé.

b) Le salarié dont le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de la période de nuit bénéficie, en cas de travail exceptionnel de nuit et pour chaque heure comprise dans la période de nuit, d'une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base, qui s'ajoute, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 *bis*.

c) Dès lors qu'ils ont travaillé au moins 2 heures dans une période de nuit, les salariés visés au présent point 8 bénéficient de l'indemnité de panier, dans les mêmes conditions que celles indiquées au point 6.

9. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail

Pour les travailleurs de nuit définis au point 3, comme pour les salariés définis au point 8, les durées quotidienne et hebdomadaire de travail visées au point 4 peuvent être portées respectivement :

– jusqu'à 12 heures et 42 heures pour assurer la continuité du service dans les stations-service ouvertes 24 heures sur 24 et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ;

– jusqu'à 12 heures et 44 heures pour assurer la protection des personnes et des biens dans les parcs de stationnement, ainsi que pour assurer la continuité du service ou la sécurité des usagers dans le dépannage-remorquage.

e) Conditions d'emploi particulières

Le présent paragraphe institue des dispositions spécifiques en matière d'organisation du travail, qui s'appliquent à certaines catégories de salariés placés dans les conditions d'emploi particulières ; les règles de portée générale concernant les périodes de travail et de repos, prévues par le présent article, demeurent applicables à ces catégories de salariés dès lors que le présent paragraphe n'y déroge pas expressément.

1. Permanences de service

Le service à la clientèle en dehors des heures d'ouverture, notamment dans les activités de dépannage de véhicules, peut nécessiter la mise en place d'une organisation permettant d'offrir ce service à tout instant. Le contrat de travail peut donc comporter une clause d'astreinte.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

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

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

- la durée des trajets à partir du domicile du salarié sous astreinte pour se rendre directement sur les lieux d'intervention ou pour y retourner après une intervention, par dérogation à l'article 1.09 a ;
- la durée des interventions sur site.

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

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. Le salarié est tenu de justifier de la nature, du moment et de la durée des interventions effectuées au cours d'une période d'astreinte, selon les modalités pratiques que l'employeur lui aura préalablement communiquées par écrit.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Les salariés dont le contrat de travail prévoit une clause d'astreinte doivent être normalement assurés de bénéficier, entre chaque période quotidienne de travail, d'un repos au moins égal à 11 heures consécutives. Une compensation en repos devra être donnée d'un commun accord chaque fois que l'interruption entre deux périodes quotidiennes de travail aura été au moins égale à 11 heures, mais non consécutives ; cette compensation devra être plus importante lorsque l'interruption quotidienne sera demeurée au total inférieure à 11 heures.

Les périodes d'astreinte doivent faire l'objet d'une compensation financière, indépendamment du fait qu'elles donnent lieu ou non à des interventions. Cette compensation peut prendre la forme d'une prime mensuelle fixe ou bien d'une prime calculée en fonction du nombre, du moment et de la durée des astreintes effectivement tenues.

La rémunération spécifique des astreintes, leurs modalités (permanence tenue au domicile ou en tout lieu autre que le lieu de travail, contact programmé avec une centrale d'appel...), les conditions de repos journalier et hebdomadaire et les compensations en repos visées ci-avant doivent être indiquées dans le contrat de travail.

2. Convoyage de véhicules

Les salariés embauchés exclusivement pour assurer le convoyage de véhicules travaillent dans le cadre de missions ponctuelles dont le nombre, la durée et la fréquence sont aléatoires. En raison de la nature de l'activité de convoyage et du caractère par nature temporaire des emplois considérés, il est d'usage constant de pourvoir ces derniers par contrats à durée déterminée, conformément [à l'article L. 1242-2 du code du travail](#).

Ces convoyeurs bénéficient, au terme de leur contrat à durée déterminée, d'une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des rémunérations brutes afférentes à ce contrat, sauf en cas de rupture anticipée à leur initiative, de poursuite ou de reprise des relations contractuelles pour une durée indéterminée, de faute grave ou de force majeure.

Dans le cadre d'une limitation des situations précaires, ces salariés, lorsqu'ils ont été amenés à accomplir un nombre significatif de missions de convoyage, doivent pouvoir bénéficier d'une stabilité de leur emploi. A cet effet, l'employeur est tenu de proposer la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, prioritairement sous forme de temps partiel annualisé, lorsque l'engagement du convoyeur pour une nouvelle mission a pour effet de porter à plus de 800 heures la durée du travail accomplie dans l'année civile en cours. Lorsque le convoyeur décline cette offre, son refus d'accomplir cette nouvelle mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée doit être mentionné dans le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution de cette mission ou dans un document annexé.

3. Gardiennage à temps plein

Les personnels de gardiennage de jour ou de nuit assurant exclusivement et à temps plein des tâches de surveillance et de garde de locaux, d'ouverture et de fermeture de portes ou de barrières, de déplacement de véhicules, de permanence au téléphone et, seulement entre 22 heures et 6 heures, de délivrance de tickets de stationnement et de réception des encaissements sont soumis à un régime d'équivalence.

Ces personnels sont rémunérés sur la base de 35 heures pour 43 heures effectuées et, en conséquence, les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs légaux ne s'appliquent qu'au-delà de 43 heures hebdomadaires.

a) Définition

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1. A 35 heures par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. A 35 heures par semaine en moyenne annuelle, par application d'un horaire hebdomadaire de 37 heures ou de 39 heures compensé par l'attribution de jours de repos spécifiques conformément à l'annexe correspondante de la convention collective ;
3. A la durée mensuelle du travail résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;
4. A la durée annuelle, au maximum égale à 1 607 heures, fixée en application de l'annexe « Annualisation » de la convention collective ;
5. A la durée annuelle, au maximum égale à 1 607 heures, correspondant au forfait annuel en heures sur l'année défini par l'article 1.09 e de la convention collective.

b) Mise en œuvre du travail à temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés ou bien à l'initiative de l'employeur.

Le passage à temps partiel des salariés âgés de 55 ans ou plus doit pouvoir être un moyen privilégié pour un aménagement des horaires tenant compte des contraintes du vieillissement, et pour faciliter la transition vers la fin de carrière. Il constitue à ce titre une évolution des fonctions qu'il peut être souhaitable d'évoquer lors des entretiens de deuxième partie de carrière visés à l'article 1.24. Il est également un élément important à prendre en considération pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans une perspective de transmission des savoirs.

Le passage à temps partiel, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié occupé à temps plein donne lieu à une proposition écrite préalable et, en cas d'accord sur cette proposition, à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

Lorsqu'ils occupent un autre emploi du secteur privé, les salariés embauchés à temps partiel s'engagent à en informer leur employeur lors de leur embauchage et à ne pas dépasser les durées maximales de travail autorisées par la loi.

c) Horaire à temps partiel à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée à temps complet peut demander à occuper un emploi à temps partiel, en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre formule les souhaits du salarié quant à la durée du passage à temps partiel, à l'horaire de travail et à l'emploi recherché, en précisant s'il s'agit de son poste de travail actuel ou d'un autre emploi existant dans l'établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de répondre favorablement, le salarié est invité à un entretien en vue d'examiner sa demande, dans le délai de 3 mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur. Cet entretien se tient dans le délai de 6 mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur, à une date fixée d'un commun accord.

Lorsque l'employeur n'envisage pas de répondre favorablement, il explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande, dans une lettre recommandée avec avis de réception qu'il adresse au salarié dans le délai de 1 mois suivant la réception de la lettre recommandée par laquelle le salarié avait exprimé sa requête.

d) Horaire temporairement réduit pour motif familial

L'employeur s'efforcera de satisfaire la demande du salarié qui, en raison des besoins de sa vie familiale, souhaite bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine. Les modalités de cette réduction de la durée du travail sont celles fixées par l'[article L. 3123-7 du code du travail](#).

e) Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel comporte, outre les mentions obligatoires visées aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention, l'ensemble des mentions légales relatives aux horaires de travail et aux éventuelles modifications de ces horaires, notamment en cas de recours à des heures complémentaires.

f) Horaires de travail

1. Durée minimale

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée. Chaque journée de travail doit être interrompue par une pause d'une durée de 2 heures au maximum, sauf demande expresse du salarié. Le salarié âgé de moins de 18 ans ne peut travailler, en tout état de cause, plus de 4 h 30 consécutivement.

2. Dérogations à la durée minimale

Le contrat de travail peut fixer une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée dans les cas suivants :

1. Demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à ce minimum ; dans ce cas, l'employeur ne peut justifier un éventuel refus que par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ;
2. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études, auquel cas la fixation d'un horaire inférieur à ce minimum est de droit ;
3. Salarié ne relevant pas des cas ci-dessus et occupant un des emplois suivants, pour lesquels une durée égale à douze heures trente minutes ou plus par semaine, ou à l'équivalent mensuel de cette durée, peut être fixée :

- emploi de secrétariat et/ ou de comptabilité ;
- emploi de nettoyage des locaux de travail ;
- emploi de convoyeur de véhicules ;
- emploi de préparateur de véhicules ;
- emploi d'agent d'opérations dans un établissement de location de véhicules ;
- emploi d'opérateur dans une station-service ;
- emploi d'enseignant dans une école de conduite ;
- emploi de dépanneur-remorqueur ;
- emploi d'agent d'exploitation ou d'opérateur dans un parc de stationnement.

3. Organisation du travail

La durée du travail déterminée par le contrat de travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. [\(1\)](#)

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, le contrat de travail indique les horaires de travail, répartis sur un à cinq jours. Ces horaires doivent être regroupés par journées de sept à huit heures, ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures. [\(1\)](#)

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre mensuel, le contrat de travail définit les semaines travaillées et éventuellement non travaillées. Dans chaque semaine travaillée, les horaires de travail doivent être répartis sur un à cinq jours, et regroupés par journées de sept à huit heures ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures. [\(1\)](#)

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre annuel, la répartition des horaires est programmée dans le cadre d'un volume annuel d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe " Annualisation des horaires de travail ", les heures devant être regroupées par journées de 7 à 8 heures ou par demi-journées de travail de 3 à 5 heures. [\(1\)](#)

L'article 1.10 a de la convention collective relatif au repos journalier est applicable aux salariés à temps partiel. Par dérogation toutefois, le salarié à temps partiel âgé d'au moins 18 ans peut demander que chacune des journées de travail soit continue lorsqu'elle ne dépasse pas 6 heures. Lorsqu'il est âgé de moins de 18 ans, le salarié ne peut, en tout état de cause, travailler plus de 4 h 30 consécutivement.

g) Heures complémentaires

Le contrat de travail peut prévoir la faculté de dépasser l'horaire contractuel en effectuant des heures complémentaires. Dans ce cas, il en fixe le nombre maximum et indique le délai minimum dans lequel le salarié devra être informé de la date d'accomplissement de ces heures complémentaires.

L'accomplissement d'heures complémentaires ne constitue pas une modification de la répartition du travail au sens du paragraphe h. Afin de limiter les contraintes pouvant découler de l'accomplissement d'heures complémentaires, l'employeur est invité à établir un planning hebdomadaire des horaires chaque fois que la nature des travaux à accomplir le permet.

Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder le quart de la durée du travail inscrite sur le contrat ni porter la durée hebdomadaire effective au niveau de la durée légale.

Toute heure complémentaire effectuée donne lieu à une majoration de salaire égale à 10 %, portée à 25 % pour les heures accomplies au-delà de 1/10 de la durée inscrite sur le contrat dans la limite visée à l'alinéa précédent.

Afin que la journée de travail ne comporte au maximum qu'une seule interruption, les heures complémentaires doivent être accolées à une période de travail telle que définie dans le contrat de travail.

Des heures complémentaires ne pourront pas être accomplies sans l'accord du salarié, lorsqu'elles le conduisent à travailler un jour de la semaine non prévu par le contrat de travail, ou lorsque celui-ci justifie d'un engagement contractuel pris avec un autre employeur l'empêchant d'accomplir ces heures complémentaires.

Lorsque l'accomplissement régulier d'heures complémentaires conduit le salarié à effectuer en moyenne au moins 2 heures par semaine de plus que son horaire contractuel, ce dernier est modifié dans les conditions et selon les modalités prévues par l'[article L. 3123-15 du code du travail](#).

Le refus par un salarié d'accomplir des heures complémentaires si le contrat de travail ne le prévoit pas, ou si le nombre maximum a été atteint, ou si le délai minimum de prévenance n'a pas été respecté, ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

h) Modification de la répartition de la durée du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doit être prévue dans le contrat de travail, et être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Dans les cas visés à l'[article L. 3123-24 du code du travail](#), le salarié peut refuser un changement de la durée du travail entraînant une répartition différente des jours travaillés ou des horaires de travail au sein de la journée. Le refus d'accepter un changement de planning notifié dans le respect du délai de prévenance ci-dessus doit être justifié par le salarié avant la date à laquelle ce changement prend effet.

i) Compléments d'heures temporaires

Afin de limiter les recours aux contrats à durée déterminée, un avenant au contrat de travail à temps partiel peut prévoir d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, pour faire face à un accroissement ponctuel de l'activité lié à un remplacement ou à un surcroît d'activité.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein, doit rester exceptionnel.

Les compléments d'heures ne peuvent pas être proposés ni acceptés par les salariés visés au point 5 du paragraphe f 2.

Les compléments d'heures seront proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir, qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail, et en prenant en compte, à compétence égale, la demande écrite la plus ancienne.

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée temporairement à un temps complet, sans pouvoir dépasser 1 547 heures sur 12 mois consécutifs, déduction faite des repos hebdomadaires, des congés payés visés à l'article 1.15 et des jours fériés chômés.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu est limité à quatre par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Le salaire de base ne peut pas être inférieur au salaire horaire perçu avant l'augmentation de la durée du travail, majoré de 10 % et multiplié par le nombre mensuel d'heures convenu. En cas de remplacement temporaire d'un salarié, le salaire mensuel de base ne peut pas être, à qualification égale, inférieur à celui du titulaire du poste majoré de 10 %. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire égale à 25 %.

Chaque avenant doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

j) Statut des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les droits aux congés payés des salariés à temps plein et à temps partiel sont identiques, le décompte des jours de congé s'effectuant comme indiqué à l'article 1.15 c de la présente convention. De même, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut retenir la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

(1) Alinéas étendus sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise détermine les modalités de regroupement des horaires des salariés à temps partiel, dont la durée de travail pourrait être inférieure à l'équivalent de vingt-quatre heures par semaine, calculé sur la période de référence définie par un accord d'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 et de l'article L. 3123-27 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.
1.12

Le compte épargne-temps permet à tout salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de se constituer une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. A défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise, négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, le compte épargne-temps est alimenté, géré et utilisé comme indiqué en annexe de la présente convention collective.

ART.
1.13

a) Prise en compte des périodes de travail au titre du contrat de travail en cours :

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

b) Prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail :

Outre les périodes de travail effectif visées au paragraphe a, sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté toutes les périodes de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, à l'exception :

- des interruptions pour maladie ou accident de la vie courante, qui ne sont prises en compte que dans la limite d'une durée maximale de six mois consécutifs ;
- du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps lorsque celui-ci suspend l'exécution du contrat de travail, dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

c) Périodes d'activité antérieures au contrat de travail en cours :

1. Contrats de travail antérieurs

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

Toutefois, les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul d'une indemnité de rupture sont, en cas de nouvelle rupture suivant elle-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité.

2. Stages

Lorsque le stagiaire a été embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, réalisés au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée de ce stage est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

ART.
1.14

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25, l'employeur doit, après avis du comité social et économique, mettre à leur disposition un local de restauration.

Si ce nombre est inférieur à 25, un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité sera mis à la disposition du personnel.

Lorsque, par suite de difficultés matérielles, l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire à cette obligation, il remettra aux salariés concernés des titres-restaurant qui seront émis et utilisés dans les conditions prévues par les [articles L. 3262-1 et suivants du code du travail](#).

NOTA

a) Calcul des droits

Chaque salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de 2 jours après 25 ans et de 3 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 33 jours ouvrables le total exigible.

Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé [\(1\)](#) :

- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;*
- les journées de congé payé ;*
- la durée du congé de maternité, de paternité et d'adoption ;*
- les périodes de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;*
- les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident de trajet ou du travail, ou de maladie professionnelle ;*
- l'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante, dans la limite d'une durée maximale de trois mois ;*
- les absences pour participer à la « journée défense et citoyenneté » et les temps de service dans la réserve opérationnelle ;*
- la période de préavis non exécutée à la demande de l'employeur ;*
- les congés de formation de toute nature, notamment pour le suivi d'une formation professionnelle, pour un congé individuel de formation ou pour une formation économique, sociale et syndicale ;*
- les jours fériés non travaillés ;*
- les jours de congés exceptionnels pour événements personnels prévus par les articles 2.09 et 4.07 de la présente convention ;*
- les congés des candidats ou des élus à un mandat parlementaire ou local.*

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits aux congés payés que les salariés à temps plein, quelles que soient la durée et la répartition hebdomadaire des jours de travail. Une semaine de congé comporte donc autant de jours de congé qu'il y a de jours habituellement travaillés, partiellement ou totalement, au cours de la semaine ; ainsi, par exemple, pour un salarié travaillant 1 seul jour par semaine, l'absence ce jour-là correspond à 1 semaine de congés payés.

b) Période de congés et période de référence

La période où se prennent les congés payés se situe du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, les droits aux congés payés se calculant sur la période de référence, à savoir du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

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

c) Congé principal de 4 semaines

Le congé principal de 4 semaines est attribué soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité social et économique.

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

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins 3 mois à l'avance.

Dans le cas où le salarié désirerait bénéficier d'un délai plus long, il pourra, 6 mois à l'avance, faire connaître la période pendant laquelle il désire prendre ses congés ; l'entreprise devra alors s'efforcer de répondre sous quinzaine à cette demande.

L'entreprise conserve le droit de modifier exceptionnellement ces dates en cas de nécessité.

Ce congé principal, quand il est d'une durée supérieure à 18 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, en 2 ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

Dans ce cas, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours restant dus sera au moins égal à 5 et 1 seul lorsqu'il sera inférieur.

Le salarié peut exiger de prendre la tranche de 18 jours entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.

d) Cinquième semaine

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

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

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

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

e) Congés spéciaux

Congés des salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté

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

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

Ces salariés peuvent également, sous réserve du respect de la réglementation relative à la période des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement des congés payés, demander à prendre les droits à congés acquis mois par mois depuis leur entrée dans l'entreprise, sans attendre l'expiration de la période de référence.

Congés supplémentaires des salariés rappelés pour les besoins du service

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'entreprise pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours à laquelle s'ajoutera le temps de voyage par le transport public le mieux adapté, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Congés supplémentaires des parents de moins de 21 ans

Les parents salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Congés des salariés originaires des départements et des territoires d'outre-mer et du personnel immigré

La date des congés payés des salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et du personnel immigré pourra être, sur la demande des intéressés, déterminé dans des conditions telles qu'elles leur facilitent un séjour dans leur famille, lorsque celle-ci réside en dehors de la France métropolitaine.

Pour l'exercice de leur droit aux congés payés, ils pourront, en accord avec leur employeur :

- soit bloquer leur congé de 2 années sur la 2e année ;
- soit bénéficier, tous les 2 ans, de quelques semaines de congés supplémentaires non rémunérés. Dans ce cas, la durée totale de leur absence ne devra pas excéder 3 mois.

f) Droit aux congés payés en cas d'indisponibilité du salarié

Le salarié absent pour indisponibilité au sens des articles 2.10 ou 4.08 de la convention collective pendant la période de prise des congés soldera ses droits non placés dans le compte épargne-temps dans le délai d'un an suivant la reprise du travail, aux dates choisies en accord avec l'employeur ou, en cas de désaccord, aux dates fixées par l'employeur.

En l'absence de reprise du travail, le salarié percevra lors de la rupture du contrat de travail une indemnité compensatrice des congés payés qu'il n'a pas pu solder.

(1) Le quatrième alinéa du paragraphe a) de l'article 1.15 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve d'entendre comme « périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination de la durée du congé » l'ensemble des périodes considérées comme telles par le code du travail, notamment les articles L. 3142-1 et L. 3142-2, ou par d'autres dispositions législatives et réglementaires.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

a) Salaires minima conventionnels garantis

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

Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur 6 mois dans le cas prévu à l'article 6.04 d.

Les salaires minima mensuels garantis correspondant à la durée légale du travail sont indiqués, pour chaque grille de classification ouvriers, employés, maîtrise, cadres, dans un barème annexé à la présente convention collective. Ce barème concerne tous les salariés à temps plein, à l'exclusion des salariés visés aux articles 1.22 a et b et sous réserve des abattements susceptibles d'être effectués en application de l'article 1.19 c.

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

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 a se réunira au moins une fois par an pour discuter de la révision des salaires minima et de la valeur du point de formation-qualification. Toute révision des barèmes sera décidée sur la base d'un taux de revalorisation identique pour les cadres et la maîtrise au-delà de l'échelon 20.

b) Salaire mensuel de référence

Le salaire mensuel de référence est la base de calcul de la valeur de 1 heure ou journée non travaillée pour quelque motif que ce soit, lorsqu'il s'agit soit de maintenir le salaire en cas d'absence indemnisée, soit d'opérer une déduction en cas d'absence non indemnisée. Les règles ci-après s'appliquent sous réserve de toute disposition législative ou conventionnelle prévoyant un mode de calcul plus avantageux pour le salarié dans le cas considéré.

Le salaire mensuel de référence est la rémunération, correspondant au travail, que le salarié aurait perçue au cours du mois considéré s'il avait travaillé sans s'absenter. Il est égal à la moyenne des rémunérations correspondant aux mois de salaire complet compris dans la période des 12 mois écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou autres gratifications bénévoles, ainsi que de toutes primes non mensuelles telles que primes de vacances, 13e mois... lorsque leur montant n'est pas affecté par l'absence du salarié. Les mois complets sont ceux qui comportent exclusivement des périodes de travail et/ou des périodes d'absences indemnisées sur la base du salaire brut réellement maintenu ou reconstitué.

Ce salaire mensuel de référence ne peut, en tout état de cause, être inférieur au minimum mensuel garanti applicable au cours du mois pendant lequel l'absence est intervenue.

La valeur d'une heure de travail est égale au quotient du salaire mensuel de référence ainsi calculé par le nombre d'heures de travail prévues pour le mois considéré. La valeur d'une journée de travail est égale à 1/22 de ce salaire brut en cas de convention de forfait en jours telle que prévue à l'article 1.09 f, de 1/30 de ce salaire brut en cas de forfait sans référence horaire tel que prévu par l'article 1.09 g, et de 1/30 de ce salaire net pour déterminer le montant de l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de travail prévue par le règlement de prévoyance.

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, devront être communs aux travailleurs des deux sexes.

Devant l'embauchage, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes seront traités à égalité.

a) Bulletin de salaire

Un bulletin de salaire doit être remis par l'employeur au salarié lors de chaque échéance de paie, éventuellement sous forme électronique si le salarié ne s'y oppose pas.

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique sans limitation de durée. Les salariés et anciens salariés doivent pouvoir récupérer à tout moment leurs bulletins de paie stockés sous forme électronique. Ils sont obligatoirement invités à le faire en cas d'impossibilité d'en poursuivre la conservation pour quelque motif que ce soit, notamment en cas de cessation d'activité de l'employeur.

Le bulletin de salaire, établi selon un modèle conforme à la réglementation en vigueur, comporte obligatoirement les mentions suivantes :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, et son numéro Siret ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
3. L'indication des institutions auxquelles sont versées les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;
4. Le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise et l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
5. Les nom et prénoms du salarié, sa qualification professionnelle, l'éventuelle appellation de l'emploi, et la position dans la classification (échelon, ou niveau et degré pour les cadres) ;
6. le salaire de base, ainsi que la nature et le montant détaillé des accessoires de salaires soumis aux cotisations salariales et patronales, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;
7. La période à laquelle se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et celles qui sont payées avec une majoration au titre des heures supplémentaires en précisant le taux de majoration appliqué ;
8. La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
9. Le montant de la rémunération brute totale ;
10. La nature, l'assiette, le taux et le montant des cotisations et contributions à la charge du salarié, déduites de cette rémunération brute ;
11. Le montant et l'assiette des cotisations et contributions à la charge de l'employeur ;
12. La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au 10 et au 11 effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels ;
13. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
14. La date du paiement de la rémunération et les acomptes éventuellement versés ;
15. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
16. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération mentionnée au 9 ;
17. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 9 et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au 10 et au 11, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 16 ;
18. La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

En outre, les mentions suivantes doivent, s'il y a lieu, être portées soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :

- la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part des repos compensateurs légaux, d'autre part des repos de remplacement visés à l'article 1.09 bis e et à l'article 1.10 d 5 ;
- lorsque les droits atteignent 7 heures, la notification de l'ouverture du droit et de l'obligation de les prendre dans un délai de 6 mois.

b) Certificat de travail

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

- nom, prénom et adresse du salarié ;
- nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise, code APE et adresse de l'entreprise ;
- date d'entrée et date de sortie de l'entreprise ;

- nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés et périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, conformément à l'article D. 1234-6 du code du travail ;
- portabilité du droit aux garanties du régime complémentaire de prévoyance, selon les notices d'information remises au salarié, lorsque la cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

ART.
1.19

a) Accueil des jeunes

La qualité de l'accueil des jeunes, surtout lors du premier emploi, étant une condition essentielle de leur bonne insertion, l'employeur devra :

- présenter au jeune les principaux rouages de l'entreprise ;
- faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail ;
- faire un commentaire du règlement intérieur, lorsqu'il en existe, et en particulier des consignes de sécurité ;
- désigner une personne qualifiée pour accompagner effectivement le jeune ; ce rôle est normalement confié à un tuteur ou, dans le cas du contrat de formation en alternance, au maître d'apprentissage

Toute entreprise devra procéder, une fois par an, à un entretien spécifique du chef d'entreprise, ou de son représentant, avec tout jeune en formation dans l'entreprise sous contrat de formation en alternance.

b) Accompagnement des jeunes

Dans leurs actions et dans leurs supports de communication, les organismes de protection sociale et de formation professionnelle de la branche accordent une place privilégiée à l'ensemble des dispositifs qui s'adressent aux jeunes, dans les domaines de la formation et de la qualification professionnelle, de la protection sociale et de la santé et de l'action sociale.

Les organismes de branche visés à l'alinéa précédent coordonnent leurs actions tendant à faciliter l'accompagnement des jeunes entrant dans la profession et à informer ces derniers, ainsi que les familles et les enseignants, des dispositifs existants.

Ces organismes prennent les initiatives nécessaires pour développer la pratique du tutorat et pour en faciliter l'exercice dans l'entreprise.

Un accord paritaire national fixe les principes observés par la branche pour l'accompagnement des jeunes et leur insertion professionnelle, et détermine les actions engagées par l'ANFA à cet effet sur le plan administratif et financier. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés, et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de 5 ans. Avant chaque échéance quinquennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

c) Salaire des jeunes

Dans tous les cas où des jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes seront rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas précisés ci-dessus, les jeunes salariés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'une autre formation en alternance, perçoivent au moins le minimum garanti de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans. Ces abattements de 20 % et 10 % sont supprimés après 6 mois de pratique.

a) Définition des qualifications professionnelles

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

Les qualifications professionnelles reconnues par la branche des services de l'automobile sont décrites dans les fiches du RNQSA visé au paragraphe b. Le panorama des qualifications professionnelles, placé en tête du RNQSA visé au paragraphe b, permet de repérer les qualifications professionnelles existantes pour chacun des domaines d'activité identifiés.

b) Répertoire national des qualifications des services de l'automobile

Un répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) est annexé à la présente convention collective. Ce répertoire dresse la liste exhaustive et les caractéristiques des qualifications professionnelles. Un panorama des qualifications placé en tête du répertoire permet de repérer l'ensemble des fiches classées horizontalement par échelon ou niveau de classement, et verticalement pour chaque domaine d'activité.

Dans chaque domaine d'activité qu'elle définit, la commission paritaire nationale (CPN) établit une fiche de qualification pour tout ou partie des qualifications identifiées. L'ensemble des fiches de qualification du RNQSA est réexaminé chaque année par la CPN en vue de son éventuelle actualisation, selon une procédure fixée par délibération paritaire.

Les fiches de qualification qui constituent le RNQSA sont utilisées par les entreprises pour classer les salariés conformément aux chapitres III, III bis et V de la présente convention collective.

c) Répertoire national des certifications des services de l'automobile

Les certifications reconnues par la branche sont inscrites sur un répertoire national des certifications (RNCSA) annexé à la présente convention collective et mis à jour chaque année par la CPN.

Ces certifications sont de trois types : les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 1.22 d, les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#).

Les certifications inscrites au RNCSA, qui sont répertoriées dans des séries correspondant à un échelon ou un niveau de classement déterminé, permettent d'accéder aux qualifications du RNQSA.

a) Organisation de la formation professionnelle continue

1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs devront promouvoir et planifier la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, accords et règlements en vigueur. Si pendant une période de 24 mois un salarié n'a pas bénéficié d'une action de formation au titre de la formation professionnelle continue, il peut faire une demande d'entretien professionnel en vue d'obtenir une action dans sa filière professionnelle ; lorsque aucune solution n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur portera cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité social et économique, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan annuel de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. En outre, afin d'assurer un suivi continu et attentif des besoins et du déroulement des actions de formation, un point sur les actions en cours, les actions nouvelles souhaitées et les actions achevées fera l'objet d'une information régulière du comité social et économique.

b) Pilotage de la formation professionnelle

1. Rôle de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 a, fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux commissions paritaires nationales de l'emploi, et à ce titre elle exerce les compétences visées à l'annexe 2-17 de la présente convention.

2. Association nationale pour la formation automobile

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche, par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par la commission paritaire nationale.

L'ANFA collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle dans le champ défini ci-après.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié à la branche des services de l'automobile, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1.01 de la présente convention collective.

L'ANFA peut toutefois étendre son action à ce titre à des missions au profit d'autres secteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche concordants conclus entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des services de l'automobile, d'une part, et dans le secteur professionnel considéré, d'autre part.

L'ANFA est également habilitée en qualité d'OCTA de la branche des services de l'automobile pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage.

c) Financements de la formation professionnelle continue

1. Contributions obligatoires

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'ANFA d'une contribution unique selon leur taille.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution minimale est fixée à 0,55 % de la masse salariale, dont une fraction est affectée à la professionnalisation dans les conditions indiquées dans les accords " contrats de professionnalisation " et " périodes de professionnalisation ". Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale est fixée à 1 % de la masse salariale et peut être réduite à 0,8 % dans le cas prévu à l'[article L. 6331-10 du code du travail](#). Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles [L. 6332-3-3](#) et [L. 6332-3-4](#) du code du travail et des décrets subséquents.

2. Contribution supplémentaire

En application des dispositions de l'[article L. 6332-1-2 du code du travail](#), les entreprises sont redevables, auprès de l'ANFA au 1er janvier de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, d'une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprise ;
- actions de formation collectives ;
- actions de formation permettant d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de compétences d'une certification inscrite au RNCSA, le cas échéant en complément d'une démarche de VAE ;
- démarches de VAE visant à l'obtention d'une certification inscrite au RNCSA ;
- ingénierie du RNQSA et du RNCSA ;
- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de la contribution est fixé à 0,5 % de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de la contribution est fixé à 0,2 % de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

d) Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

1. Entretien professionnel

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel dans l'année suivant l'embauche, puis tous les 2 ans, entendus comme 24 mois complètement ou partiellement travaillés. Cet entretien professionnel, qui a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au cours de cet entretien professionnel, qui a lieu à l'initiative de l'employeur ou du représentant de ce dernier, les points suivants sont notamment abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des moyens permettant l'adaptation des connaissances professionnelles à l'évolution de l'emploi ou le développement des compétences, ou le renforcement de sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés ;
- les initiatives à prendre par le salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation des formations envisagées ;
- les étapes possibles d'un projet professionnel.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de 55 ans, l'entretien professionnel aborde, outre les points énumérés ci-dessus, la question de l'anticipation des aménagements de poste ou de fonctions qui pourraient être définis d'un commun accord et celle de l'évaluation des conditions dans lesquelles une transmission des savoirs et des compétences pourrait être envisagée.

L'entretien professionnel doit systématiquement avoir lieu dans les cas visés par l'[article L. 6315-1 du code du travail](#) et, en outre :

- 1° Après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;
- 2° Préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;
- 3° A la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1.21 a 1 ;
- 4° En cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessus.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut, le cas échéant, aménager les dispositions ci-dessus, notamment pour la préparation et la mise en œuvre des entretiens, pour régler les modalités du choix de l'intervenant dans le cas où les parties sont d'accord pour un soutien technique extérieur, ou encore pour formaliser les conclusions des entretiens.

2. Conséquences des actions de formation continue sur la situation du salarié

Ces conséquences sont définies aux articles 2.05 et 3.02 b, 3 B. 02 b, ou 5.02 b, selon le classement de l'intéressé.

Lorsque le salarié aura échoué à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, l'employeur sera tenu d'avoir avec lui un entretien dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle l'employeur est informé du résultat de l'examen. Cet entretien portera sur les points visés au point 1 ci-dessus et, en outre, sur les conséquences de la formation suivie au regard du poste occupé, sur les perspectives de promotion ultérieure, et en tout état de cause, sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié en se formant.

3. Clauses de dédit-formation

Principe :

Les contrats de travail autres que ceux conclus avec les apprentis et les salariés formés en alternance peuvent comporter une " clause de dédit-formation " selon laquelle, en cas de suivi d'un stage de formation professionnelle, le salarié s'engage, à l'issue de ce stage, à demeurer un certain temps au service de son employeur.

Conditions :

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

1. Que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante ;
2. Que l'employeur puisse justifier auprès du salarié qu'il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les 2 années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux ;
3. Que l'employeur présente les documents justifiant du montant de l'indemnité de dédit-formation ;
4. Que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :
 - la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation ;
 - la durée de la période d'attachement ;
 - le taux et le mode de calcul de l'indemnité ;
5. Que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec avis de réception, lorsque le contrat de travail ou l'avenant visé au 4 est entré en application plus de 1 an avant le départ en stage.

Mise en œuvre :

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle, lorsque la durée de ce dernier n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle lorsque la durée de ce dernier a excédé 105 heures.

L'indemnité de dédit-formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d'allocations de chômage, ni de départ volontaire consécutif au versement d'une pension par la sécurité sociale.

Le versement du salarié est obligatoirement affecté au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Montant de l'indemnité :

La base de calcul de l'indemnité de dédit-formation est le coût de la formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné, déduction faite des aides ou abattements reçus pour cette formation.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

4. Validation des acquis de l'expérience

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience, dans les conditions fixées par accord paritaire national, en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#) ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP et au RNCSA visé à l'article 1.20 c.

a) Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la profession. Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les objectifs poursuivis par la branche en matière d'apprentissage, ainsi que les conditions de la participation de l'ANFA à leur réalisation, sont déterminés par un accord paritaire national. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des apprentis, et celle des centres de formation des apprentis. Il est conclu pour une période de 5 ans. Avant chaque échéance quinquennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA :

– est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié, bénéficiera, à la fin du 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1, de la présente convention collective nationale ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente convention collective nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 a, alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

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

– ou bien est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, dès lors que ce contrat est immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du contrat à durée déterminée précédant le contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1 de la présente convention collective nationale, perçu au terme du contrat à durée déterminée ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente convention collective nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 a, alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

Si au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, mais que ce dernier n'est pas immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée, le versement de la prime d'intégration sera remplacé par le versement par l'employeur de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée due en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

b) Contrats de professionnalisation

L'embauchage sous contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant au RNQSA. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, et les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du répertoire national des certifications :

– est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1, de la présente convention collective nationale ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente convention collective nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 a, alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

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

– ou bien est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, dès lors que ce contrat est immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du contrat à durée déterminée précédant le contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1 de la présente convention collective nationale, perçu au terme du contrat à durée déterminée ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente convention collective nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 a, alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

Si au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, mais que ce dernier n'est pas immédiatement suivi d'un contrat à

durée indéterminée, le versement de la prime d'intégration sera remplacé par le versement par l'employeur de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée due en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

c) Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir un, plusieurs, ou la totalité des modules de formation d'une certification inscrite au RNCSA annexé à la convention collective, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

d) Certificats de qualification professionnelle

Le CQP est une certification délivrée par la branche, attestant de l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

A chaque qualification de branche visée à l'article 1.23 est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'Etat, ou sauf exception définie par la commission paritaire nationale, un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui est mentionné à la rubrique " mode d'accès " de la fiche de qualification considérée.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un " référentiel ", document de référence établi par l'ANFA.

Un accord paritaire national annexé à la convention collective définit notamment les publics visés, les conditions d'obtention des CQP, le contenu des référentiels, l'organisation de l'évaluation des candidats, et les modalités d'habilitation des organismes de formation.

e) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celui de la branche, de l'entreprise et du salarié, doit permettre :

- à la branche des services de l'automobile, d'affirmer son identité et l'attractivité des nombreux parcours professionnels qu'elle organise ;

- aux entreprises, d'améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;

- aux salariés, de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Un accord paritaire national décrit les objectifs poursuivis par la démarche de GPEC au niveau de la branche des services de l'automobile, des entreprises qui la composent, et des salariés qui y travaillent. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de 3 ans. Avant chaque échéance triennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

f) Compte personnel de formation

Droit au compte personnel de formation :

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux apprentis et aux salariés. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Actions de formation éligibles :

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'[article L. 6323-16 du code du travail](#), sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans le RNCSA visé à l'article 1.20 c ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles.

Sont prioritaires les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCSA, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations, ainsi que les démarches de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés d'obtenir une certification inscrite au RNCSA.

Sans préjudice des priorités définies ci-dessus, la commission paritaire nationale définit chaque année les publics prioritaires bénéficiant de conditions de prise en charge particulières.

Financement des actions de formation :

Les fonds collectés sont affectés à la prise en charge d'actions de formation éligibles, des coûts salariaux, et des frais annexes afférents, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'ANFA est habilitée à appliquer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Les démarches de VAE seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros.

L'ANFA fournit chaque année à la commission paritaire nationale un bilan chiffré des prises en charge.

Abondement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte lorsque la certification visée est un CQP inscrit au RNCSA.

Dans ce cadre, le nombre d'heures acquis au titre du CPF sera abondé d'un montant compris entre 10 % et 50 % du nombre d'heures selon les disponibilités financières de l'ANFA.

Le taux horaire de prise en charge sera fixé selon les dispositions du point précédent dans la limite du taux forfaitaire maximal de prise en charge arrêté pour le dispositif des périodes de professionnalisation.

Les salariés qui, après 6 ans d'activité professionnelle faisant suite à un contrat, une période d'apprentissage ou de professionnalisation, n'occupent pas, au sein de leur entreprise formatrice, un emploi correspondant à la certification acquise, se verront attribuer par l'ANFA un abondement de 70 heures de leur CPF. Cet abondement, qui s'ajoute à celui dont le salarié bénéficie dans les conditions prévues par l'[article L. 6323-13 du code du travail](#), sera mobilisé lors de la réalisation d'une action de formation selon les conditions définies aux articles relatifs au financement.

g) Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de le placer sur un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification visée à l'article 1.20 c, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC mis en place dans la branche des services de l'automobile. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

Les objectifs de l'entreprise et les méthodes mises en oeuvre seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, les négociations seront engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

2. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de contribuer à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.

b) Fin de la carrière professionnelle

1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe a, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

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

2. Transmission des savoirs et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

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

Ces salariés peuvent utiliser leur compte personnel de formation pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en œuvre dans l'entreprise.

4. Départ à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2.12 ou 4.10 de la présente convention collective, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les 6 mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale de 1 mois.

c) Capital de fin de carrière

Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient, dans les conditions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention collective, d'un capital de fin de carrière.

Ce capital de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1.26 b, dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.

Le fonds collectif visé à l'alinéa précédent est financé par des cotisations à la charge exclusive des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur.

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC mis en place dans la branche des services de l'automobile. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

Les objectifs de l'entreprise et les méthodes mises en oeuvre seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, les négociations seront engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

2. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de contribuer à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.

b) Fin de la carrière professionnelle

1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe a, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

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

2. Transmission des savoirs et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

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

Ces salariés peuvent utiliser leur compte personnel de formation pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en œuvre dans l'entreprise.

4. Départ à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2.12 ou 4.10 de la présente convention collective, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les 6 mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale de 1 mois.

c) Capital de fin de carrière

Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient, dans les conditions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention collective, d'un capital de fin de carrière.

Ce capital de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1.26 b, dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.

Le fonds collectif visé à l'alinéa précédent est financé par des cotisations à la charge exclusive des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur.

ART.
1.24

a) Salariés toutes catégories, y compris apprentis

Toutes les entreprises sont tenues d'affilier leurs ouvriers, employés et apprentis à l'institution de retraite des salariés de la profession (IRP AUTO Retraite ARRCO, institution ARRCO n° 531), sauf adhésion à une institution assurant des prestations équivalentes, effectuée antérieurement au 8 décembre 1961 pour les entreprises à forme non artisanale et au 31 décembre 1963 pour les entreprises à forme artisanale.

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

b) Personnel de maîtrise et cadres

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

c) Changement d'institution de retraites complémentaires

En cas de transfert d'exploitation, quelles qu'en soient les modalités, résultant notamment d'une vente, d'une fusion ou d'une absorption, l'adhésion existante à l'IRP AUTO Retraite ARRCO et à l'IRP AUTO Retraite AGIRC doit être maintenue dès lors que le personnel transféré demeure employé dans un établissement distinct conservant une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective.

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

ART.
1.25

Un accord national institue au sein de la branche un dispositif d'épargne salariale dénommé "Inter-Auto-Plan", dont il détermine les conditions d'adhésion et de gestion. Ce dispositif, qui a notamment pour objet de recueillir les sommes issues de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières bénéficiant des avantages sociaux et fiscaux qui s'attachent à cette épargne collective, dont la gestion est surveillée paritairement.

Inter-Auto-Plan est destiné à collecter et à orienter l'épargne salariale dans les cadres juridiques du plan d'épargne interentreprises (PEI) et du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I). La promotion de ce dispositif de branche est assurée par l'IRP AUTO Epargne salariale, dans le cadre de conventions passées avec le ou les organismes qui en assurent la gestion.

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

Le règlement d'Inter-Auto-Plan est adressé sans frais par l'IRP AUTO Epargne salariale à tout salarié qui en fait la demande, sur simple justification de son appartenance à une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective.

a) Garanties collectives de prévoyance

Les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés ou leurs ayants droit en matière d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, de fin de carrière et de toutes autres prestations complémentaires prévues par l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale sont fixées par des règlements de prévoyance établis et modifiés par accord conclu au sein de la commission paritaire nationale. Ces règlements de prévoyance sont annexés à la présente convention collective.

Les obligations prévues par ces règlements sont opposables aux entreprises et aux salariés après l'extension des dispositions en cause par arrêté ministériel. Par exception toutefois, les modifications apportées aux annexes tarifaires des règlements sont opposables dès le premier jour de l'exercice considéré, en raison du caractère provisionnel des cotisations.

La publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension vaut notification au sens de l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale.

b) Désignation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux des services de l'automobile inscrivent les garanties de protection sociale dans une véritable politique de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général, liant entre eux les salariés, les anciens salariés et les entreprises.

La politique définie par la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration.

Un organisme paritaire dédié est seul à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les partenaires sociaux et mise en œuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance mais à appliquer cette politique au service des salariés de la branche et à permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi. Dans le domaine de la prévoyance comme dans ceux de la retraite complémentaire, de la formation professionnelle, de l'action sociale, de l'épargne salariale et du dialogue social, la présente convention collective garantit la solidarité entre les entreprises des services de l'automobile par la création d'organismes paritaires dédiés à chacun de ces domaines.

La politique de protection sociale des services de l'automobile comporte quatre caractéristiques :

- des structures de gouvernance – conseil d'administration et commission paritaire – qui respectent la représentativité des organisations syndicales, employeurs et salariés, au sein de la branche ;
- la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les prestations et les cotisations du régime mis en œuvre par l'organisme pour l'ensemble de la population et des entreprises de la branche ;
- l'utilisation des fonds propres et des bénéfices de l'organisme dans l'intérêt exclusif des salariés et anciens salariés de la branche ;
- l'interdiction pour l'organisme de développer une activité concurrentielle en dehors du champ de la branche et l'obligation de réserver son budget au service des salariés et anciens salariés de la branche.

Un accord paritaire conclu au sein de la commission paritaire nationale désigne, pour une durée qui ne peut excéder 5 ans, renouvelable dans les conditions indiquées à l'alinéa suivant, un organisme assureur désigné (OAD) chargé de servir les prestations définies par les règlements de prévoyance et de recouvrer les cotisations correspondantes.

La commission paritaire nationale réexamine tous les 5 ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques dont la couverture est rendue obligatoire conformément au paragraphe a.

Elle s'attache à vérifier à cette occasion :

- que le régime mis en œuvre répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- que le régime garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- que le régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en œuvre d'une sécurité sociale professionnelle reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;
- que le régime inclut des éléments de solidarité tels que la mutualisation des obligations de portabilité ou la prise en compte des populations les plus fragiles, notamment les salariés les plus jeunes ;
- que le régime agit dans une approche visant à coordonner ses actions avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;
- que le régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble de ces objectifs contribue à l'attractivité de la branche ainsi qu'à sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs.

c) Information des entreprises et des salariés

La notice d'information remise par l'OAD aux entreprises adhérentes, conformément à la loi, doit être accompagnée du texte des règlements de prévoyance visés au paragraphe *a* et de leurs annexes. Ces documents, ainsi que leur mises à jour ultérieures, sont obligatoirement remis aux salariés par l'employeur.

NOTE : Dispositions applicables au 1er janvier 2014 : Avenant n° 63 du 4 juillet 2012 BO 2012/36.

**ART.
1.26
bis**

Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leur personnel de garanties de prévoyance collective s'ajoutant à celles instituées par l'article 1.26 et les règlements de prévoyance correspondants, notamment par l'adoption de garanties supplémentaires de prévoyance proposées par l'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26 *b*.

L'adoption de telles garanties s'effectue conformément aux dispositions législatives, notamment par accord d'entreprise ou par ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

Aucune des garanties collectives ainsi instituées ne peut se substituer, en tout ou partie, à celles prévues par les régimes obligatoires mentionnés à l'article 1.26 de la présente convention.

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

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

**ART.
1.27**

Les salariés bénéficient d'une couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime professionnel complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective. Ce régime professionnel comporte un dispositif de solidarité et de prévention géré par IRP Auto Solidarité Prévention, financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La couverture des garanties collectives est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un organisme d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national instituant le RPCS.

L'organisme assureur de référence des services de l'automobile est IRP Auto Prévoyance Santé. Cet organisme propose une couverture conforme aux prescriptions du RPCS et mutualise les risques de santé au sein de la branche. A ce titre, il est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige notamment à accepter l'adhésion de toutes les entreprises et à assurer les garanties collectives minimales du RPCS suivant une tarification nationale indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise.

**ART.
1.27**

Les salariés bénéficient d'une couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime professionnel complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective. Ce régime professionnel comporte un dispositif de solidarité et de prévention géré par IRP Auto Solidarité Prévention, financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La couverture des garanties collectives est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un organisme d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national instituant le RPCS.

L'organisme assureur de référence des services de l'automobile est IRP Auto Prévoyance Santé. Cet organisme propose une couverture conforme aux prescriptions du RPCS et mutualise les risques de santé au sein de la branche. A ce titre, il est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige notamment à accepter l'adhésion de toutes les entreprises et à assurer les garanties collectives minimales du RPCS suivant une tarification nationale indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise.

ART.
1.27

Les salariés bénéficient d'une couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime professionnel complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective. Ce régime professionnel comporte un dispositif de solidarité et de prévention géré par IRP Auto Solidarité Prévention, financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La couverture des garanties collectives est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un organisme d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national instituant le RPCS.

L'organisme assureur de référence des services de l'automobile est IRP Auto Prévoyance Santé. Cet organisme propose une couverture conforme aux prescriptions du RPCS et mutualise les risques de santé au sein de la branche. A ce titre, il est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige notamment à accepter l'adhésion de toutes les entreprises et à assurer les garanties collectives minimales du RPCS suivant une tarification nationale indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise.

ART.
1.27
bis

Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leurs salariés de garanties de remboursement des frais de santé s'ajoutant à celles instituées par l'article 1.27 et l'annexe 2.9 RPCS de la convention collective nationale des services de l'automobile (IDCC 1090).

L'adoption de telles garanties s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et nécessite un acte de mise en place au sein de l'entreprise.

Pour l'application de l'[article R. 242-1-11°\) du code de la sécurité sociale](#), il est précisé que relèvent de l'[article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017](#) relatif à la prévoyance des cadres, les salariés « cadres » classés du niveau I au niveau V de la classification de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Peuvent être intégrés à la catégorie des " cadres " pour le bénéfice des garanties supplémentaires de remboursement des frais de santé, les salariés relevant de la catégorie " agents de maîtrise ", classés de l'échelon 17 à l'échelon 25 de la classification de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Les entreprises souhaitant mettre en œuvre la faculté susvisée devront formaliser ce choix au sein d'un acte de droit du travail conforme à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#).

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés d'autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres hormis celles prévues au chapitre IV de la convention collective nationale des services de l'automobile intitulé " Dispositions particulières au personnel maîtrise et cadre ".

ART.
1.28

La préservation de la santé au travail et la protection des salariés contre les risques professionnels doivent être un objectif permanent dans toutes les entreprises. Afin d'aider à la réalisation des actions qui concourent à cet objectif, un accord paritaire national annexé à la présente convention collective précise le rôle des acteurs de la prévention dans l'entreprise, décrit le processus de traitement des risques que le chef d'entreprise doit mettre en œuvre, et expose les moyens concrets à la disposition de ce dernier pour améliorer les conditions de travail.

Les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, et la surveillance médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le groupe IRP AUTO apporte son soutien et son appui aux salariés et aux entreprises en développant des actions propres à préserver la santé et la sécurité, notamment grâce au dispositif de solidarité et de prévention visé à l'article 1.27.

a) Action sociale et culturelle

L'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (IRP AUTO APASCA) est chargée de promouvoir et de gérer des réalisations sociales et culturelles en faveur des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

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

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

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

b) Coordination des actions sociales

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 *b* assure la bonne complémentarité des politiques d'action sociale développées par l'IRP AUTO APASCA, d'une part, et par les institutions de retraite et de prévoyance regroupées au sein d'IRP Auto, d'autre part. Elle procède à la définition des orientations d'action sociale par voie de délibération.

Apprentissage : Objectifs de la période 2015-2019

Chapitre Ier

Principes directeurs

Article 1^{er}

L'apprentissage constitue un des outils de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en favorisant le renouvellement de la population professionnelle des entreprises. Pour les jeunes, c'est la première étape d'une formation qui ne se conçoit que tout au long de la vie et fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Article 2

L'apprentissage repose sur un contrat de travail, ce qui implique :

- une pédagogie où la situation de travail est mise au cœur de l'enseignement. Le lien entre le savoir et la compétence est plus étroit. Cette approche favorise l'implication et la motivation des jeunes ;
- une intégration dans le monde du travail qui favorise la socialisation et la construction de l'identité professionnelle du jeune ;
- un rôle particulier des CFA qui doivent développer un accompagnement structurant pour le jeune et l'entreprise. Cette exigence nécessite une adaptation permanente de ses objectifs et de son fonctionnement, notamment pédagogique, afin d'intégrer les évolutions constantes du secteur et de la réglementation.

Article 3

Les CFA sont naturellement des lieux de formation, toutefois ; du fait du caractère particulier de l'apprentissage et de la forte relation avec l'entreprise qu'il implique, les CFA doivent enrichir la fonction formation, en devenant des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 4

Au regard des résultats satisfaisants aux examens et des très bons taux d'insertion, l'apprentissage en CFA constitue le dispositif principal et prioritaire d'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des services de l'automobile.

Article 5

L'ANFA privilégie donc prioritairement les ouvertures de sections en CFA relevant du monde économique, et plus particulièrement au sein de son réseau. Elle accompagne leur fonctionnement.

Chapitre II

Principes opérationnels

Article 6

L'objectif de la branche est de pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau, lui permettre d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dispositifs, en lui donnant la possibilité de réviser ses choix initiaux, tout en sécurisant son parcours de formation.

Article 7

Les organisations signataires soutiennent les mesures de préapprentissage favorisant une meilleure connaissance des métiers et sécurisant l'orientation des jeunes tout en constituant une voie de recrutement pour les CFA.

Article 8

Les organisations signataires considèrent la possibilité de commencer un cursus d'apprentissage sans employeur, comme opportune ; elles soulignent toutefois que celle-ci nécessite un certain accompagnement personnel et renforcé des jeunes par les équipes des CFA.

Article 9

Les organisations signataires ne sont pas favorables à la mixité des publics réunissant des jeunes sous statut scolaire, en apprentissage et en formation professionnelle, dans la mesure où chaque mode de formation s'appuie sur des objectifs et une pédagogie différenciée.

En outre, les rythmes d'apprentissage sont différents. Cette situation risque d'augmenter les décrochages pour les jeunes fragilisés, engagés dans des parcours de niveau V, voire de niveau IV.

Enfin, les problèmes de gestion, issus de la juxtaposition de dispositifs ne répondant pas aux mêmes règles juridiques rendent difficiles la mise en œuvre de la mesure.

Chapitre III

Accompagnement des CFA

Article 10

L'ANFA accompagne les CFA, vecteurs principaux du développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, dans leur fonctionnement comme dans leur relation avec les jeunes et les entreprises.

Section 1

Soutien aux projets d'établissement

Article 11

L'ANFA favorise l'émergence de projets présentés par les CFA, adaptés à la politique de formation de la branche et au contexte socio économique de l'établissement de formation. A ce titre, les travaux de l'observatoire peuvent concourir à cette démarche.

Article 12

L'ANFA associe les directions des CFA dans sa réflexion sur des enjeux stratégiques, sur la promotion de l'apprentissage et l'intégration des nouveaux moyens de communication ou tout autre thème visant le développement et l'amélioration qualitative de l'apprentissage.

A cet effet, l'ANFA promeut la collaboration entre établissements par leur mise en relation et l'organisation de travaux dédiés. Ces derniers se développent dans un esprit de filière et de complémentarité, s'adressent aux directions des CFA et, le cas échéant, à leurs équipes.

Article 13

L'ANFA favorise toute démarche renforçant le rôle d'interface du CFA entre le jeune et l'entreprise.

Section 2

Accompagnement des jeunes en CFA

Article 14

L'ANFA met à disposition des CFA les informations nécessaires à l'accompagnement des jeunes afin de rechercher l'orientation ou la réorientation la plus appropriée et de construire avec eux une solution adaptée à leur niveau, à leur âge et à leurs aspirations, tout en sécurisant leur parcours de formation et d'insertion professionnelle.

Article 15

Dans cet objectif, l'ANFA propose aux établissements, sous conditions, un outil de positionnement et d'évaluation des apprentis dénommé « Pole position » pour l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

Article 16

L'ANFA soutient les initiatives d'amélioration qualitative des formations (dédoublément, transdisciplinarité) et tout particulièrement les dispositifs permettant d'engager le jeune dans un parcours formatif individualisé prenant en compte ses acquis

Article 17

Elle soutient également les CFA engageant les jeunes dans des projets collectifs (projet professionnel, classe européenne, concours, compétition automobile...).

Article 18

L'ANFA favorise la diffusion et l'usage des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE) et accompagne les CFA dans leur déploiement.

Article 19

L'ANFA soutient les initiatives visant à développer en cohérence avec la mission d'enseignement, un accompagnement social des jeunes. Cet axe vise à mettre à disposition toutes les informations sur les dispositifs sociaux existant dans la branche mais également à soutenir les démarches sécurisant le jeune dans sa vie personnelle et développant son accès à la citoyenneté et à la culture.

Article 20

Outre l'obtention d'un diplôme, l'apprentissage vise l'insertion professionnelle et à ce titre, l'ANFA encourage les actions de soutien des jeunes dans leur recherche d'emploi et dans la construction de leur projet professionnel. L'ANFA met à disposition toute l'information sur les dispositifs de la branche, conçus pour les entreprises et les salariés, que ce soit sous forme dématérialisée ou par l'organisation de manifestations dédiées. C'est ainsi que les jeunes auront une visibilité sur les évolutions offertes par le secteur et que les CFA concourront à leur fidélisation à la branche.

Section 3

Accompagnement de la relation CFA / Entreprises

Article 21

Les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est désormais indispensable pour eux de développer une offre de services dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises. A cet effet, l'ANFA accompagne les démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA et d'améliorer les relations avec les entreprises. Elle met à leur disposition les informations sur le secteur d'activités, les dispositifs et les outils de branche.

L'ANFA favorise toute initiative permettant de faire, de ces établissements, des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 22

Dans cet esprit, l'ANFA engage une réflexion sur une labellisation des entreprises accueillant les apprentis.

Article 23

L'ANFA maintient et développe son action en direction des maîtres d'apprentissage dans la perspective de l'amélioration de la fonction tutorale, l'entreprise étant reconnue comme lieu et source de co-formation. Il s'agit également de proposer au sein des CFA des animations fédérant les maîtres d'apprentissage autour de réflexions liées aux thématiques professionnelles.

Article 24

L'usage des TICE dans la relation de l'alternance constitue un axe d'approfondissement.

Section 4

Réseau des CFA pilotes

Article 25

Le réseau constitue un outil efficace constituant, d'une part, un levier pour le déploiement de la politique de branche et, d'autre part, favorisant l'émergence de problématiques en lien avec la mise en œuvre de l'alternance.

Les organisations signataires réaffirment le rôle essentiel du réseau des CFA pilotes organisé par l'ANFA.

Il représente une ressource pour l'appareil de formation dans une perspective d'amélioration qualitative des pratiques de formation. En ce sens, le réseau est considéré comme un partenaire privilégié de la branche, et il fait à ce titre l'objet d'une animation spécifique par l'ANFA.

ART. 6.01

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

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

ART. 6.02

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci indique, outre les mentions requises par les articles 2.03 ou 4.02, les conditions d'exercice de l'activité du salarié ainsi que toutes clauses particulières pouvant être prévues notamment quant à l'usage des véhicules, l'obligation de non-concurrence ou le recours éventuel au travail dominical.

ART. 6.03

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

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

- soit conformément aux dispositions de l'article 1.09 *d* à *g*, selon les contraintes particulières de l'activité et le degré d'autonomie de l'intéressé ;
- soit dans le cadre d'un temps de travail individuel mesuré hebdomadairement.

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

Cette activité d'accueil, de renseignement et/ou de négociation, sans activité particulière à l'extérieur, est réalisée dans le cadre d'un horaire de travail prescrit. En conséquence, l'employeur doit définir et mettre en œuvre, pour cette catégorie de personnel, les modalités concrètes de mesure du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 1.09 *a*. L'horaire de ces salariés est l'horaire collectif ou un forfait conforme à l'article 1.09 (*d* ou *e*).

a) Modes de rémunération

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

Lorsque le salarié est rémunéré par un fixe et des primes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du minimum garanti qui lui est applicable, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes *d* à *g* dudit article.

b) Mise en œuvre des barèmes des primes de vente

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

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

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

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

Lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes *d* à *g* dudit article.

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

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

- s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié sera assuré, pendant 3 mois, de percevoir une rémunération mensuelle au moins égale au salaire de référence visé à l'article 1.16 *b* ;
- s'il a été absent pendant 3 mois ou plus pour indisponibilité au sens des articles 2.10 et 4.08, le salarié sera assuré de percevoir, au titre du 1er mois de travail complet suivant son retour, le salaire minimum conventionnel garanti correspondant à son classement ;
- si le programme d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75 % au maximum par suite d'un événement ou d'une perturbation extérieurs à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel garanti.

d) Lissage des rémunérations

Lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, une vérification est effectuée sur le mois en cours et les 5 mois payés qui précèdent. S'il apparaît que la moyenne des salaires versés sur ces 6 mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique minimum garanti, égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.

Lorsque la période de référence est inférieure à 6 mois pour quelque motif que ce soit, la vérification ci-dessus est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués. Lorsqu'un salaire mensuel entrant dans la période de référence de 6 mois est incomplet par suite d'absence non indemnisée, c'est le salaire minimum garanti réduit en proportion de l'absence qui doit être pris en compte pour le mois considéré.

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

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels "compléments minima garantis" et "compléments Smic" qui ont pu être versés au cours de la période de 6 mois.

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congés payés, événement familial, heures de délégation, dispense de préavis...) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 *b* de la présente convention.

Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22 ou 1/30 visées au dernier alinéa de l'article 1.16 *b* s'appliquent à la partie fixe de la rémunération et non au salaire mensuel de référence.

**ART.
6.05**

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congés payés, événement familial, heures de délégation, dispense de préavis...) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 *b* de la présente convention.

Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22 ou 1/30 visées au dernier alinéa de l'article 1.16 *b* s'appliquent à la partie fixe de la rémunération et non au salaire mensuel de référence.

**ART.
5.01**

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

**ART.
5.02**

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des niveaux figurant à l'article 5.03 et des degrés figurant à l'article 5.02 *c* à partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il progressera au sein du niveau considéré dans les conditions indiquées par l'article 5.02 *c*.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 C a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

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

d) Utilisation des degrés

Chacun des quatre premiers niveaux de classement définis à l'article 5.03 est doté de trois degrés de progression : A, B et C. L'employeur détermine pour chaque cadre le degré qui lui est attribué, par application combinée des quatre critères ci-dessous ; les trois degrés permettent normalement une progression au sein du niveau considéré en fonction notamment de l'accroissement des compétences dans le temps et du positionnement de l'intéressé par rapport aux autres cadres, lorsqu'il en existe :

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

Niveau I

Ce niveau comportant trois degrés concerne :

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

Niveau II

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

Niveau III

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

Niveau IV

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

Niveau V

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

ART.

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0006.pdf

ART.

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0006.pdf

Modalités de la couverture collective obligatoire

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient obligatoirement d'une couverture des frais de santé au moins égale à celle définie au tableau du I, à partir du 1er jour d'exécution du contrat de travail. Les ayants droit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas de la couverture obligatoire des frais de santé. Leur couverture peut être acquise par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'options familiales proposées par l'organisme assureur.

Le droit aux prestations est maintenu ainsi que l'obligation de verser les cotisations correspondantes :

- pendant les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- pendant la durée des périodes d'indisponibilité visées aux articles 2.10 et 4.08 de la convention collective.

En cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas droit au maintien des prestations, la cotisation mensuelle est due au prorata des jours rémunérés ou indemnisés au cours du mois par rapport à 30, chaque jour de cotisation étant réputé être égal à 1/30 de la cotisation mensuelle.

Le droit aux prestations est maintenu gratuitement au-delà de la rupture du contrat de travail dans les cas de portabilité des droits visés au II. 2 ci-après. Dans les autres cas, les prestations ne sont plus garanties, et les cotisations ne sont plus dues, pour les actes et soins effectués à partir du lendemain de la date de radiation des effectifs de l'entreprise ou lorsque les prestations sont afférentes à des événements survenus après cette date.

La couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale est assurée dans les conditions de la présente annexe, sous réserve des adaptations précisées par le décret visé à l'article L. 911-7 dudit code.

Dispenses d'affiliation

Sont dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande :

- a) Les salariés qui peuvent bénéficier d'une dispense de plein droit, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;
- b) Les salariés qui sont dans l'une ou l'autre des situations suivantes :
 - salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
 - salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
 - salariés à temps partiel ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduiraient à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Modalités de la dispense d'affiliation

Lors de l'embauche de tout salarié, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié de l'existence et de la nature de la couverture collective des frais de santé en vigueur dans l'entreprise et de lui demander s'il souhaite bénéficier d'une dispense d'affiliation dans les conditions indiquées ci-dessus. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Le salarié qui souhaite être dispensé d'affiliation au titre du paragraphe a ci-dessus est tenu d'en informer l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Celui qui souhaite être dispensé d'affiliation au titre du paragraphe b est tenu d'en informer l'employeur dans le délai de 15 jours suivant son embauchage, en produisant les justificatifs nécessaires dans le premier des trois cas visés par ce paragraphe b. La dispense prend alors effet au 1er jour de l'embauchage.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des droits définie au II. 2.

Les salariés dispensés d'affiliation sont réaffiliés par l'employeur s'ils en font la demande. La réaffiliation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

ART.

Les salariés garantis collectivement au titre du RPCS bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Lorsque le salarié bénéficiaire des dispositions ci-dessus a souscrit un contrat couvrant ses ayants droit, ceux-ci bénéficient dans les mêmes conditions et limites du maintien gratuit de leur couverture.

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des droits ci-dessus définie sont précisées dans une notice d'information annexée au RPCS. Cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage.

ART.

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, dans les conditions et limites définies au II.1, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée au II.2.

Cette garantie, qui assure des prestations au moins aussi favorables que celles énumérées au tableau du I, peut être complétée par des garanties optionnelles souscrites dans les conditions prévues par l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), qui couvrent tous les salariés ou bien des catégories objectives de salariés telles que définies par le [décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012](#).

La branche des services de l'automobile est constituée en majorité d'un tissu de petites et moyennes entreprises réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Le recours aux actes de téléconsultation par les salariés des services de l'automobile devrait ainsi leur faciliter l'accès aux soins notamment dans les zones de désertification médicale.

En outre, elle devrait également permettre l'amélioration de leur prise en charge et de leur suivi afin de prévenir certaines hospitalisations et de diminuer le recours aux urgences.

La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2018 dans son [article 54](#) inscrit dans le droit commun les actes de télémedecine par le biais des conventions nationales avec les professionnels de santé libéraux.

La [loi du 24 juillet 2019](#) relative à l'organisation et à la transformation du système de santé adapte le cadre légal existant afin d'assurer le déploiement de la télémedecine et des télésoins.

Les partenaires sociaux de la profession invitent les entreprises des services de l'automobile à demander qu'un service de téléconsultation médicale soit prévu dans leur contrat collectif obligatoire de complémentaire santé et en particulier lorsque les actes de téléconsultation ne sont pas pris en charge par la sécurité sociale.

ART.

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit :

1. Ne pas déterminer les cotisations des assurés en fonction de leur état de santé ;
2. Ne pas appliquer de sélection médicale ;
3. Favoriser le respect du parcours de soins coordonnés ;
4. Intégrer les remboursements minimaux tels que le ticket modérateur sur les consultations, la pharmacie, les forfaits hospitaliers ;
5. Assurer au moins deux actes de prévention.

ART.

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et doit en conséquence respecter les obligations, interdictions et limites de prise en charge fixées par les articles [L. 871-1](#), [R. 871-1](#) et [R. 871-2](#) du code de la sécurité sociale.

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche des services de l'automobile, d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, il est institué un fonds collectif géré par l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé.

Ce fonds collectif est destiné à la mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention définies ci-après. L'organisme de référence, IRP Auto Prévoyance Santé, établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmet à la commission paritaire nationale.

IV.1. Actions de solidarité

Les actions de solidarité qui relèvent du RPCS visent à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la santé des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés d'insertion, quelle qu'en soit l'origine : jeunes apprentis isolés, situations de précarité professionnelle, personnes à mobilité réduite, difficultés de logement ...

Les orientations des actions de solidarité et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi visés au II. 2, à l'exclusion des ayants droit.

Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP Auto Prévoyance Santé, la réalisation des actions définies par les partenaires sociaux étant programmée dans la limite des fonds disponibles.

IV.2. Actions de prévention

Les actions de prévention qui relèvent du RPCS sont exclusivement liées aux risques santé spécifiques aux professions des services de l'automobile ou aux risques de santé publique. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi définis au II. 2, à l'exclusion des ayants droit, quel que soit l'organisme d'assurance retenu par l'employeur pour assurer la couverture des garanties de santé.

Les programmes de prévention prioritaires et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP Auto Prévoyance Santé, dans la limite des fonds disponibles.

Prévention liée aux risques de santé publique

IRP Auto Prévoyance Santé, organisme de référence du RPCS :

- réalise des actions de prévention en relais de la politique de santé publique (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, etc.) et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addiction, etc.) ;
- organise des réunions d'information sur les comportements en termes de consommation médicale afin de sensibiliser les salariés des entreprises dans le domaine de la santé ;
- recherche des partenariats avec l'ANFA pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire spécifiquement destinées aux salariés sous contrat de formation en alternance ;
- se rapproche du GNFA pour étudier les voies et moyens de sensibilisation des stagiaires en formation.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé, notamment en entreprise, vise à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées. A leur demande, les entreprises accèdent à des services permettant d'agir en faveur de la santé de leurs salariés afin de maîtriser mieux encore leur budget de protection sociale.

La branche comportant une vingtaine de métiers différents, la prévention est déclinée en fonction des risques sanitaires spécifiques de chacune des professions des services de l'automobile. IRP Auto Prévoyance Santé participe au financement des programmes de prévention de certaines pathologies (douleurs lombaires, surdité, affection pulmonaire...) ou des risques d'accident (trajet en voiture, manipulation d'engins mécaniques...).

Les actions de prévention prennent la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.

V.1. Financement des garanties de santé

Le financement des garanties collectives est assuré par une contribution appelée par l'organisme assureur.

Lorsque les prestations prévues sont strictement celles indiquées au I, le financement de la couverture est assuré à parts égales entre l'employeur et le salarié, sauf si une moindre participation des salariés est décidée selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque tout ou partie des prestations prévues sont supérieures à celles indiquées au I, le financement de la part des prestations supérieure au minimum conventionnel est fixé selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

V.2. Financement des actions de solidarité
et de prévention accessoires à la couverture

Le fonds collectif visé au IV est financé :

1. Par une contribution forfaitaire dont le montant est décidé chaque année par accord au sein de la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 *bis a* de la convention collective. Cette contribution est prélevée par l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé lors du versement de toute rémunération donnant lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire ;
2. Par tout versement annuel décidé par le conseil d'administration de l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé ;
3. Par tout autre abondement ou subvention non contraires aux dispositions légales en vigueur.

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et, si le contrat d'entreprise le prévoit, leurs ayants droit, le bénéfice des garanties complémentaires de santé pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, et la rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde.

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture des garanties en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice par lettre recommandée avec avis de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3. Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1.21 b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des événements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture des droits aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des documents justificatifs en vue de la prise en charge.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et, si le contrat d'entreprise le prévoit, leurs ayants droit, le bénéfice des garanties complémentaires de santé pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, et la rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde.

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture des garanties en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice par lettre recommandée avec avis de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3. Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1.21 b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des événements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture des droits aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des documents justificatifs en vue de la prise en charge.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

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

ART.
4.02

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

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3B. 02 a ou 5.02 a, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par les articles 3B. 02 b et 5.02 b ;
- l'échelon attribué maîtrise ou le niveau et le degré de classement attribués cadres ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 4.04 ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les taux des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance.

ART.
4.03

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 3 mois pour les agents de maîtrise, et de 4 mois pour les cadres. Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4.02 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ART.
4.04

Le personnel d'encadrement a une part de responsabilité déterminante dans la qualité du service à la clientèle. Cette contrainte particulière, qui se traduit fréquemment par une répartition imprévisible et aléatoire des horaires, peut justifier une organisation individuelle du travail, conformément à l'article 1.09 *c*, en particulier par l'adoption de l'un des forfaits prévus par les paragraphes *d* à *g* dudit article.

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

- soit par les dispositions prévues par l'annexe "Annualisation des horaires" ;
- soit par les dispositions prévues par l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques" ;
- soit, à défaut, dans le cadre d'un horaire prédéterminé tel que prévu par l'article 1.09 *b* 1, avec application, le cas échéant, de l'article 1.09 *bis* relatif aux heures supplémentaires.

ART.
4.05

Le mode de rémunération doit être conforme aux prescriptions de la présente convention collective, quelles que soient les modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de forfait est adoptée, les termes doivent en être précisés dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, conformément à l'article 1.09 de la convention collective.

Dans tous les cas, la rémunération mensuelle devra être au moins égale, pour 1 mois complet de travail, au minimum mensuel garanti, tel que défini par l'article 1.16 *a*.

ART.
4.06

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1.09 *f* de la présente convention collective n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un second entretien, qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier.

ART.
4.06

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1.09 f de la présente convention collective n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un second entretien, qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier.

ART.
4.07

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 14 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation ;
- démarche d'obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l'employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (séable en deux demi-journées).

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

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

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ces dispositions conventionnelles s'appliquent sans préjudice de dispositions légales et réglementaires plus favorables qui s'y substitueraient.

a) Indisponibilité des salariés en position de maîtrise

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

b) Indemnisation des cadres

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 90 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sera maintenue par l'employeur sous déduction du montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

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

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

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

A partir du 91e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le cadre percevra directement et sans condition d'ancienneté les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visés à l'article 1.26.

c) Suspension du contrat de travail

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

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

d) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Incapacité définitive

En cas d'incapacité dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de reclassement conformément aux préconisations du médecin du travail, l'employeur engage une procédure de licenciement. Le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Lorsque l'incapacité n'a pas pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Lorsque l'incapacité a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, ainsi qu'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tous les cas, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

f) Maladie grave

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

ART.
4.09

a) Congé de maternité

Personnel de maîtrise :

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

Cadres :

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

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

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

b) Congé parental d'éducation

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

c) Enfant malade

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

ART.
4.10

a) Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de l'application du paragraphe d ci-après, est fixée à 2 mois pour les échelons 17,18 et 19 de la maîtrise, et à 3 mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

b) Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec la direction, pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements, sauf en cas de démission. Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas 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.

c) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.

d) En cas de départ à la retraite, une convention pour la recherche d'un successeur peut être conclue conformément à l'article 1.24 b 4.

ART.
4.11

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4.10.

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

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit [\(1\)](#) :

- 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 ans.

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

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4.08 e. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.
4.11

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4.10.

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

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit [\(1\)](#) :

- 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 ans.

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

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4.08 e. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.
4.12

Les dispositions de l'article 2.14 sont applicables dans les mêmes conditions aux agents de maîtrise et aux cadres.

Ancien article 4.13.

NOTA

Ancien article 4.13.

ART.
4.12
BIS

Les dispositions de l'article 2.14 bis de la présent convention sont intégralement applicables aux salariés maîtrise et aux cadres ; pour leur application, les références aux articles 2.10 et 2.13, sont remplacées respectivement par les références aux articles 4.08 et 4.11 de la convention collective.

Remplacé par l'article 4.13 (Avenant n° 33 du 16-11-2000, article 17).

Article 1^{er}

Public éligible

Le dispositif des CQP visé à l'article 1.22 d de la convention collective s'adresse aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée suffisante ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié, notamment celles visées à l'article 1.22 f et g, ou dans le cadre de l'engagement de l'employeur visé aux articles 3.02 c et 3B. 02 c ;
- salariés de la branche, dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise tel que prévu au 1er alinéa de l'article 3.02 b ou 3 B.02 b de la convention collective ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, autres que celles visées au tiret précédent ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre et faciliter leur réinsertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile, et notamment publics visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail.

Article 2

Conditions d'obtention d'un CQP

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

- un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des attestations de réussite prévues par le référentiel ;
- en cas de réussite partielle, les attestations ont une validité de 5 ans.

Seuls les postulants satisfaisant aux exigences définies par les règles générales de certification et par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.

Les attestations de réussite aux modules sont obtenues soit à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, soit à l'issue de l'évaluation d'une période de formation, soit à l'issue d'une évaluation certificative en amont.

En cas de réussite partielle, les candidats peuvent bénéficier à leur demande d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

Article 3

Référentiels des CQP

Chaque référentiel de certificat de qualification professionnelle comporte :

- un référentiel d'activités et de compétences professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée /concernée et qui décline les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées en unités de compétences regroupées en blocs de compétences ;
- un référentiel de certification qui détermine les conditions spécifiques de délivrance du CQP et en annexe les « règles générales de certification » qui s'appliquent à l'ensemble des CQP ;

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : personnes en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et /ou valorisant les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel définissant notamment les prérequis conseillés et la durée de formation qui doit être inscrite au contrat.

Article 4

Modification du référentiel d'un CQP

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, par décision et selon les modalités précisées par une délibération de la commission paritaire nationale, soit en vue de son adaptation au contexte réglementaire et législatif ainsi qu'aux évolutions technologiques et économiques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en couverture la mention « énième édition, (mois) (année) ».

Article 5

Suppression d'un CQP

Si une délibération paritaire supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1.20 a de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNCSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en particulier la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la suppression du CQP.

Article 6

Signalement des CQP existants

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNQSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder, conformément à l'article 1.20 a de la CCNSA.

Le RNQSA annexé à la CCNSA fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

Article 7

Habilitation des organismes de formation par l'ANFA

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre des actions de formation visant à l'obtention d'un CQP, doit en faire la demande préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une habilitation par celle-ci selon les modalités visées par le référentiel et le cahier des charges d'habilitation adapté aux publics visés.

L'ANFA s'assure :

- de l'opportunité et de la justification de la demande par rapport aux besoins des professionnels ;
- de la présence des garanties nécessaires pour le bon déroulement et la qualité des formations ;
- du respect des prescriptions du référentiel concerné ;
- du respect des dispositions législatives, réglementaires en vigueur garantissant notamment la qualité des actions de formation.

A l'issue de l'examen du dossier de demande d'habilitation, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation.

L'habilitation est accordée pour une durée déterminée renouvelable. Elle peut être retirée en cas de non respect des conditions préalablement constatées, par lettre recommandée de l'ANFA exposant les motifs du retrait.

Article 8

Inscription aux actions de formation

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP saisit l'organisme de formation habilité par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer, ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme justifie sa décision.

L'admission aux actions de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités propres à la situation juridique personnelle du candidat visée à l'article 1er.

Article 9

Dispenses et évaluation certificative en amont

a) Dispense de formation

Au regard de l'expérience professionnelle et/ou de la formation initiale ou continue du candidat, une dispense de formation peut être accordée après une évaluation de positionnement effectuée par l'organisme de formation. Le candidat est alors dispensé de formation pour tout ou partie des unités ou des blocs de compétences constitutifs du CQP.

Sur la base des résultats aux évaluations du candidat, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

b) Evaluation certificative en amont

En amont d'un parcours de formation, l'évaluation peut avoir une valeur certifiante. Cette évaluation certificative en amont doit permettre d'établir :

- les unités de compétences (UC) non maîtrisées qui correspondent à des besoins en formation ;
- les unités de compétences (UC) maîtrisées avec valeur certificative de cette évaluation.

c) Dispenses d'évaluations

Une dispense d'évaluation d'un ou plusieurs blocs ou unités de compétences peut être accordée par l'ANFA en fonction des diplômes ou des titres obtenus, ou des attestations de réussites aux blocs et unités de compétences CQP, en cours de validité, détenus par le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et aux règles générales de certification. Elles sont notifiées par écrit au candidat.

Article 10

Organisation des évaluations

Chaque candidat bénéficie de plusieurs évaluations, dont une évaluation finale en présence du jury paritaire.

Les évaluations sont organisées conformément aux modalités indiquées dans le référentiel de certification de chaque CQP et dans le document " Règles générales de certification " .

Dans le cadre des formations en alternance et notamment du contrat de professionnalisation, dans le cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu satisfaire aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen peut être refusée.

Dans le cadre de la formation continue des salariés, ou de formations spécifiques dont notamment celles des demandeurs d'emploi, un organisme évaluateur des candidats est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci.

Cet organisme met en œuvre les critères et modalités d'évaluation définis dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de branche, notamment le dispositif « E-profil ».

Article 11

Jury

Le jury se compose :

- d'un représentant d'entreprise désigné par une organisation professionnelle d'employeurs ;
- d'un salarié désigné par une organisation syndicale de salariés, copie de la convocation au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;
- d'un formateur désigné par l'ANFA ; celui-ci doit exercer au sein d'un organisme de formation habilité par l'ANFA tel que visé à l'article 7 du présent accord et ne doit pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Aucun membre du jury ne doit appartenir à l'entreprise d'origine du candidat. Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, cette incompatibilité ne s'applique qu'au niveau de chaque site et aucun lien hiérarchique ou fonctionnel ne doit exister entre le candidat et le membre du jury. Les membres du jury doivent exercer ou avoir exercé dans les 5 dernières années une activité en rapport avec le domaine du CQP visé, dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA.

Pour délibérer valablement, le jury doit comporter, le jour de l'examen, au moins deux membres sur trois.

Article 12

Missions de l'ANFA

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1.21 b 2 de la convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certificats de qualification professionnelle visé à l'article 1er, ce qui implique les responsabilités suivantes :

- conception et élaboration des référentiels de CQP, dont l'ANFA a la propriété intellectuelle ;
- prise de toutes les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;
- mise en place des dispositions nécessaires à l'organisation des formations et mobilisation de tout moyen requis pour en assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et retrait d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation) ;
- organisation et contrôle de l'accès à la formation et à l'évaluation ;
- organisation et contrôle du déroulement des évaluations ;
- organisation des jurys d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des entreprises et des jeunes et de façon générale auprès des publics visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

L'ANFA diligente la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'ANFA participe à tous travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

**ART.
2.01**

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

**ART.
2.02**

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

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3.02 b ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1.09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

**ART.
2.02**

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

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3.02 b ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1.09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

3° 2 semaines après 1 mois de présence ;

4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ART.
2.03

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

3° 2 semaines après 1 mois de présence ;

4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe a. A l'inverse, les dispositions du paragraphe b s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ART.
2.04

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

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

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

**ART.
2.05**

a) Actions de formation concernées par la prime de formation-qualification

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

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

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

b) Actions d'une durée inférieure à 18 heures

Ces actions n'ouvrent pas droit à une prime de formation-qualification. Toutefois, lorsque plusieurs actions de moins de 20 heures chacune ont été suivies sur une période de 12 mois consécutifs, atteignant ou dépassant 20 heures au total, les salariés visés au paragraphe c) bénéficient d'une prime calculée selon le barème ci-après en fonction de la durée totale des actions, versée du 13^e au 18^e mois suivant cette période de 12 mois.

Sous réserve des modalités particulières de calcul ainsi déterminées, les conditions de versement de cette prime sont identiques à celles prévues à l'article 2.05 c).

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

c) Actions d'une durée comprise entre 18 heures et 105 heures

Les ouvriers et employés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions, d'une prime mensuelle de formation-qualification temporaire basée sur :

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

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

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

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

d) Actions d'une durée supérieure à 105 heures

Les ouvriers et employés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions et à la place d'une prime de formation-qualification, d'une majoration de leur salaire de base équivalente à :

- 32 points de formation-qualification lorsque l'intéressé est susceptible de se voir attribuer dans la classification ouvriers et employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ; en cas de promotion, une vérification du niveau du salaire de base doit être faite conformément aux dispositions des articles 3.02 b, 3 B.02 b ou 5.02 b, selon le cas ;
- 24 points de formation-qualification lorsque l'intéressé n'est pas susceptible de se voir attribuer dans la classification ouvriers et employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ;
- 16 points de formation-qualification lorsque le salarié n'a pas obtenu la certification recherchée à l'issue de cette action.

La majoration du salaire de base est égale, pour un salarié à temps plein, au produit du nombre de points ci-dessus et de la valeur du point de formation-qualification visée à l'article 1.16 ; elle est calculée au prorata de l'horaire contractuel pour les salariés à temps partiel. Elle intervient dès le mois suivant celui au cours duquel le salarié aura justifié qu'il a terminé l'action considérée.

**ART.
2.06**

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

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

**ART.
2.07**

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

ART.
2.08

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

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

ART.
2.09

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 14 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation ;
- démarche d'obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l'employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (séable en deux demi-journées).

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

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

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ces dispositions conventionnelles s'appliquent sans préjudice de dispositions légales et réglementaires plus favorables qui s'y substitueraient.

a) Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sera maintenue par l'employeur sous déduction du montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

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

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

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

A partir du 46e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le salarié percevra directement et sans condition d'ancienneté les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visés à l'article 1.26.

b) Suspension du contrat de travail

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

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

c) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en oeuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

d) Inaptitude définitive

En cas d'inaptitude dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de reclassement conformément aux préconisations du médecin du travail, l'employeur engage une procédure de licenciement. Le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Lorsque l'inaptitude n'a pas pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, ainsi qu'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tous les cas, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Maladie grave

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

a) Congé de maternité

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

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

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

b) Congé parental d'éducation

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

c) Enfant malade.

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

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

CLASSEMENT : Echelons 1 ou 2

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 2 semaines.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 2 semaines.

CLASSEMENT : Echelons 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 1 mois.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 1 mois.

CLASSEMENT : Echelons 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 1 mois.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 1 mois.

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

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

d) Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 24 heures lorsque le préavis est de 2 semaines, pendant 50 heures par mois lorsque ce délai est supérieur.

Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de l'absence autorisée est égale à 30 % de l'horaire inscrit au contrat de travail, arrondi le cas échéant au nombre entier supérieur.

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

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

Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas 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.

e) En cas de départ à la retraite, il est fait application de l'article 1.24 b 4 de la présente convention collective.

ART.
2.13

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2. 12 *b*.

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

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit [\(1\)](#) :

- 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;*
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 ans.*

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

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

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.
3B.01

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

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3 B. 03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification décrivant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 c a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

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

d) Utilisation des échelons intermédiaires

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

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en oeuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs "extensions d'activité" au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;
- soit une progression significative sur au moins un des quatre "critères valorisants" suivants :
 - la responsabilité déléguée, dans son étendue et son caractère permanent ;
 - l'effectif contrôlé, en quantité de personnel et en niveau de technicité ;
 - la polyvalence dans un ensemble de responsabilités voisines ;
 - l'esprit " qualité " : motivation permanente pour la mise en oeuvre et le respect des procédures "qualité" avec le souci permanent de leur amélioration, en liaison avec la hiérarchie de l'entreprise.

Les neuf échelons de la classification des salariés maîtrise se répartissent en deux catégories :

- les échelons 17, 20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche du RNQSA ;
- les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés accessibles aux salariés maîtrise leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3 B.02 c.

Echelon 17

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

Echelons 18 et 19

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 17 par la mise en oeuvre de "critères valorisants". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des "extensions d'activité" correspondant à une qualification intermédiaire entre 17 et 20.

Echelon 20

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

Echelons 21 et 22

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 20 par la mise en oeuvre de "critères valorisants". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des "extensions d'activité" correspondant à une qualification intermédiaire entre 20 et 23.

Echelon 23

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

Echelons 24 et 25

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 23 par la mise en oeuvre de "critères valorisants". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des "extensions d'activité" correspondant à une qualification supérieure à l'échelon 23.

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

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3.03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3.03.

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.20 c a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Lorsqu'une entreprise de 8 salariés au maximum ne comporte pas, en plus du chef d'entreprise lui-même, un agent de maîtrise dont la fonction d'encadrement est la fonction principale, un salarié pourra exercer cette fonction à titre temporaire vis-à-vis du personnel dont il a la charge occasionnelle ainsi que vis-à-vis de la clientèle, sans bénéficier pour autant du classement ni du statut du personnel de maîtrise. Dans le cas où cette situation se renouvelle, il y a lieu de reconnaître au salarié une extension d'activité au sens de l'article 3.02 c, justifiant soit son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position de maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12. Le salarié qui exerce cette fonction temporaire plus de 6 jours ouvrés consécutifs bénéficie d'une prime de suppléance dont le montant forfaitaire est égal à la différence entre le minimum mensuel de l'échelon 20 et celui de l'échelon de l'intéressé.

d) Utilisation des échelons intermédiaires

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

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en oeuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs extensions d'activité au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;
- soit une progression significative sur au moins un des quatre critères valorisants suivants :
 - l'autocontrôle : aptitude à assurer, par un contrôle personnel de son propre travail et sous réserve de rendre compte à la hiérarchie de toute difficulté particulière, une sécurité de prestation telle que soit évité tout risque de conséquence dommageable pour le client comme pour l'entreprise ;
 - l'habileté : capacité spécifique du salarié à utiliser avec aisance des techniques variées notamment pour l'exécution de tâches plus complexes que celles qui sont habituellement réalisées ;
 - la polyvalence : capacité du salarié résultant d'une faculté d'adaptation éprouvée dans la diversité des situations professionnelles ;
 - l'esprit qualité : motivation particulière du salarié sur deux objectifs essentiels dans une entreprise de services :

l'implication dans la mise en oeuvre des normes et des procédures qui tendent à la sécurité et à la satisfaction du client et l'aptitude à entretenir des relations efficaces avec autrui (collègues, clientèle, hiérarchie...).

Les douze échelons de la classification ouvriers et employés se répartissent en trois catégories :

- les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualification professionnelle ;
- les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche de la catégorie ouvriers et employés ;
- les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés accessibles aux salariés leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3.02 c.

Echelon 1

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

Echelon 2

L'échelon 2 concerne les salariés à qui l'on confie des activités simples.

Echelon 3

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

Echelons 4 et 5

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 3 par la mise en oeuvre 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.

Echelon 6

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

Echelons 7 et 8

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 6 par la mise en oeuvre 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.

Echelon 9

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

Echelons 10 et 11

Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 9 par la mise en oeuvre 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.

Echelon 12

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

Contrats de professionnalisation

Article 1^{er}

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2

Public

Le contrat de professionnalisation, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- c) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 3

Objectifs

Le contrat de professionnalisation permet :

- principalement, de préparer l'obtention d'une certification telle que définie à l'article 1.20 c de la convention collective, inscrite au RNCSA ;
- accessoirement, de suivre une formation préparant à une qualification répertoriée par le RNQSA, non sanctionnée par une certification inscrite au RNCSA mais inscrite sur la liste des domaines prioritaires annexée à l'accord paritaire national relatif aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA est autorisée à prendre en charge les formations non certifiantes définies ci-dessus dans la limite de 5 % des ressources disponibles au titre de l'alternance, à condition qu'elles répondent à aux moins deux des caractéristiques suivantes :

- action de groupe au profit de publics ayant conclu des contrats de qualification concernant une ou plusieurs entreprises de la branche, dans le cadre de dispositifs de formation homogènes ;
- action réalisée dans le cadre d'un programme de qualification ou de requalification à l'initiative de l'ANFA ou avec son concours ;
- formation dont la prise en charge est jugée prioritaire par la section paritaire particulière compétente de l'ANFA pour l'exercice en cours ;
- formation dispensée par un organisme de formation certifié OPQF ou ISO.

Article 4

Modalités

a) Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des titres, des CQP inscrits au RNCSA, et des autres certifications permettant de développer des compétences utilisables dans la branche : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

b) Formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

La formation est prise en charge par l'ANFA dans les conditions et limites fixées par l'article 5.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation pour une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA poursuit le financement des actions d'évaluation et de formation accomplies dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement, sous réserve que ces actions aient débuté avant la notification du licenciement, et que l'intéressé justifie de sa participation effective à ces actions. Le financement de ces actions s'effectue dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

c) Rémunération

La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 a est fixée en pourcentage du Smic, conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération mensuelle des bénéficiaires visés à l'article 2 b ou c est au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé.

Article 5

Missions de l'ANFA

L'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé en annexe, ce taux s'appliquant dans les mêmes conditions pour l'ensemble des publics visés à l'article 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge des actions de formation et d'évaluation ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises ;
- veille à l'existence de la couverture financière nécessaire.

Article 6

Financement

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1.21 c de la convention collective, est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 7;
- c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications.

Article 7

Financement des CFA

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 6.

Article 8

Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 9

Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 6, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

Article 10

Application et formalités

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Annexe

Taux de prise en charge

La commission paritaire nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 17 € par heure.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Chapitre Ier

La GPEC au niveau de la branche

Article 1^{er}

Pilotage du dispositif national

L'ANFA est chargée de la mise en œuvre des opérations et du suivi prospectif du dispositif visé à l'article 1.22 d de la convention collective, les cibles prioritaires de la GPEC étant les suivantes :

- populations cibles dont les emplois sont susceptibles d'évoluer et de compétences concernées par ces évolutions ;
- populations cibles dont les emplois sont menacés afin d'envisager pour elles des scénarios de reconversion ;
- populations dont il faut accompagner la mobilité professionnelle horizontale ou verticale ;
- emplois émergents ;
- emplois difficiles à pourvoir.

Le suivi prospectif de la GPEC réalisé par l'OPMQ visé à l'article 2 porte sur :

- les travaux prospectifs en matière d'évolution quantitative des emplois ;
- les travaux relatifs aux mutations du secteur et à leurs effets sur les métiers, les compétences et les qualifications ;
- les travaux relatifs aux nouveaux usages en matière de mobilité ;
- les travaux relatifs à l'évolution des caractéristiques de la population salariée (pyramide des âges, niveaux de certification...) ;
- les travaux relatifs aux pratiques de mobilité professionnelle de la population salariée.

Les actions de GPEC en cours font l'objet d'un rapport semestriel établi par l'ANFA, et présenté à l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA). Ce rapport détaille les réalisations du semestre précédent, les objectifs du semestre suivant, et les actions correctrices éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs recherchés.

Article 2

Moyens dédiés à la GPEC

L'association nationale pour la formation automobile (ANFA) met à disposition des entreprises et des salariés les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au dialogue social dans les services de l'automobile.

Elle apporte son ingénierie pédagogique et financière à l'appui des démarches de GPEC dans la branche et des actions d'accompagnement, en particulier des actions de formation et de certification, susceptibles d'en être issues.

Elle contribue au déploiement de la GPEC telle que définie dans le présent accord, le cas échéant par la prise en charge financière des démarches de GPEC et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des entreprises.

L'ANFA apporte son concours au financement de l'adaptation de l'outil e-profil® visé à l'article 11. Ce concours sera prioritairement orienté en direction des domaines d'activités relevant de la convention collective non encore couverts à la date du présent accord.

Le groupement national pour la formation automobile (GNFA) est chargé de mobiliser ses moyens humains et techniques dans l'intérêt collectif de la branche pour la mise en œuvre des objectifs définis dans le présent accord. Il répond sur l'ensemble du territoire métropolitain aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développe les services et outils nécessaires à cet effet, en particulier l'outil de diagnostic des emplois et des compétences e-profil® visé à l'article 11.

Chapitre II

La GPEC au niveau de l'entreprise

Section 1

Dispositions communes à l'ensemble des entreprises

Article 3

Objectifs de la GPEC

Déployée au sein de l'entreprise et s'inscrivant dans ses objectifs stratégiques, la GPEC doit permettre :

- d'anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face ;

- d'anticiper ses besoins en matière d'emplois et de compétences en lien avec ces évolutions ;
- de favoriser le maintien et le développement des compétences de ses collaborateurs voire leur reconversion éventuelle.

Pour ce faire, la GPEC s'attache à :

- assurer le maintien de l'employabilité des salariés ;
- définir des parcours de mobilité ;
- favoriser le respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur en matière de formation professionnelle, d'égalité professionnelle homme/femme, de séniors et de handicap ;
- améliorer la qualité des recrutements, et notamment ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'apprentissage ;
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences ;
- faciliter l'accès aux actions de formation nécessaires.

Article 4

Processus de GPEC

La démarche de GPEC est introduite par un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois et des compétences, permettant de mesurer l'écart entre les emplois et les compétences existants dans l'entreprise. Elle se concrétise par la comparaison de cet écart avec les emplois et compétences cibles requis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se traduit enfin par la définition des actions visant à réduire cet écart.

Article 5

Dialogue social autour de la GPEC

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social organisé.

5.1. Négociation collective

Dans les entreprises soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation doit porter notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
- la mise en place d'un comité de suivi de la démarche au sein de l'entreprise ;
- les modalités d'association des institutions élues du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC ;
- les conditions de suivi des actions mises en œuvre.

La négociation peut également porter sur :

- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise et les mesures d'accompagnement afférentes ;
- le contrat de génération ;
- les mesures visant à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

L'accord issu de la négociation doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les entreprises recueilleront l'avis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques, visant l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences et sur les démarches et outils de GPEC proposés par la branche.

Les entreprises non soumises à l'obligation triennale de négociation sont encouragées à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de GPEC.

5.2. Institutions représentatives du personnel (IRP)

La réussite d'une démarche GPEC suppose une implication des IRP.

Les IRP seront destinataires des informations relatives aux options stratégiques possibles de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque option en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences requises et d'emploi.

Les IRP seront consultées sur les perspectives présentées. Les représentants donnent un avis rédigé commentant les options proposées et formulant, le cas échéant, une option alternative.

Dès la signature de l'accord issu de la négociation collective susvisée, les IRP ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informées du dispositif et des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, les IRP seront associées à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'elles aient été consultées sur ce point. Les IRP seront également consultées sur les moyens d'information mis à disposition des salariés.

Les IRP s'entendent du comité d'entreprise et, pour le suivi du dispositif, de toute commission dédiée, éventuellement mise en place par ce dernier. A défaut de comité d'entreprise, les IRP s'entendent des délégués du personnel.

Section 2

Dispositions particulières aux très petites entreprises (TPE) et aux petites entreprises (PE)

Article 6

Objectifs spécifiques

Les organisations soussignées entendent développer fortement la GPEC dans les TPE et PE, particulièrement concernées par les mutations des activités.

Les entreprises de moins de dix salariés sont considérées comme des TPE. Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés sont considérées comme des PE.

Article 7

Actions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 6 une action de diagnostic et de conseil.

A cet effet, l'ANFA définit le contenu des prestations sous forme de cahiers des charges établis sous le contrôle de ses instances, et organise l'information des entreprises.

Section 3

Dispositions particulières aux groupes de distribution des services de l'automobile

Article 8

Objectifs spécifiques

Les entreprises font pour un certain nombre d'entre elles, l'objet de regroupements dans des groupes de distribution des services de l'automobile (GDSA) rassemblant une ou plusieurs marques et répartis sur des aires géographiques et des zones de chalandise variables.

La notion de GDSA est définie par l'ANFA au titre de la convention de mise en œuvre du plan compétences emploi, et est explicitée dans le cahier des charges arrêté par son conseil de gestion.

La GPEC déployée au sein de ces groupes vise l'atteinte des objectifs énoncés à l'article 6 du présent accord. Elle doit favoriser également la transversalité et la cohérence des actions et compétences.

Article 9

Actions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 8, la possibilité de se voir financer, sur la base de la réponse à un cahier des charges, un diagnostic de GPEC.

A cet effet, l'ANFA élabore le cahier des charges, organise l'information des entreprises, sélectionne les projets de diagnostic faisant l'objet d'un financement, et assure le suivi des projets et l'évaluation nationale du dispositif.

Section 4

Les outils et dispositifs de branche au service des démarches GPEC dans l'entreprise

Article 10

Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA)

Le RNQSA visé à l'article 1.20 b de la convention collective, est mis à disposition des entreprises et des salariés sur le portail de la branche ainsi que sur le site de l'ANFA .

Décrivant les emplois types de la branche, il sert de support à l'élaboration des cartographies d'emplois mobilisables à l'occasion des démarches de GPEC.

Il est également utilisé pour l'élaboration des référentiels « Emplois/Compétences » contenus dans l'outil e-profil®.

Article 11

Outil électronique e-profil®

Sur support informatique, l'outil e-profil®, développé par le GNFA, permet la passation de divers types de questionnaires et la production de rapports d'analyse des résultats dont la forme dépend des objectifs assignés au questionnaire concerné.

L'outil e-profil®, mobilisable dans le cadre des diagnostics GPEC, permet l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences.

Article 12

Certifications reconnues par la branche et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les certifications regroupent les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle. Les certifications reconnues par la branche, dont la liste figure dans le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) visé à l'article 1.20 c de la convention collective, permettent l'accès aux qualifications du RNQSA.

Il peut y être recouru à l'occasion d'une démarche de GPEC pour le recrutement de jeunes, la reconnaissance ou le développement des compétences des salariés, l'accompagnement de leur mobilité horizontale ou verticale interne à l'entreprise voire leur reconversion.

Les certifications peuvent être obtenues, selon les cas, par diverses voies : enseignement sous statut scolaire, formation sous contrat en alternance, formation continue et VAE. Toutefois, le développement de démarches VAE impulsées par l'entreprise sera privilégié, compte tenu des pratiques de promotion interne importantes au sein de la branche. Dans le cas particulier des CQP de la branche, ces démarches pourront être conjuguées, pour l'obtention de la certification, à la mise en œuvre d'actions de formation continue.

Article 13

Tutorat et transfert des savoir-faire

Selon les caractéristiques de la pyramide des âges dans l'entreprise, des pratiques de recrutement et d'emploi et compte tenu des obligations légales en matière d'emplois des seniors et de contrat de génération, les démarches de GPEC pourront conduire à la mise en œuvre d'actions dans le domaine du tutorat ou du transfert des savoir-faire.

Article 14

Entretien professionnel

L'entretien professionnel visé à l'article 1.21 d de la convention collective est, dans le cadre d'une démarche GPEC, un outil partagé au service de l'entreprise et du salarié.

Chapitre IV

La GPEC au niveau du salarié

Article 15

Objectifs généraux

La GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel. Elle fournit un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle en leur donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des choix pertinents en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qualification ou de mobilité professionnelle.

Section 1 : L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle en dehors de l'entreprise

Article 16

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés de la branche doivent pouvoir bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un conseil en évolution professionnelle qui a pour finalité première l'amélioration de leur qualification.

Ce service est mis en œuvre au plan local dans le cadre du service public de l'orientation.

L'ANFA apporte son concours, aux plans national et régional, pour informer les salariés, y compris par l'intermédiaire de leurs employeurs, de l'existence de ce service.

Elle met à disposition les moyens ci-dessous pour contribuer à atteindre les objectifs assignés à la GPEC par l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 :

- une information relative à l'évolution du secteur d'activités et à ses effets sur les métiers, les emplois et les compétences par le libre accès aux données de l'OPMQ figurant sur le site de l'ANFA ;
- un accès au diagnostic individuel des compétences dans les conditions indiquées à l'article 17 ;
- une information et un accès à l'offre de formation et de certification de la branche.

Article 17

Diagnostic individuel des compétences

Chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles.

Il pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA selon les conditions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'ANFA pour un financement éventuel.

Article 18

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié réunissant les conditions requises peut obtenir une certification de la branche des services de l'automobile par la VAE visée à l'article 1.21 d de la convention collective.

Il peut bénéficier d'un conseil dans le choix de sa certification en s'adressant à la délégation régionale de l'ANFA et d'un accompagnement de sa démarche VAE par les acteurs indiqués par la délégation.

En cas de soutien de la démarche par l'employeur, celle-ci peut être prise en charge par l'ANFA. Dans le cas d'une démarche individuelle, le salarié peut solliciter l'ANFA ou tout autre organisme habilité pour son financement.

La promotion du salarié en cas d'obtention d'une certification à l'issue de la VAE est possible dans les conditions fixées par l'article 4 de l'accord VAE annexé à la convention collective.

Article 19

Passeport formation

L'ANFA relaiera l'information sur son site Internet du passeport formation mis en ligne à l'initiative des organisations interprofessionnelles, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif et de favoriser le recours à celui-ci.

Section 2

L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle dans l'entreprise

Article 20

Entretien professionnel

Les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1.21 d de la convention collective, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs aptitudes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 21

Périodes de mobilité volontaire

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Section 3

L'accompagnement des situations particulières

Article 22

Salariés handicapés

L'ANFA apportera son ingénierie pédagogique et financière pour la conception et la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

Elle favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Article 23

Salariés en situation d'illettrisme

L'ANFA apportera son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Périodes de professionnalisation

Article 1^{er}

Objet

Les périodes de professionnalisation permettent à leurs bénéficiaires de favoriser le maintien de leur emploi par des formations certifiantes, conformément à l'article 1.22 c de la convention collective.

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif adapté à la population concernée ainsi qu'à l'emploi visé. Dans le cas du CQP, le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Article 2

Public concerné

Conformément aux dispositions réglementaires relatives aux publics concernés par la période de professionnalisation, la prise en charge est accordée par l'ANFA prioritairement aux personnes suivantes :

- a) salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe I du présent accord ;
- b) salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- c) salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- d) femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- e) bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;
- f) salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 3

Conséquences pour le salarié

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas, une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 1er ;
- de la prime de formation-qualification, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2.05 de la convention collective ;
- des garanties visées à l'article 1.21 d 2 de la convention collective.

Article 4

Missions de l'ANFA

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe I ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'annexe II ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

Article 5

Financement

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1.21 c, est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 6 ;
- c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications.

Article 6

Financement des CFA

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 5.

Article 7

Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 8

Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 5, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

Article 9

Application et formalités

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Annexe I

Domaines prioritaires

A. - Domaines prioritaires techniques

- structure autoporteuse ;
- soudure et carrosserie ;
- châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction ;
- carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture ;
- maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile ;
- électricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs ;
- actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs ;
- formation à l'antipollution ;
- formation au GPL ;
- diagnostic dépannage et mise au point moteur ;
- diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique ;

- les suspensions pilotées ;
- la climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique ;
- le freinage ABS ;
- la transmission intégrale ;
- les peintures dont colorimétrie et diagnostic ;
- prévention des risques sur les véhicules électriques ;
- cycle, motocycle : électronique et systèmes de sécurité ;
- opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B. - Domaines prioritaires tertiaires

- communication, relation clientèle, services ;
- démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation ;
- négociation et vente VN et VO ;
- activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité ;
- pilotage de l'activité carrosserie ;
- gestion de l'activité magasinage, vente de pièces de rechange automobile ;
- méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile ;
- informatique appliquée aux services de l'automobile ;
- règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile ;
- enseignement de la conduite.

Annexe II

Taux de prise en charge

La commission paritaire nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 60 € par heure.

Taux maximal de prise en charge pour les formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication : 85 € par heure.

ART.
1

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à [l'article L. 335-6](#) du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au répertoire national des certifications des services de l'automobile.

ART.
2

Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, ou de non-salarié, d'une durée d'activité d'au moins un an, en rapport avec la certification recherchée.

ART.
3

Dans ce but, il peut mobiliser l'ensemble des dispositifs législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment le CIF et le CPF.

Lorsque cette mobilisation des dispositifs nécessite l'accord de l'entreprise, celui-ci peut comporter un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. À défaut, la situation du salarié est réglée conformément aux conditions énoncées au répertoire national des certifications des services de l'automobile, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus.

ART.
4

En sus des conditions générales visées au chapitre Ier, un postulant ne peut en cas d'échec déposer de nouvelle demande pour un même CQP dans les 6 mois suivant la décision du jury. Il conserve cependant, le cas échéant, le bénéfice des blocs de compétences acquis définitivement

ART. 5 L'ANFA informe et accompagne les postulants dans la détermination du CQP visé ainsi que dans le déroulement de la procédure, en particulier pour les formalités administratives.

Cette information est accessible sur le site internet de l'ANFA.

ART. 6 Il peut être procédé à un accompagnement du postulant, si celui-ci le désire, afin de l'aider à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel du CQP visé.

ART. 7 L'ANFA sélectionne les organismes ou intervenants susceptibles de réaliser cet accompagnement puis en publie la liste. Cette liste est actualisée annuellement.

ART. 8 Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :

- une demande d'inscription et de présentation précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi...), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;
- un dossier composé :
- des éléments probatoires des conditions ci-dessus ;
- des photocopies de certifications déjà obtenues susceptibles d'être prises en compte en fonction du CQP visé.

A partir de ces éléments, l'ANFA décide de la recevabilité de la candidature et en informe le candidat.

ART. 9 L'ANFA organise les jurys de validation, selon les modalités définies à l'article 11 de l'annexe II. 14 de la présente convention collective. Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

ART. 10 Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

a) Un dossier de validation comprenant en particulier :

- le projet du postulant et ses motivations ;
- les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;
- les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.

b) Un entretien avec le salarié destiné à permettre aux membres du jury d'apprécier les compétences acquises au cours de son expérience et leur adéquation avec les compétences visées par le CQP.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs blocs de compétence et, le cas échéant, accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des blocs de compétence nécessaires à son obtention est acquis ;
- refuser l'octroi de tout ou partie des blocs de compétence du CQP dont l'obtention était recherchée.

Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; les recommandations peuvent concerner l'acquisition d'une expérience complémentaire ou le suivi d'actions de formation.

En cas de succès au CQP, un certificat est remis par l'ANFA.

Si le bénéfice d'un ou de plusieurs modules a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise que le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des blocs de compétence pendant une durée indéterminée.

ART. 11 La démarche visée à l'article 7 est assurée par l'ANFA à titre gratuit dans le cadre de ses missions générales. Les frais de déplacement sont à la charge du postulant.

ART. 12 Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à l'organisation des jurys, conformément aux règles en vigueur.

ART.
13

Afin de faciliter l'intervention des organismes habilités à accompagner les bénéficiaires, l'ANFA met à leur disposition la liste des CQP éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visée à l'article 7.

ART.
14

Les informations communiquées par les postulants dans le cadre de leur demande de validation sont couvertes par le secret professionnel. Chaque postulant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'ANFA, pour les données nominatives qui le concernent.

ART.
15

L'ANFA informera chaque année la CPN du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

ART.
16

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement, que pour aménager ou en préciser les modalités de mise en œuvre, notamment pour prévoir des modalités particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent engager leur compte personnel de formation au profit d'une démarche de VAE ou pour élargir les conditions d'accès à la VAE.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 110 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires minima

ART.

Vu l'[article L. 2241-1 du code du travail](#) ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 109 du 3 juillet 2025, étendu par arrêté du 27 août 2025 (publié au JO du 2 septembre 2025),

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit, dans les conditions de l'article 7 du présent avenant :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers. Employés

Échelons	MG 35 heures
12	2 259 €
11	2 205 €
10	2 153 €
9	2 106 €
8	2 045 €
7	1 999 €
6	1 965 €
5	1 929 €
4	1 912 €
3	1 888 €
2	1 870 €
1	1 853 €

Maîtrise

Échelons	MG 35 heures
25	2 831 €
24	2 685 €
23	2 541 €
22	2 400 €
21	2 324 €
20	2 259 €
19	2 255 €
18	2 249 €
17	2 241 €

Cadres

Niveaux/degrés	MG 35 heures
V	5 904 €
IV C	5 316 €
IV B	5 022 €
IV A	4 731 €
III C	4 438 €
III B	4 144 €
III A	3 852 €
II C	3 560 €
II B	3 267 €
II A	2 978 €
I C	2 831 €
I B	2 685 €
I A	2 541 €

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 €.

ART.
3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 €.

ART.
4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1er et 2 du présent avenant.

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

ART.
6

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-26 du code du travail](#).

ART.
7

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté prononçant son extension au JORF.

SECTION 3

Avenant : Accord du 30 juin 1988 relatif à la formation-qualification

Source officielle Légifrance

ART.

3 Considérant que l'avenant n° 14 du 2 mai 1988 institue, à compter du 1er juillet 1988, une prime de formation-qualification au bénéfice des salariés ayant suivi certains stages de formation professionnelle ;

Considérant qu'il est nécessaire, pour permettre à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de dresser la liste des stages agréés à ce titre, de préciser les conditions d'attribution de cette prime ainsi que les critères utilisés pour établir le nombre de points s'attachant à chaque stage,

Les organisations soussignées sont convenues de ce qui suit :

ART.

3

Le présent accord, qui entre en vigueur le 1er juillet 1988, sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

ART.

4

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des [articles L. 133-8 et suivants du code du travail](#), à effectuer sans délai les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

ART.

1er

La prime de formation-qualification est attribuée au salarié dès le mois suivant celui au cours duquel le stage agréé à ce titre s'est achevé ; son versement est subordonné à la présentation à l'employeur de l'attestation de stage remise au salarié par l'organisme de formation.

Lorsqu'une même action de formation se compose de plusieurs sessions séparées dans le temps, la prime de formation-qualification correspondant à cette action n'est attribuée qu'au terme de la dernière session, dès lors qu'à cette date il ne s'est pas écoulé plus de 3 mois depuis le début de la première session.

Dans le cas où ce délai est supérieur à 3 mois, la prime de formation-qualification est versée par fractions au terme de chaque session : chaque fraction est égale au nombre total de points afférent à l'action de formation considérée, divisé par le nombre de sessions ; ce nombre de points est arrondi à l'unité inférieure, le cas échéant avec régularisation au terme de la dernière session. Le nombre de points de formation-qualification attribuable au salarié est celui prévu par le barème en vigueur à la date du début du stage.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle classe chacun des stages qu'elle agréé dans l'une des 5 catégories mentionnées au tableau ci-après, selon leur degré de difficulté technique.

Le barème du nombre de points, établi en fonction de la durée et de la technicité de chaque stage, est le suivant :

DUREE des stages : De 8 à 16 heures.

TECHNICITE DES STAGES :

Catégorie A : 4.

Catégorie B : 5.

Catégorie C : 6.

Catégorie D : 7.

Catégorie E : 8.

DUREE des stages : De 17 à 40 heures.

TECHNICITE DES STAGES :

Catégorie A : 8.

Catégorie B : 9.

Catégorie C : 10.

Catégorie D : 11.

Catégorie E : 12.

DUREE des stages : De 41 à 160 heures.

TECHNICITE DES STAGES :

Catégorie A : 12.

Catégorie B : 14.

Catégorie C : 16.

Catégorie D : 20.

Catégorie E : 24.

DUREE des stages : Plus de 160 heures.

TECHNICITE DES STAGES :

Catégorie A : 16.

Catégorie B : 20.

Catégorie C : 24.

Catégorie D : 28.

Catégorie E : 32.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle pourra, à titre exceptionnel, majorer de 1 ou de 2 points le barème ci-dessus pour telle ou telle action de formation particulièrement nécessaire à la profession eu égard aux évolutions technologiques en cours.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 1 du 30 janvier 1997 relatif à la cessation anticipée d'activité

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations soussignées,

Vu l'accord national paritaire susvisé, notamment son article 4 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés ;

Vu l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 prolongeant et étendant le dispositif initial ;

Vu le bilan de branche du dispositif ARPE,

conviennent de ce qui suit :

ART.

1

Les dispositions de l'accord national paritaire du 16 janvier 1996 sont reconduites pour la durée prévue par l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 ; elles sont étendues aux salariés nés en 1939 et 1940, dans les conditions prévues par les articles 3 et 4 dudit accord.

ART.

2

Un bilan chiffré final de l'opération sera remis à la commission paritaire nationale dans les 3 mois qui suivront la fin de l'admission des derniers bénéficiaires du dispositif ARPE.

ART.

3

Les parties signataires s'engagent à procéder sans délai au dépôt et à la demande d'extension du présent accord.

SECTION 5

Avenant : Avenant du 6 décembre 2002 relatif au règlement d'Inter-Auto-Plan - rectificatif au règlement du 27 juin 2002

Source officielle Légifrance

ART.

Sous l'article 5 "Abondements" du règlement d'Inter-Auto-Plan annexé à l'accord paritaire national du 27 juin 2002, figurent les deux notes de renvoi suivantes, en référence au plafond légal d'abondement :

- (1) soit 1 150 € en juin 2002 ;
- (2) soit 2 300 € en juin 2002.

Ces deux notes sont supprimées en raison des difficultés de lecture qu'elles peuvent soulever, considérant qu'elles ne représentent qu'un caractère purement informatif et susceptible d'être modifié par le législateur sans que cela induise une révision des limites posées par les signataires.

Fait à Suresnes, le 6 décembre 2002.

Pour jonction :

- au dépôt légal n° 02-13 du 18 novembre 2002 à la DDTEFP des Hauts-de-Seine ;
- au dossier d'extension objet d'un avis publié au *Journal officiel* du 29 novembre 2002.

SECTION 6

Avenant : Accord du 24 septembre 2003 portant modification du règlement d'Inter-Auto-Plan

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations signataires,

Vu l'avenant n° 34 *bis* conclu ce jour ;

Vu l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale et créant "Inter-Auto-Plan ", auquel le règlement d'IAP est annexé, conviennent de ce qui suit :

ART.

1

Au 1er alinéa de l'article 2 du règlement, le mot : "ADESSA" est substitué au mot : "IPSA".

(voir cet article)

ART.

2

La 2e phrase du dernier alinéa de l'article 7 du règlement est rédigée ainsi :

(voir cet article)

Fait à Suresnes, le 24 septembre 2003.

Avenant : Avenant n° 38 du 20 janvier 2004 relatif aux qualifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART.

ART.
1

Les organisations soussignées,

Vu l'avenant n° 35 et le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) annexé à la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 20 janvier 2004 relatif aux CQP ;

Vu les accords de branche successifs relatifs aux missions de l'ANFA,

conviennent ce qui suit :

Le paragraphe *a* de l'article 1.22 "Emploi et formation professionnelle "de la convention collective, est modifié comme suit :

a) Rôle de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 bis, fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle.

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

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

- dans le domaine des qualifications professionnelles, elle actualise le RNQSA visé à l'article 1.23 a par la création et la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu.

ART.
2

Il est ajouté à l'article 1.23 *b*, un deuxième alinéa ainsi rédigé :

A chaque qualification de branche spécifique est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'Etat, ou sauf exception définie par la commission paritaire nationale, un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui est mentionné à la rubrique "mode d'accès" de la fiche de qualification considérée. Le CQP est une certification délivrée par la branche, attestant de l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche spécifique. Le contenu formatif de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un "référentiel", document de référence établi par l'ANFA.

ART.
3

Le répertoire national des certifications institué par l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002 est divisé en 8 séries, chacune dressant la liste des diplômes, des titres et des CQP qui permettent d'accéder, dans les conditions rappelées en tête de chaque série, à un niveau déterminé de qualification professionnelle. Le RNC ainsi structuré est annexé à la convention collective.

ART.
4

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

Fait à Suresnes, le 20 janvier 2004.

Série 1

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

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP mécanicien en maintenance de véhicules :

- option A : véhicules particuliers ;
- option B : véhicules industriels ;
- option D : cycles et motocycles.

CAP équipements électriques et électroniques de l'automobile.

CAP carrosserie-réparation.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.

BEP maintenance des véhicules automobiles.

BEP carrosserie.

BEP vente action marchande.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

BEPECASER.

CQP "Opérateur service rapide".

Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP mise au point électricité et électronique automobile.

Bac professionnel : maintenance des véhicules automobiles, préparé sous statut scolaire :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel secrétariat, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel comptabilité, préparé sous statut scolaire.

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion, préparé sous statut scolaire.

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative, préparé sous statut scolaire.

CQP "Démonteur automobile".

CQP "Opérateur spécialiste service rapide".

Série 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel : maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel secrétariat, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel comptabilité, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.

Brevet professionnel carrosserie, construction et maquettage.

Titre de l'EPCRA commercial en automobile.

CQP "Technicien électronicien électricien automobile".

CQP "Réparateur spécialiste motocycle".

CQP "Contrôleur technique".

CQP "Conseiller technique et commercial cycle".

CQP "Vendeur en pièces de rechange et accessoires".

CQP "Vendeur".

Série 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Carrossier-peintre".

Série 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS maintenance, après-vente automobile :

- option : véhicules particuliers ;
- option : véhicules industriels.

BTS assistant de direction.

BTS assistant gestion de PME/PMI.

BTS comptabilité et gestion des organisations.

Titre de l'ESCRA : responsable de clientèle automobile.

BTS ou DUT dans les domaines de la gestion ou du magasinage.

BTS force de vente.

BTS action commerciale.

BTS ventes et productions touristiques.

BAFM.

Série 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS force de vente, spécialisation automobile.

CQP "Aattaché commercial automobile".

CQP "Attaché commercial sociétés".

CQP "Attaché commercial véhicules industriels".

Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées en niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé au-dessus du niveau I A si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Titre de l'ISCAM : cadre commercial de la distribution automobile.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (nomenclature éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : génie industriel, option 4, maintenance et expertise des véhicules automobiles, spécialité carrosserie.

Diplôme d'études comptables et financières :

CQP "Conseiller des ventes automobile".

CQP "Conseiller des ventes sociétés".

CQP "Conseiller des ventes véhicules industriels".

Série 8

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

Au regard de chacun d'eux est mentionné, pour mémoire, le coefficient ou l'indice de classement qui s'y attachait.

CAP mécanicien-réparateur (coefficient 170).

CAP électricien d'automobiles (coefficient 170).

CAP agent de commercialisation en pièces de rechange et accessoires (coefficient 170).

BEP automobile technique et service (coefficient 170).

Mention complémentaire : mécanicien en circuits oléohydrauliques et pneumatiques (coefficient 190).

Mention complémentaire : réparateur en équipements de moteur Diesel (coefficient 190).

Brevet de technicien automobile " technique et service " (coefficient 215).

Bac professionnel construction et réparation en carrosserie (coefficient 215).

Technicien du commerce spécialisation automobile (titre EPCRA) (coefficient 215).

CQP "Agent de maintenance du pneumatique et de l'ensemble roulant (coefficient 190)".

CQP "Agent de maintenance du pneumatique (coefficient 190)".

CQP "Opérateur en pneumatiques et liaisons au sol (coefficient 190)".

CQP "Préparateur VN-rénovateur VO (coefficient 190)".

CQP "Dépanneur-remorqueur (coefficient 215)".

CQP "Réparateur spécialiste cycle et motocycle (coefficient 215)".

CQP "Magasinier-vendeur de pièces de rechange et accessoires (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire en techniques administratives et commerciales (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire des métiers de l'automobile (coefficient 215)".

CQP "Technicien service rapide (coefficient 215)".

CQP "Conseiller commercial automobile (coefficient 215)".

CQP "Vendeur véhicules industriels (indice 80 maîtrise/indice 82 cadre)".

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 8 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance - règlements

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 7 du 30 juin 2004 ;

Considérant la nécessité d'adapter le régime de prévoyance aux récentes évolutions législatives et conventionnelles, et l'opportunité d'y apporter certaines améliorations de fond et de forme,

conviennent d'adapter comme suit le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO) annexés à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 :

ART.

14 Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension.

Fait à Suresnes, le 9 décembre 2004.

ART.

5 A la fin du 1er alinéa de l'article 2 *a* et de l'article 2 *b* sont ajoutés les mots :

(voir ce texte)

ART.

6 Au 2e alinéa de l'article 4, après "et au plus tard" sont ajoutés les mots : " jusqu'au 65e anniversaire ou".

ART.

7 A l'article 6, les mots : "jusqu'au 60e anniversaire du participant" sont remplacés par :

(voir ce texte)

ART.

8 Au 3e alinéa de l'article 9, les mots : "jusqu'au 60e anniversaire du participant" sont remplacés par :

(voir ce texte)

ART.

9 A l'article 12, les mots : "avant 60 ans" sont remplacés par :

(voir ce texte)

ART.

10 Au début de l'article 14 *a*, le mot : "régime" est remplacé par le mot : "règlement".

ART.

11 Au 1er tiret de l'article 17, les mots : "l'article 2.14 *c*" sont remplacés par : "l'article 1.24 *c*". Au 2e et au 3e tiret, la mention des articles 2.13 *b*, 4.11 *b*, 2.10 *d* et 4.08 *e* est complétée par les mots : "de la convention collective". Le texte du 4e tiret est ainsi modifié :

(voir ce texte)

ART.

12 Au 3e de l'article 18, les mentions : "2.14 *c* 2" et "2.14 *c*" sont remplacées par : "1.24 *c* 2 de la convention collective" et "1.24 *c* de la convention collective".

ART.
13

Au dernier alinéa de l'article 20, la mention : "2.14 *b*" est remplacée par : "1.24 *b* de la convention collective".

ART.
1

Au 2e alinéa de l'article 7 *a*, après : "les mandataires sociaux" sont insérés les mots : "visés à l'article 4".

ART.
2

A la fin du 1er alinéa de l'article 7 *b*, les mots : "au 60e anniversaire" sont remplacés par :

(voir ce texte)

ART.
3

Au 2e alinéa de l'article 7 *b*, les mots : "avant le 60e anniversair " sont remplacés par : "avant le 65e anniversaire". Ce 2e alinéa est complété par la phrase suivante :

(voir ce texte)

ART.
4

Les points a et d de l'article 8 sont modifiés comme suit :

(voir ce texte)

SECTION 9

Avenant : Accord du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de l'expérience

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 ainsi que ses textes d'application ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et ses textes d'application ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu l'avenant n° 35 à la convention collective des services de l'automobile, en date du 6 décembre 2002, portant notamment création du répertoire national des qualifications des services de l'automobile ainsi que du répertoire national des certifications ;

Vu l'accord paritaire national relatif aux CQP en date du 20 janvier 2004 ;

Considérant leur volonté de promouvoir la qualification du salarié, et particulièrement l'accès aux qualifications figurant dans le répertoire national des qualifications des services de l'automobile ;

Considérant également leur souhait de faciliter les démarches entreprises par le salarié dans cet objectif ;

Considérant par ailleurs le dispositif paritaire des certificats de qualification professionnelle et l'intérêt manifesté pour celui-ci par les salariés et les entreprises du secteur ;

Considérant les besoins croissants des entreprises en personnel qualifié ;

Considérant enfin leur souhait de voir se développer, dans les entreprises de la branche, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, fondée sur un dialogue entre le salarié et son employeur,

conviennent de ce qui suit :

ART.

6

En sus des conditions générales visées au chapitre Ier, un postulant ne peut, en cas d'échec, déposer de nouvelle demande pour un même CQP dans les 6 mois suivant la décision du jury. Il conserve cependant, le cas échéant, le bénéfice des modules acquis pendant une durée maximale fixée par le référentiel de la certification visée.

ART.

7

L'ANFA informe et accompagne les postulants dans la détermination de leurs objectifs, pour les formalités administratives ainsi que pour le déroulement de la procédure, dont la préparation du dossier visé à l'article 12 a.

Cette information sera notamment accessible sur un site internet, spécifique ou non, géré par l'ANFA.

ART.

8

Il peut être procédé à un accompagnement du postulant, si celui-ci le désire, afin de l'aider à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel du CQP visé.

ART.

9

L'ANFA dresse et publie une liste d'organismes ou d'intervenants susceptibles d'aider les postulants à formaliser leur projet et leur dossier. Ces organismes et ces consultants sont choisis en fonction de leur compétence et du prix de la prestation.

- ART. 10** Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :
- une demande d'inscription et de présentation, précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi...), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;
 - un dossier composé :
 - des éléments probatoires des conditions ci-dessus ;
 - des photocopies de certifications déjà obtenues, totalement ou partiellement, et susceptibles d'être prises en compte en fonction du référentiel du CQP visé.

- ART. 11** L'ANFA organise les jurys de validation, qui sont composés de la même façon et selon les mêmes procédures que les jurys d'examen constitués pour les épreuves réservées aux jeunes préparant un CQP sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

Arrêté du 11 juillet 2005 :

Le premier paragraphe de l'article 11 de la section V (Organisation et déroulement de la validation) est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article 4 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour l'application de l'article L. 900-1 du code du travail et des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation, qui précisent les modalités de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

- ART. 12** Pour vérifier les acquis des candidats et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

- a) Un dossier de validation comprenant en particulier :
- le projet du postulant et ses motivations ;
 - les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;
 - les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.

- b) Un entretien avec le salarié, destiné à permettre aux membres du jury d'approfondir leur jugement.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules et, le cas échéant, accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des modules nécessaires à son obtention est acquis ;
- refuser l'octroi de tout ou partie des modules du CQP dont l'obtention était recherchée.

Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; il peut lui suggérer de suivre des stages de formation sur une liste établie et actualisée par l'ANFA.

En cas de succès, un certificat est remis par l'ANFA.

Si le bénéfice d'un ou de plusieurs modules a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise la durée de 5 ans pendant laquelle le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des modules.

- ART. 13** La démarche visée à l'article 7 est assurée par l'ANFA à titre gratuit dans le cadre de ses missions générales.

Les frais de déplacement sont à la charge du postulant.

- ART. 14** La démarche visée à l'article 8 fait l'objet d'une facturation de l'intervenant choisi par le postulant, selon le cas :

- auprès du FONGECIF dont relève le salarié, en cas de demande individuelle acceptée par cet organisme ;
- auprès du salarié, dans le cas contraire ;
- auprès de l'entreprise, lorsque celle-ci est d'accord pour prendre en charge cette dépense ; la somme facturée est alors imputable sur la participation à la formation continue.

ART. 15 Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury d'examen, qui sont prises en charge selon les règles définies par l'ANFA.

ART. 16 Afin de faciliter l'intervention des FONGECIF, l'ANFA leur communiquera la liste des CQP éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visée à l'article 9.

ART. 17 Les informations communiquées par les postulants dans le cadre de leur demande de validation sont couvertes par le secret professionnel.

Chaque postulant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'ANFA, pour les données nominatives qui le concernent.

ART. 18 L'ANFA informera chaque année la CPN du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

ART. 1er Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à [l'article L. 335-6 du code de l'éducation](#) ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au répertoire national des certifications annexé à la convention collective.

ART. 2 Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, ou de non-salarié, d'une durée d'activité d'au moins 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

ART. 3 Dans ce but, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder au total 24 heures de temps de travail effectif par action de validation.

Conformément à l'article [D. 6422-8](#) du code du travail, le salarié bénéficiaire du congé a droit, dès lors qu'il a obtenu la prise en charge par le FONGECIF des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

ART. 4 La demande d'autorisation de congé doit indiquer la date de réalisation de l'action, sa désignation et sa durée, ainsi que le ou les organismes intervenants.

Elle doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience ; celui-ci dispose de 1 mois suivant la réception de la demande pour faire connaître son accord ou sa décision motivée de n'autoriser l'absence qu'après un délai qui ne pourra excéder 6 mois.

L'accord de l'entreprise peut comporter un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. A défaut, la situation du salarié est réglée conformément aux conditions énoncées au répertoire national des certifications, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus.

ART. 5 L'ANFA tiendra à la disposition des salariés et des entreprises une information sur l'existence et la nature des divers dispositifs de VAE, ainsi qu'une information détaillée sur les modalités de la VAE instituées par le chapitre II du présent accord.

ART. 19 Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement que pour aménager ou en préciser les modalités de mise en oeuvre, notamment pour prévoir des modalités particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent engager leur DIF au profit d'une démarche de VAE ou pour élargir les conditions d'accès à la VAE.

ART. 20 Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à [l'article L. 2261-15 du code du travail](#).

Avenant : Avenant n° 7 du 24 mars 2005 relatif à la modification des statuts de l'ANFA (formation professionnelle)

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation dans la branche des services de l'automobile ;

Vu les statuts de l'ANFA annexés audit accord ;

Vu les avenants successifs et en dernier lieu l'avenant n° 6 du 19 mai 1999 ;

Considérant les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis 1999 ;

Vu, en conséquence de ces évolutions, les propositions formulées par le conseil de gestion de l'ANFA conformément à l'article 22 de ses statuts,

Conviennt de modifier les statuts de l'ANFA comme suit :

ART.
1

Le texte du paragraphe *a* figurant à la fin de l'article 15 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

ART.
2

Le paragraphe *e* de ce même article 15, relatif au capital de temps de formation, est supprimé.

ART.
3

Les 3e et 4e tirets de l'article 17 sont supprimés, et le 2e tiret est ainsi rédigé :

(Voir cet article).

ART.
4

Le dernier alinéa de l'article 5 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Au 1er alinéa de l'article 16, les mots : "de la cotisation professionnelle à caractère parafiscal visée à l'article 5 de l'accord national du 26 avril 1994" sont remplacés par : "des impositions et redevances de toute nature attribuées par la loi".

(Voir cet article).

La mention de "la cotisation professionnelle à caractère parafiscal" figurant au 6e tiret de l'article 17 est remplacée par la mention suivante : "les impositions et redevances de toute nature attribuées par la loi".

(Voir cet article).

ART.
5

Le texte figurant au 3e astérisque de l'article 8 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

ART.
6

Le texte du 1er alinéa de l'article 19 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

ART.
7

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt légal, auquel il sera procédé sans délai, conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#). Notification en sera faite à l'ANFA afin que soient accomplies les formalités déclaratives afférentes aux modifications statutaires.

Fait à Suresnes, le 24 mars 2005.

Avenant : Délibération n° 13-05 du 14 décembre 2005 relative à la mise à jour du répertoire national des certifications (RNC)

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.23 bis de la convention collective, relatif aux certifications reconnues par la branche, tel qu'issu de l'avenant n° 43 du 14 décembre 2004 ;

Vu la délibération paritaire n° 2-04 du 20 janvier 2004, relative à l'actualisation du RNQSA et des CQP ;

Vu l'édition 2005 du RNC et les propositions d'actualisation formulées par l'ANFA,

conviennent de ce qui suit :

1° Le répertoire national des certifications ci-annexé, mis à jour à la date du 1er janvier 2006, se substitue à celui annexé à la délibération paritaire n° 5-04 susvisée.

2° Conformément au paragraphe 3.2 de la délibération n° 2-04 susvisée, l'édition 2006 du RNC sera adressée au ministère du travail ainsi qu'à la DDTEFP des Hauts-de-Seine, dépositaire des accords de branche.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2005.

Série 1

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

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

CAP carrosserie réparation.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.

BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante "véhicules particuliers" ou "véhicules industriels" ou "motocycles".

BEP carrosserie.

BEP vente action marchande.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

BEPECASER (brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière).

CQP "Opérateur service rapide".

CQP "Mécanicien de maintenance automobile".

CQP "Mécanicien de maintenance motocycles".

CQP "Mécanicien cycles".

CQP "Mécanicien collision".

CQP "Tôlier ferreur".

CQP "Peintre préparateur".

CQP "Magasinier".

Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel : maintenance des véhicules automobiles (préparé sous statut scolaire) :

- option voitures particulières ;

- option véhicules industriel ;
- option motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel vente (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel secrétariat (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel comptabilité (préparé sous statut scolaire).

Bac professionnel commerce (préparé sous statut scolaire).

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion (préparé sous statut scolaire).

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative (préparé sous statut scolaire).

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication commerciale (préparé sous statut scolaire).

BEPECASER : avec mention "groupe lourd" ou "deux-roues".

CQP "Démonteur automobile.

CQP "Opérateur spécialiste service rapide".

CQP "Mécanicien spécialiste automobile".

CQP "Mécanicien spécialiste motocycles".

CQP "Tôlier spécialiste".

CQP "Peintre spécialiste".

CQP "Magasinier vendeur PRA/conseiller de vente PRA/vendeur boutique PRA".

Série 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue) :

- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel vente (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel secrétariat (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel comptabilité (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac professionnel commerce (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication administrative (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Bac sciences et techniques tertiaires action et communication commerciale (préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue).

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.

Titre de l'EPCRA commercial en automobile.

CQP "Technicien électronicien électricien automobile".

CQP "Technicien électronicien électricien automobile 1 an".

CQP "Contrôleur technique".

CQP "Technicien confirmé motocycles".

CQP Conseiller technique cycles".

CQP "Tôlier confirmé".

CQP "Peintre confirmé".

CQP "Magasinier vendeur confirmé PRA-conseiller de vente confirmé PRA-vendeur boutique confirmé PRA".

CQP "Vendeur itinérant".

CQP "Vendeur".

Série 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Carrossier-peintre".

CQP Technicien expert après-vente automobile".

Série 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS maintenance, après-vente automobile :

- option véhicules particulier ;
- option véhicules industriels.

BTS assistant de direction.

BTS assistant gestion de PME-PMI.

BTS comptabilité et gestion des organisations.

Titre de l'ESCRA : responsable de clientèle automobile.

BTS ou DUT dans les domaines de la gestion ou du magasinage.

BTS négociation et relation client.

BTS management des unités commerciales.

BTS ventes et productions touristiques.

BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).

CQP "Vendeur automobile confirmé".

Série 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Attaché commercial automobile".

CQP "Attaché commercial sociétés".

CQP "Attaché commercial véhicules industriels".

Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées en niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé au-dessus du niveau I A si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Titre de l'ISCAM : cadre commercial de la distribution automobile.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (nomenclature éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : maintenance des systèmes pluritechniques, option " management de l'après-vente automobile ".

DECF (diplôme d'études comptables et financières).

CQP "Conseiller des ventes automobiles".

CQP "Conseiller des ventes sociétés".

CQP "Conseiller des ventes véhicules industriels".

Série 8

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

Au regard de chacun d'eux est mentionné, pour mémoire, le coefficient, l'indice, ou l'échelon de classement qui s'y attachait.

CAP mécanicien-réparateur (coefficient 170).

CAP mécanicien en maintenance de véhicules :

- option A véhicules particuliers (coefficient 170) ;
- option B véhicules industriels (coefficient 170) ;
- option D cycles et motocycles (coefficient 170).

CAP électricien d'automobiles (coefficient 170).

CAP agent de commercialisation en pièces de rechange et accessoires (coefficient 170).

CAP équipements électriques et électroniques de l'automobile (coefficient 170).

BEP automobile technique et service (coefficient 170).

BEP maintenance des véhicules automobiles (coefficient 170).

Mention complémentaire : mécanicien en circuits oléohydrauliques et pneumatiques (coefficient 190).

Mention complémentaire : réparateur en équipements de moteur diesel (coefficient 190).

Mention complémentaire : mise au point électricité électronique automobile (échelon 6).

Brevet de technicien automobile " technique et service " (coefficient 215).

Bac professionnel construction et réparation en carrosserie (coefficient 215).

Technicien du commerce spécialisation automobile (titre EPCRA) (coefficient 215).

BTS force de vente spécialisation automobile (indice 80).

BTS force de vente (indice 80).

BTS action commerciale (indice 80).

Licence professionnelle : génie industriel, option 4 " maintenance et expertise des véhicules automobiles, spécialité carrosserie " (indice 100).

CQP "Agent de maintenance du pneumatique et de l'ensemble roulant" (coefficient 190).

CQP "Agent de maintenance du pneumatique" (coefficient 190).

CQP "Opérateur en pneumatiques et liaisons au sol" (coefficient 190).

CQP "Préparateur VN-rénovateur VO" (coefficient 190).

CQP "Dépanneur-remorqueur" (coefficient 215).

CQP "Réparateur spécialiste cycles et motocycles" (coefficient 215).

CQP "Magasinier-vendeur de pièces de rechange et accessoires" (coefficient 215).

CQP "Secrétaire en techniques administratives et commerciales" (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire des métiers de l'automobile" (coefficient 215).

CQP "Technicien service rapide" (coefficient 215).

CQP "Conseiller commercial automobile" (coefficient 215).

CQP "Vendeur véhicules industriels" (indice 80 : maîtrise ; indice 82 : cadre).

CQP "Réparateur spécialiste motocycles" (échelon 9).

CQP "Conseiller technique et commercial cycles" (échelon 9).

CQP "Vendeur en pièces de rechange et accessoires" (échelon 9).

Avenant : Accord du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNC

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations soussignées,

Vu les articles [L. 132-12, 1er alinéa, du code du travail](#), relatif à la révision quinquennale des classifications ;

Vu l'article [1.23 de la convention collective](#), relatif aux qualifications professionnelles ;

Vu [l'accord paritaire national du 20 janvier 2004](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

Vu la délibération paritaire n° 2-04 relative à l'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications (RNC) ;

Vu [l'article 17 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004](#), instituant un observatoire prospectif des métiers et des qualifications auprès de l'ANFA,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le dispositif de mise à jour continue du RNQSA mis en place par [l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002](#), au vu des 5 premières années d'expérimentation, et à cette fin :

- de préciser les conditions et les modalités d'examen des demandes de création, de modification ou de suppression de qualifications ;

- d'accélérer et de sécuriser les procédures qui conduisent à l'actualisation du RNQSA ;

Considérant leur souhait de rappeler à cette occasion :

- que les appellations d'emplois en usage dans les entreprises, les groupes ou les réseaux ne peuvent présenter qu'un caractère complémentaire par rapport aux qualifications spécifiques déterminées sur le plan national et paritaire, conformément aux dispositions de l'article 1.23 *b* de la convention collective ;

- qu'il est opportun d'éviter toute prolifération de qualifications non justifiées au regard des objectifs qu'ils s'étaient fixés en signant l'avenant n° 35 ;

- que l'intérêt des entreprises et des salariés de la profession commande d'établir et d'utiliser paritairement une grille d'analyse identique pour examiner toute demande de création d'une qualification nouvelle, tant pour les études préliminaires réalisées par l'observatoire visé ci-dessus que pour les décisions prises par la commission paritaire nationale,

conviennent de ce qui suit :

ART.**9**

Afin de respecter les principes et définitions de l'article 1.20 de la convention collective relatif aux qualifications professionnelles, l'examen par la CPN des demandes de création, de modification ou de suppression d'une qualification tiendra compte des éléments visés aux articles 10 à 14 ci-après. Il en ira de même de toutes études préalables demandées à l'ANFA et, notamment, des enquêtes d'opportunité visées à l'article 3.

ART.**10**

L'ensemble des activités constitutives d'une qualification dont la création est sollicitée doit constituer un ensemble homogène, au regard de la filière considérée au sein du panorama des qualifications tel qu'il figure en tête de l'annexe RNQSA de la convention collective. Il doit également permettre d'identifier avec précision l'emploi concerné.

ART.**11**

L'objet d'une qualification doit présenter un caractère autonome, et son contenu doit être suffisamment spécifique pour permettre de conserver cette autonomie.

ART.**12**

Le processus d'actualisation institué par le présent accord concerne les qualifications de branche propres à l'une ou l'autre des activités relevant du champ d'application professionnel de la convention collective. Il doit donc pouvoir être constaté que ces qualifications n'existent dans aucun autre secteur professionnel.

ART.**13**

Une qualification dont la création est sollicitée doit correspondre à un nombre d'emplois significatif au sein de la filière considérée.

ART.
14

Il doit pouvoir être constaté, préalablement à l'inscription d'une nouvelle qualification dans le RNQSA, que la pérennité de cette qualification est assurée. Ce constat peut découler, soit de l'existence avérée d'une qualification qui répond aux exigences ci-dessus mais non encore inscrite dans le RNQSA, soit de l'assurance donnée par une enquête d'opportunité qu'une qualification récemment apparue va se développer dans les prochaines années.

ART.
15

Les dispositions du présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, ne pourront faire l'objet d'aucune adaptation par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

ART.
15

Les dispositions du présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, ne pourront faire l'objet d'aucune adaptation par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

ART.
16

Les dispositions du présent accord ne pourront faire l'objet d'aucune adaptation par accord d'entreprise ou d'établissement.

ART.
17

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Sous réserve de son extension, le présent accord s'appliquera dans les conditions suivantes :

- les éventuels rapports d'enquête d'opportunité à venir (art. 3, dernier alinéa) seront remis au plus tôt à la fin du 3^e trimestre 2007 ;
- les demandes de modification du RNQSA (art. 1^{er}) destinées à prendre effet au 1^{er} janvier 2009 devront être déposées au cours du 4^e trimestre 2007 ;
- les demandes de mise à jour du RNQSA et du RNC seront instruites selon les prescriptions du présent accord, au cours du 1^{er} semestre 2008, en vue des décisions paritaires à prendre en juin 2008 ;
- l'accord conclu en juin 2008 portera sur l'ensemble des fiches du RNQSA ; il entrera en vigueur, après son extension ministérielle, le 1^{er} janvier 2009 ;
- les accords conclus à partir de 2009 ne porteront que sur les fiches créées, modifiées ou supprimées par rapport à l'édition annuelle précédente.

ART.
1er

Toute demande de modification du RNQSA (création, modification ou suppression d'une ou plusieurs fiches de qualification) doit être déposée par l'organisation professionnelle ou syndicale de salariés intéressée auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale (CPN).

Cette demande comporte dans tous les cas un argumentaire et, lorsqu'elle concerne des fiches de qualification déjà existantes, un exposé des modifications souhaitées.

Un point de l'ordre du jour de la dernière CPN de chaque semestre est réservé à l'exposé des demandes recueillies au cours du semestre.

ART.
2

Un point de l'ordre du jour de la première CPN de chaque semestre est réservé à l'examen des demandes de modification du RNQSA. À l'issue de cet examen en séance, en présence d'un représentant de l'ANFA, une délibération paritaire décide, pour chaque demande :

- soit d'en accepter le principe sans enquête d'opportunité ;
- soit de la transmettre à l'ANFA pour enquête d'opportunité ;
- soit de la rejeter.

ART.
3

a) Instruction sans enquête d'opportunité

Les demandes acceptées sont instruites sans délai par l'ANFA, qui réunit un groupe de travail spécifique composé de référents qualifications désignés par les organisations concernées. À l'issue de cette consultation, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN les projets de fiches de qualification tels qu'issus des travaux du groupe de travail paritaire. Ces projets de fiches sont accompagnés, le cas échéant, des propositions d'aménagements des autres fiches de la filière considérée, lorsque le groupe de travail paritaire estime que la modification demandée nécessite de tels aménagements.

b) Instruction avec enquête d'opportunité

Enquête réalisable dans un délai de 3 mois

Dans ce cas, le rapport d'enquête est adressé par l'ANFA au secrétariat de la CPN, au moins 2 semaines à l'avance, en vue de sa réunion du 4e mois du semestre. À l'issue de l'examen paritaire de ce rapport, la CPN décide :

- soit de ne pas y donner suite ;
- soit d'inviter l'ANFA à réaliser le ou les projets de fiches de qualifications correspondant aux résultats de l'enquête, puis à réunir, pour examiner ces projets, un groupe de travail spécifique composé de spécialistes désignés par les organisations concernées.

À l'issue de cet examen technique et au plus tard dans les 3 semaines qui précèdent la date de la dernière CPN du semestre, l'ANFA adresse les projets de fiches au secrétariat de la CPN en vue de la décision paritaire visée à l'article 4.

Enquête non réalisable dans un délai de 3 mois

Dans ce cas, le rapport d'enquête devra être remis au secrétariat de la CPN au plus tard à la fin du 3e mois du semestre suivant, qui le diffusera aux organisations membres de la CPN de façon à ce qu'elles puissent le prendre en compte, si elles le souhaitent, lors du dépôt de leurs demandes en fin de semestre, conformément aux dispositions de l'article 1er.

ART.
4

Les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre.

À cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux organisations professionnelles et syndicales de salariés, 2 semaines avant la date de cette réunion, l'ensemble des projets de fiches transmis par l'ANFA.

ART.
5

L'accord pris pour l'actualisation du RNQSA entre en vigueur pour la période semestrielle qu'il concerne, sous réserve de son extension par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demande d'extension sont effectués dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais.

ART.
6

Le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) forme l'annexe 2.5 de la convention collective, conformément à son article 1.20 c. L'ANFA est habilitée à transmettre aux partenaires sociaux les propositions de mise à jour qui résultent notamment des créations, des modifications et des suppressions de diplômes de l'Éducation nationale et de CQP. À cet effet, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN, au plus tard le 15 du 4e mois de chaque semestre, une proposition d'actualisation des séries du RNCSA.

ART.
7

Les décisions de mise à jour du RNCSA sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la CPN du dernier mois de chaque semestre. À cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux organisations professionnelles et syndicales de salariés, 15 jours avant la date de cette réunion, les propositions transmises par l'ANFA.

Les mentions de CQP (ou les suppressions de mentions de CQP) qui apparaissent dans les fiches de qualifications créées ou modifiées en application de l'article 4, sont transcrites d'office dans l'accord de mise à jour du RNCSA.

Les diplômes, titres et CQP supprimés du RNCSA ne peuvent être maintenus dans la série 10 « Anciennes certifications » plus de 3 ans après leur suppression.

ART.
8

L'accord pris pour l'actualisation du RNCSA entre en vigueur pour la période semestrielle qu'il concerne, sous réserve de son extension par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demande d'extension sont effectués dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais.

L'accord pris pour l'actualisation du RNCSA entre en vigueur pour la période semestrielle qu'il concerne, sous réserve de son extension par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demande d'extension sont effectués dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais.

SECTION 13

Avenant : Accord du 3 juillet 2008 relatif aux RNQSA et RNC pour 2009

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les [articles 1. 23](#) et [1. 23 bis](#) de la convention collective ;

Vu l'[accord paritaire national du 15 mai 2007](#) étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7, 8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du Répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNC) ;

Vu la délibération paritaire n° 3-08 du 21 février 2008, relative à la mise à jour du RNQSA pour 2009,
il a été convenu ce qui suit :

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur préparation véhicules.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z / 71-1Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de leur mise en vente ou en circulation.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- ensemble des activités spécifiques :
- à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...) ;
- au contrôle de l'état des véhicules ;
- utilisation de gammes de préparation ;
- à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de carrosserie et sellerie... ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
- convoyage de véhicules.

B. - Organisation et gestion de l'activité :

B.1. Organisation de l'activité :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'activité :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gravage des vitrages... ;
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP », « VI » ou « motocycles » ;
 - CAP réparation des carrosseries ;
 - CAP peinture en carrosserie ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP », « VI » ou « motocycles » ;
 - BEP carrosserie ;
 - CQP opérateur préparation véhicules ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- rénovateur VO (fiche E.6.1) ;
- metteur en main de véhicule (fiche E.6.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes PRA.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef des ventes PRA assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.

Il intervient dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans lesquelles l'activité de commercialisation des PRA, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles clientèle distincts (vente comptoir, vente itinérante, vente téléphone...).

Il assure également le développement commercial de l'activité PRA.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur vente des pièces de rechange, accessoires et produits :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :

- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui à l'encadrement du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef des ventes PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients, négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :

- développement de l'activité commerciale :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d'actions marketing ;
- appui à la force de vente véhicules neuf et d'occasion, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
 - licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile » ;
 - master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
 - CQP chef des ventes PRA ;
- soit par obtention du titre de l'ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

— cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Adjoint au chef des ventes PRA.

Responsable de magasin.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

— l'adjoint au chef des ventes PRA intervient en appui du chef des ventes PRA ;

— le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.

Il assure le développement commercial de l'activité PRA.

Il peut avoir également la responsabilité du secteur PRA sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :

— détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;

— appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;

— encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...

L'adjoint au chef des ventes PRA, le responsable PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :

— suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;

— encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;

— participation à l'élaboration et suivi du budget ;

— participation à la gestion financière de l'activité PRA ;

— gestion des flux et des stocks PRA ;

— établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients, négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;

— organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;

— suivi des garanties ;

— traitement des réclamations, gestion des litiges ;

— mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;

— contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :

— développement de l'activité commerciale :

— analyse de la concurrence ;

— élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;

— prospection, développement de la clientèle ;

— établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;

— déclenchement et organisation d'actions marketing ;

— appui à la force de vente véhicules neuf et d'occasion, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;

— répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

— cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;

— degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :

- CQP adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin ;

— soit par obtention du titre ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

— chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).

Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Vendeur automobile confirmé.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits, prestations et services :

A.1. Commercialisation des VN, produits et prestations :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement ;
- vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2. Reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion, détermination de sa valeur ;
- négociation du prix de reprise du véhicule.

B. — Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la livraison des véhicules ;
- traitement des réclamations simples.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C.23.1.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2)

— soit par obtention d'un des titres suivants :

- titre de l'ANFA vendeur automobile ;

Le titulaire d'un CQP conseiller commercial automobile doit être classé « vendeur automobile confirmé » échelon 20 si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 4 ci-dessus ;

- titre de l'ESCRA « gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile » ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu des activités confiées (paragraphe 4 ci-dessus).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- attaché commercial (fiche C.23.1) ;
- conseiller des ventes automobile (fiche C.C.I.1) ;
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur confirmé.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'opérateur confirmé assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dont la résolution implique une grande compétence dans la spécialité mais également des connaissances approfondies dans les spécialités voisines.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

Exécution de tâches nécessitant des connaissances de niveau bac professionnel ou brevet de maîtrise dans la spécialité.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- établissement de contacts clientèle liés à la spécialité ;
- utilisation, mise à jour et classement de la documentation technique ;
- agencement du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- établissement de documents administratifs, techniques et commerciaux relatifs à l'activité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

En fonction des diverses situations pouvant conduire à :

- des activités complémentaires au contenu principal ;
- le tutorat de jeunes en formation alternée ;
- l'appui technique aux salariés dans sa spécialité.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
 - bac professionnel ou titre de niveau équivalent, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- technicien expert (fiche Z.12.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Conseiller en financement.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le conseiller en financement effectue l'ensemble des activités concourant à la vente de financements des véhicules et des produits périphériques.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités de vente de financements et de produits périphériques :

- élaboration de plans de relances et de propositions ;
- conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle ;
- vente de produits périphériques ;
- appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques ;
- transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile ;
- contribution à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action commercial de l'entreprise ;
- activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion et suivi des dossiers de financement ;
- gestion et organisation des activités ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- suivi de l'activité « vente de financements automobiles et services additionnels » réalisée par les agents ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
 - bac professionnel vente ou CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- attaché commercial (fiche C.23.1) ;
- conseiller des ventes (fiche C.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique PRA.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le cadre technique PRA assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur PRA.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

3.1. Dans les entreprises dans lesquelles le secteur PRA est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles PRA (vente comptoir, vente téléphone, vente itinérante...).

3.2. Lorsque l'activité PRA de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles clientèle, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité PRA.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion PRA :

- gestion des stocks ;
- contrôle des flux de produits ;
- organisation des inventaires ;
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, contribution à la détermination d'actions correctives ;
- participation à la gestion financière des PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients ;
- participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- proposition de modalités de financement ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- suivi des garanties ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- participation au déclenchement et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. - Activités relatives au management d'un ou de plusieurs pôles ou du secteur PRA :

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité PRA ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;
- participation à la structuration du service ou de l'activité PRA.

Le cadre technique PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :
 - CQP cadre technique PRA ;
- soit par obtention du titre ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin (fiche D.C.II.1) ;
- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel PL ou agricole ou génie civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage, démontage, équilibrage, recreusage, permutations... ;

— contrôle des pressions et mise aux normes ;

— orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B. - Activités de service :

B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :

— utilisation de la documentation technique ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage, des équipements ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :

— accueil clientèle, détection des besoins, conseils d'utilisation ;

— réception, contrôle, stockage des produits et marchandises ;

— établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

B.3. Activités en relation avec la gestion et l'organisation des interventions sur sites clients et en dépannages extérieurs :

— préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques, préparation de tous documents utiles... ;

— réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients ;

— établissement de relevés d'états du parc, rédaction de comptes rendus d'interventions ;

— communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser, du compte rendu des interventions...

5. Extensions possibles dans la qualification :

— réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;

— contrôle et réglage des trains roulants ;

— participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

— échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » (2) ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI » (2) ;

- CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

— technicien confirmé mécanique automobile, technicien confirmé mécanique véhicules industriels (fiche A.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Chef de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le chef de comptabilité assure la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité de comptabilité, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (paie, fournisseurs, clients, facturation...).

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :

— appui à l'encadrement du secteur comptabilité ;

— encadrement des collaborateurs :

— attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

B. - Gestion et organisation des activités comptables :

Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :

— organisation de l'activité du secteur comptabilité, répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;

— encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paies, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;

— suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;

— préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;

— établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;

— gestion de la trésorerie ;

— négociation des conditions bancaires ;

— contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

Le chef de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

— cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;

— degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention du diplôme suivant :

- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

— cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, responsable administratif et financier).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Adjoint au chef de comptabilité.

Responsable de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

— l'adjoint au chef de comptabilité intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef de comptabilité.

— le responsable de comptabilité effectue, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, le contrôle et le suivi de l'ensemble des activités comptables de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

Il peut exercer ses activités dans les entreprises dans lesquelles le secteur comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye, fournisseurs, clients, facturation...). Il peut également avoir la responsabilité du secteur comptabilité sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :

— appui aux collaborateurs ;

— encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

B. - Gestion et organisation des activités de comptabilité :

L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité réalisent ou assurent le contrôle et le suivi des activités suivantes :

— organisation de l'activité du secteur comptabilité : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;

— encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que paies, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;

— suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;

— préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;

— établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;

— gestion de la trésorerie ;

— négociation des conditions bancaires ;

— contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité s'assurent de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

— cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;

— degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention du diplôme suivant :

- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

— chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'opérateur spécialiste assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dans sa spécialité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

Exécution d'activités nécessitant des connaissances approfondies et de l'expérience dans la pratique de la spécialité.

Elles nécessitent habituellement l'utilisation d'équipements techniques et peuvent impliquer un diagnostic préalable.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- établissements de contacts clientèle liés à la spécialité ;
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- établissement des documents administratifs relatifs à la tâche engagée.

5. Extensions possibles dans la qualification :

En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
 - CAP ou BEP ou titre de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
 - bac professionnel, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- opérateur confirmé (fiche Z.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'opérateur assure la réalisation d'activités de difficulté moyenne dans sa spécialité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
Exécution d'activités nécessitant des connaissances de niveau CAP dans sa spécialité.
Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
Elles sont réalisées dans le cadre de procédures préétablies.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
— accueil clients si l'activité place l'opérateur en contact clientèle ;
— utilisation de la documentation technique ;
— agencement du poste de travail ;
— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
— établissement des documents de suivi et de contrôle des opérations réalisées.

5. Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

6. Classement :
— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
— échelons majorés accessibles 4 et 5 :
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- CAP ou BEP ou titre de niveau équivalent ;
— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
— opérateur spécialiste (fiche Z.6.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques.

L'activité s'exerce à l'intérieur et ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, réception et suivi de la clientèle « véhicules » ;
- présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion ;
- négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Particularités de l'emploi :

Motocycles :

- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques (dont accessoires et pièces de rechange) ;
- participation à la gestion des stocks et des achats VN.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
 - bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
 - titre de l'EPCRA commercial en automobile ;
 - CQP vendeur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « attaché commercial » échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C.23.1.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1), vendeur confirmé V.I. (fiche C.20.2) ;
- attaché commercial (fiche C.23.1), attaché commercial VI (fiche C.23.2) ;
- conseiller des ventes (fiche C.C.1.1), conseiller des ventes V.I. (fiche C.C.1.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Cadre de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le cadre de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

3.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est structurée en plusieurs pôles (paye, fournisseurs, clients, facturation...) : il assure la responsabilité d'un ou plusieurs pôles.

3.2. Lorsque l'activité du secteur comptabilité ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise ou salariés.

4. Contenu de la qualification :

A. - Gestion et organisation d'activités de comptabilité :

Le cadre de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :

- organisation de l'activité du secteur ou de pôles comptables, répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paies, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- participation à la préparation et au suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- participation à l'établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

Le cadre de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. - Activités relatives au management du secteur comptabilité ou d'un ou plusieurs pôles de la comptabilité :

- encadrement des collaborateurs ;
- appui, suivi et contrôle des résultats ;
- attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention du diplôme suivant :
 - DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1) ;
- chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification : (selon le cas) :

Assistant de vente automobile.

Vendeur motocycles.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

L'assistant de vente automobile, vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.

La qualification « assistant de vente automobile » concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- présentation des véhicules ;
- propositions de financement et de produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à la mise en oeuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Particularités de l'emploi :

Motocycles :

- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange ;
- information portant sur la réglementation en vigueur.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;
- prospection téléphonique ;
- gestion des informations clients reçues sur le net.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
 - CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle » (2) ;
 - BEP vente action marchande (2) ;
 - bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- vendeur (fiche C.9.1) ;
- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :
Gestionnaire de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

3.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paye, fournisseurs, clients, facturation...).

3.2. Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :

A. - Gestion et organisation des activités de comptabilité :

Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :

- participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que paye, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats, annexes ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. - Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :

- animation ou encadrement de l'équipe de collaborateurs ;
- répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts, placements financiers, etc.) ;
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité (2) :
 - BTS comptabilité et gestion des organisations (2) ;
 - BTS assistant gestion de PME-PMI (2) ;
 - DUT gestion des entreprises et des administrations (2) ;
 - ou titre ou diplôme de niveau équivalent (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1) ;
- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

ART.

1. Dénomination de la qualification :

Hôtesse d'accueil.

Chargé d'accueil.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Renseigner et orienter les clients vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :

- accueil du client ;
- orientation du client vers le bon interlocuteur dans l'entreprise ;
- recueil des messages clients à destination des conseillers des ventes, des collaborateurs de l'entreprise ;
- distribution de la documentation commerciale et premiers commentaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités administratives en relais des personnels de l'entreprise ;
- contribution à la réalisation des opérations promotionnelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention du ou d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
 - CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle » ;
 - BEP vente action marchande ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- assistant de vente automobile, vendeur motocycles (fiche C.6.1) ;
- vendeur (fiche C.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Carrossier-peintre.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions en carrosserie et en peinture.

L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.

Elle comporte également la réalisation de l'ensemble d'une intervention en peinture de la préparation des surfaces à l'application des couches de finition.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

A.1. En carrosserie :

- contrôle des déformations d'un véhicule, interventions sur éléments de structure ;
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis...) ;
- remise en forme d'éléments de carrosserie ;
- dépose, pose d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention ;
- réfection d'éléments composites ;
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures...) ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage.

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure, d'intervention sur éléments de structure, de soudage.

A.2. En peinture :

- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, apprêtage et marouflage ;
- réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer, réalisation de la teinte, application des sous-couches et des couches de finition.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile, établissement de devis, d'OR ;
- participation à l'expertise ;
- gestion du stock de produits peinture ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en contrat de qualification ;
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
 - bac professionnel réparation des carrosseries (2) ;
 - brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles (2) ;
 - brevet de maîtrise peintre en carrosserie (2) ;
 - brevet professionnel carrosserie, construction et maquetage (2) ;
 - CQP carrossier-peintre ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

— réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-5Z / 52-4W / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs, suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients, relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution à la préparation du budget prévisionnel ;
- appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité :
 - BTS comptabilité et gestion des organisations ;
 - BTS assistant gestion de PME-PMI ;
 - DUT gestion des entreprises et des administrations ;
 - ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1) ;
- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire PRA.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le gestionnaire PRA assure les activités d'organisation et de gestion des flux contribuant à la commercialisation des pièces de rechange et accessoires.

En appui d'un responsable hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise lui-même, il assure également la gestion et le suivi de la clientèle. Il peut assurer l'encadrement d'équipes de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion des PRA :

- gestion des stocks ;
- contrôle des flux de produits ;
- organisation des inventaires ;
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, contribution à la détermination d'actions correctives ;
- participation à la gestion financière des PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients ;
- participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- proposition de modalités de financement ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- suivi des garanties ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- suivi de l'activité des collaborateurs.

Le gestionnaire PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à l'organisation de ventes promotionnelles.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 6 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
 - DUT gestion logistique et transport ;
 - brevet de technicien supérieur (2) ;
 - CQP gestionnaire PRA ;
- soit par obtention du titre ESCRA « gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile » (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- cadre technique PRA (fiche D.C.I.1) ;
- adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin (fiche D.C.II.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :
Secrétaire confirmé.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le secrétaire confirmé réalise les opérations administratives et/ou commerciales spécifiques à une partie ou à l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :
— accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
— réalisation d'activités de secrétariat ;
— tenue de planning, prise de rendez-vous ;
— frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
— classement, archivage ;
— vente de prestations, de produits et accessoires ;
— facturation, encaissement ;
— gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise : après-vente, vente, marketing... ;
— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
— enregistrement et traitement d'opérations comptables.

5. Extensions possibles dans la qualification :
— établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
— appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée.

6. Classement :
— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
— échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- bac professionnel secrétariat (2) ;
- bac professionnel comptabilité (2) ;
- ou titre de niveau équivalent (2) ;
— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
— assistant de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

1. Dénomination de la qualification :
Secrétaire.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le secrétaire réalise les opérations administratives et/ou spécifiques à l'un des secteurs d'activité de l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :
— accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
— réalisation d'activités de secrétariat ;
— tenue de planning, prise de rendez-vous ;
— frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
— classement, archivage ;
— facturation, encaissement ;
— gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules, après-vente, marketing... ;
— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
— enregistrement et traitement d'opérations comptables ;
— vente de prestations, produits et accessoires ;
— gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

6. Classement :
— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
— échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- BEP métiers du secrétariat ou BEP métiers de la comptabilité, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ; - bac professionnel secrétariat (2) ;
- bac professionnel comptabilité (2) ;
- ou titre de niveau équivalent (2) ;
— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
— secrétaire confirmée (fiche M.9.1) ;
— assistant de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

1. Dénomination de la qualification :

Peintre confirmé.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions spécifiques de peinture, comprenant les activités de colorimétrie.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités techniques :**

- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, marouflage, apprêtage ;
- réalisation de l'ensemble d'une intervention peinture : détermination de la teinte à appliquer, réalisation de la teinte, application ;
- correction et ajustement de teintes ;
- réalisation de raccords ;
- application de peintures nacrées, quadricouches... ;
- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :**B.1. Organisation de l'intervention :**

- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles ;
- gestion du stock de produits peinture ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation de devis, d'OR ;
- personnalisation des véhicules ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en formation alternée.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
 - bac professionnel réparation des carrosseries, (2) ;
 - brevet de maîtrise peintre en carrosserie (2) ;
 - CQP peintre confirmé ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- carrossier-peintre (fiche B.12.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

1. Dénomination de la qualification :

Comptable confirmé.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le comptable confirmé enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs, suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients, relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- établissement de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- préparation du bilan, préparation et suivi du budget ;
- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques...).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine de la comptabilité :
 - bac professionnel comptable (2) ;
 - bac professionnel secrétariat (2) ;
 - ou titre de niveau équivalent (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications ou fonction de :

- chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1) ;
- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

1. Dénomination de la qualification :
Comptable.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courantes. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques...).

4. Contenu de la qualification :
— codification, saisie et classement de divers documents ;
— saisie et règlement de factures fournisseurs, suivi des comptes fournisseurs ;
— suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
— suivi des comptes clients, relances clients.
— facturation, encaissement ;
— respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de documents et courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques, etc.).

6. Classement :
— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
— échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
- BEP métiers de la comptabilité, ou BEP métiers du secrétariat, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- bac professionnel comptabilité (2) ;
- bac professionnel secrétariat (2) ;
- ou titre de niveau équivalent (2) ;
— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
— comptable confirmé (fiche N.9.1) ;
— chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Préparé sous statut scolaire.

1. Dénomination de la qualification :
Employé de comptabilité.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'employé de comptabilité réalise les opérations comptables de base.

4. Contenu de la qualification :
— tenue de comptes clients, fournisseurs ;
— rapprochements bancaires et comptables, remises en banque ;
— facturation, encaissements, relances clients selon procédures préétablies ;
— passation d'écritures élaborées par les comptables ;
— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courriers...).

6. Classement :
— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
— échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
- BEP métiers de la comptabilité ;
- BEP métiers du secrétariat ;
- ou titre de niveau équivalent ;
— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
— comptable (fiche N.6.1) ;
— comptable confirmé (fiche N.9.1).

Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier confirmé.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions en carrosserie.

L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités techniques :**

- contrôle des déformations d'un véhicule, interventions sur éléments de structure ;
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis) ;
- remise en forme d'éléments de carrosserie ;
- dépose, pose d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord...), d'organes électriques, électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention ;
- réfection d'éléments composites ;
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures diverses...) ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage.

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure, d'intervention sur éléments de structure, de soudage.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :**B.1. Organisation de l'intervention :**

- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- activités liées à la gestion de l'intervention :
- participation à l'expertise ;
- documentation des pièces de rechange ;
- établissement de devis, d'OR ;
- application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- interventions sur structure VI.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
 - bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
 - brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles ;
 - CQP tôlier confirmé ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- carrossier-peintre (fiche B.12.1).

Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

ART.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Assistant de direction.
Chef de groupe administratif.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'assistant de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.

Le chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

4. Contenu de la qualification :

A. - Particularités : assistant de direction :

- tenue d'un secrétariat de direction ;
- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion ;
- tenue de planning, prise de rendez-vous, organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
- rédaction et frappe de documents, de courriers, de notes à caractère éventuellement confidentiel ;
- réception, exploitation, transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs services, de collaborateurs... ;
- classement, archivage de documents ;
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. - Particularités du chef de groupe :

En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Participation à la gestion du personnel (congrés, absences...).

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
 - BTS assistant de manager ;
 - BTS assistant gestion de PME-PMI ;
 - DUT gestion des entreprises et des administrations ;
 - ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocycles.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.

Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

4. Contenu de la qualification :

A.1. Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions ;
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A.2. Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables ;
- restitution du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- promotion des offres de service de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente.

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle ;
- rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- facturation, encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier.

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe motocycles.

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle et restitution des véhicules ;
- rédaction d'ordres de réparation.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :

- gestion des véhicules de remplacement ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe :

- accueil de la clientèle ;
- rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- facturation et encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification 20 ;
- échelons majorés accessibles 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motocycle » ;

- CQP chef d'équipe atelier ;
- CQP chef d'équipe motocycles, en cours de création (2009) ;
- CQP réceptionnaire après-vente ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Spécialiste garantie après-vente.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le spécialiste garantie après-vente assure deux types d'activités qui se répartissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise :

3.1. L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies.

3.2. Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :

- contrôle des droits de garantie ;
- établissement de demandes d'accords préalables, contrôle des demandes d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur ;
- établissement des dossiers de garantie, contrôle des dossiers de garantie des réparateurs agréés ;
- établissement des factures ;
- suivi du traitement des dossiers de garantie ;
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie ;
- suivi des remboursements ;
- suivi des états mensuels chiffrés ;
- contribution à la gestion des litiges.

B. - Activités d'organisation :

- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie ;
- traitement des informations internes et externes ;
- traitement des pièces endommagées ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés ;
- formation des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières (2) ;
 - bac professionnel réparation des carrosseries (2) ;
 - bac professionnel vente (2) ;
 - bac professionnel commerce (2) ;
 - titre de l'EPCRA « commercial en automobile » (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Cadre dirigeant.

Cette dénomination est obligatoirement accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. : directeur commercial, directeur financier ...).

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le cadre dirigeant encadre un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs services importants, dans le cadre de l'entreprise elle-même, ou de plusieurs sites ou établissements.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres dont il contrôle et oriente les activités.

4. Contenu de la qualification :

Activités relatives au management de l'entreprise :

- définition avec les dirigeants de l'entreprise, des objectifs généraux dans les domaines qui lui sont confiés par sa définition de fonction contractuelle ;
- définition des stratégies devant conduire à la réussite de ces objectifs ;
- attribution à chaque service ou site sous sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plans d'actions ;
- animation et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de leurs activités ;
- négociation avec les partenaires importants de l'entreprise ;
- représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sein des instances représentatives du personnel, comme dans les instances judiciaires, professionnelles ou locales.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau IV, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
 - licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Chef de service.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le chef de service assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ainsi que l'encadrement de(s) l'équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

4. Contenu de la qualification :

Ses activités sont définies par un cadre de niveau IV ou par le chef d'entreprise lui-même.

A. - Activités relatives au développement :

- développement de l'activité et de la productivité du service élaboration et mise en oeuvre d'actions sur ces objectifs ;
- collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

B. - Activités relatives au management :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s) l'équipe(s) :

- définition et suivi des objectifs des collaborateurs ;
- organisation fonctionnelle du service ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef de service s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de qualité, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

C. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au service ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients, négociation des conditions d'achat et de vente ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Cadre expert.

Adjoint au chef de service.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 81-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef de service assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le choix de la dénomination :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même ;
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ainsi que l'animation de l'équipe qui y est affectée.

Le cadre expert exerce dans les domaines techniques, administratifs, commerciaux ou humains des responsabilités dans le cadre de missions permanentes ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante. Il peut être appelé à participer au comité de direction.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à l'objet même du service :

- toutes activités visant la réalisation des actes commerciaux et/ou administratifs qui contribuent à la performance du service et à la qualité des prestations.

B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- appui aux membres du service dans leur activité ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à la gestion des stocks ;
- participation à la mise en oeuvre et au suivi de plan d'actions ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef de service (fiche Z.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le cadre technique exerce dans les domaines relevant de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son responsable hiérarchique. Il peut assister ce responsable dans ses fonctions de commandement.

4. Contenu de la qualification :

Les activités sont celles attribuées au cadre expert (voir fiche Z-9 assistant de chef de service — cadre expert) mais pour seulement certaines d'entre elles, et dans une moindre responsabilité, dans le cadre d'une « définition de fonction contractuelle ».

Cette qualification s'adresse généralement à de jeunes diplômés pendant 18 mois après un diplôme ouvrant droit à ce classement, ou à des salariés promus en position cadre.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

— cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;

— degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

— cadre expert, adjoint au chef de service (fiche Z.C.II.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Technicien expert après-vente automobile.

Technicien expert après-vente véhicules industriels.

Technicien expert après-vente motocycles.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

— réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules industriels :

— les véhicules industriels et leurs équipements.

Cas du VP et du motocycle :

— les moteurs thermiques et équipements périphériques ;

— l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

Le titulaire de la qualification assure la fonction de référent technique du service après-vente, à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :

— moteurs thermiques et équipements périphériques ;

— ensembles mécaniques ;

— systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;

— pose d'accessoires sur véhicules ;

— interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à l'établissement de diagnostics ; la mise en oeuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

— en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception, transmission d'informations à caractère technique ;

— mise à jour et classement de la documentation technique ;

— planification de l'intervention ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

— conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

— établissement de tout document d'atelier utile ;

— établissement de devis, d'OR... ;

— participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3. Fonction formation technique :

— réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;

— participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;

— appui technique aux collaborateurs du SAV.

C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :

C.1. Particularités véhicules industriels :

— identification des processus de maintenance préventive ;

— maintenance et réparation d'organes, d'équipements ;

— identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...), à l'aménagement du véhicule, réalisation des interventions ;

— interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus et autocar).

C.2. Particularités motocycles :

— accueil clientèle et restitution des véhicules ;

— contrôle et interventions sur partie cycle ;

— affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI selon le cas) :

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas) (2) ;

- brevet de maîtrise (selon le cas) (2) :

-- mécanicien réparateur automobile ;

-- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;

-- ou mécanicien réparateur de cycles et motocycles ;

- CQP technicien expert après-vente automobile ;

- CQP technicien expert après-vente véhicules industriels, en cours de création (2009) ;

- CQP technicien expert après-vente motocycles, en cours de création (2009) ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

— réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1) ;

— agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2) ;

— gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles et inamovibles des véhicules.

Remise en forme des éléments de carrosserie.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis) ;
- remise en forme d'éléments de la carrosserie ;
- réfection d'éléments composites ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage ;
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures diverses...).

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de redressage et de soudage.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseil d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- contrôles de déformation de la structure du véhicule ;
- dépose-pose, ou remplacement, d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord...), d'organes électriques et électroniques (air-bags, prétentionneurs, capteurs...), nécessaires à la réalisation de l'intervention ;
- application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peintre).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
 - CAP réparation des carrosseries (2) ;
 - BEP carrosserie (2) ;
 - bac professionnel carrosserie, option « réparation », préparé sous statut scolaire ;
 - CQP tôlier spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- tôlier confirmé (fiche B.9.1) ;
- carrossier-peintre (fiche B.12.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Responsable d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :

63-2 A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un ou de plusieurs sites de stationnement.

4. Contenu de la qualification :

Le responsable d'exploitation de stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité.

Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

A. - Activités commerciales :

- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales ;
- réalisation des encaissements ;
- réalisation des abonnements et forfaits ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B. - Activités relatives à l'exploitation :

- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
- suivi de la maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;
- responsabilité de l'organisation de la collecte ;
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- application des règles, procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Activités de gestion, d'organisation et de management :

- encadrement du personnel de l'exploitation ;
- appui technique aux collaborateurs, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention du CQP suivant :

- CQP responsable d'exploitation de stationnement, en cours de création (2009) ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

— gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Assistant d'exploitation de stationnement.

Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :

63-2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation des activités de stationnement et assiste le responsable de l'exploitation sur tout ou partie de son activité.

4. Contenu de la qualification :

L'assistant contribue à l'exploitation d'un site de stationnement en remplissant des tâches d'agent et en effectuant par délégation les tâches que le responsable du site lui confie sous son contrôle direct. A ce dernier titre, il exerce une autorité hiérarchique sur un ou plusieurs employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.

A. - Activités commerciales :

- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- contribution à la mise en oeuvre d'actions commerciales :
- réalisation des encaissements ;
- réalisation des abonnements et forfaits ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :

- organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
- appui technique aux collaborateurs, tutorat de jeunes en formation ;
- responsabilité de l'organisation de la collecte ;
- suivi de maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage ;
- établissement des tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- réalisation et/ou coordination de l'ensemble des activités administratives et comptables ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- application des règles, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- par délégation, réalisation de missions complémentaires confiées par le responsable d'exploitation ;
- coordination et contrôle de salariés 3, 4 et 5.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;
- échelons majorés accessibles : 18 et 19 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention des CQP suivants :
 - CQP assistant d'exploitation de stationnement, en cours de création (2009) ;
 - CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur de stationnement.

2. Secteurs d'activité :

63-2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation centralisée des activités de stationnement de plusieurs sites exclusivement et en permanence à distance.

4. Contenu de la qualification :

- accueil, information et assistance technique à la clientèle à distance ;
- surveillance des ouvrages à distance ;
- contrôle et suivi à distance du bon fonctionnement des équipements d'exploitation, de sécurité et d'encaissement ;
- analyse de situation et mise en oeuvre d'intervention à distance en cas d'anomalies ou d'urgence dans le cadre de procédures préétablies (dont des procédures d'alerte) ;
- tenue de la main courante et établissement de comptes rendus des événements exceptionnels ;
- établissement de tous documents administratifs utiles ;
- application des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Participation à des missions complémentaires, notamment commerciales ou administratives, sous la direction du responsable hiérarchique.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention du CQP suivant :
 - CQP opérateur de stationnement, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- assistant d'exploitation de stationnement, adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.17.1) ;
- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Agent d'exploitation de stationnement.

2. Secteurs d'activité :

63-2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement sur site et/ou ponctuellement à distance.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités commerciales :**

- accueil, information et assistance à la clientèle ;
- participation à la réalisation d'abonnements et encaissements ;
- participation aux actions de promotion commerciale ;
- réalisation de services liés au stationnement et ponctuellement d'opérations de lavage de véhicule.

B. - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :

- surveillance de l'ouvrage ;
- contrôle du bon fonctionnement des équipements d'exploitation, de sécurité, d'encaissement ou/et de collecte ;
- approvisionnement des équipements ;
- réalisation d'activités de maintenance d'un premier niveau de complexité ;
- réalisation d'activités d'entretien et de nettoyage ;
- réalisation de la collecte sous la responsabilité de sa hiérarchie ;
- établissement de tous documents administratifs utiles ;
- application des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Prestation de services spécifiques.

Participation à des missions complémentaires commerciales, administratives ou techniques sous la direction du responsable hiérarchique.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention du CQP suivant :
 - CQP agent d'exploitation de stationnement, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- opérateur de stationnement ;
- assistant d'exploitation de stationnement, adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L. 17.1) ;
- responsable d'exploitation de stationnement (fiche L. 20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Electricien spécialiste automobile.

Electricien spécialiste VI.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules, incluant un diagnostic de premier niveau de complexité.

Cas des véhicules industriels : les interventions portent sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules et équipements.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules et équipements ;
- interventions sur circuit de charge et démarrage ;
- diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage des machines tournantes (alternateurs, démarreurs) ;
- réparation de faisceaux électriques ;
- entretien courant et périodique des véhicules ;
- pose d'accessoires sur véhicules.

Les interventions mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et de procédures prédéfinies. Elles nécessitent la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements de contrôle (multimètre, pince ampèremétrique...).

B. - Organisation et gestion de la maintenance

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. - Particularités véhicules industriels :

- pose et maintenance d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome...) ;
- interventions sur véhicules de transport de marchandises dangereuses (ADR).

5. Extensions possibles dans la qualification :

- dépannage et, ponctuellement, remorquage de véhicules (selon le cas : VL ou VI) ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI, selon le cas) :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » (2) ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ou « VI » (2) ;
 - mention complémentaire : mise au point électricité et électronique automobile ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles (options « VP » ou « VI »), préparé sous statut scolaire ;
 - CQP électricien spécialiste automobile, en cours de création (2009) ;
 - CQP électricien spécialiste véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien électricien-électronicien automobile, technicien confirmé VI (fiche A.9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :
Gestionnaire.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le gestionnaire assure la réalisation de deux types d'activités, qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
— les activités d'organisation et de gestion d'un secteur ou d'un service de l'entreprise ;
— en appui d'un responsable hiérarchique, ou du chef d'entreprise, il peut avoir à participer à l'encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s).

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'un secteur ou d'un service de l'entreprise :
— réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion administrative et financière, spécifique au domaine de compétences ;
— développement et/ou suivi de l'activité : collecte de données, établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
— réalisation et/ou encadrement des activités administratives et comptables spécifiques au domaine de compétences ;
— traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
— contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise ;
— mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale ;
— participation à la définition et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
— participation à l'organisation du service (ou du secteur) correspondant au domaine de compétences ;
— encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s) ;
— attestation, suivi et contrôle des activités ;
— appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
— participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, à la gestion des parcours professionnels...

5. Extensions possibles dans la qualification :
Gestion de l'informatique interne.

6. Classement :
— maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 23 ;
— échelons majorés accessibles : 24 et 25 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
- brevet de technicien supérieur, ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
— cadre technique (fiche Z.C.I.1) ;
— cadre expert, adjoint au chef de service (fiche Z.C.II.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Maîtrise technique.

Chef d'équipe - chef de groupe.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le maître technique effectue la réalisation de toutes activités, notamment complexes, spécifiques à son domaine de compétences.

Le chef d'équipe - chef de groupe assure également l'animation d'une équipe de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités techniques :**

- réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion spécifique au domaine de compétences ;
- établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- réalisation et/ou encadrement des activités administratives et/ou comptables spécifiques au domaine de compétences ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :
 - brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire (fiche Z.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste service rapide.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.

L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules. Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

— pose d'accessoires sur véhicules ;

— détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure, proposition de remise en état.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

— utilisation de la documentation technique ;

— planification de l'intervention ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

— accueil de la clientèle ;

— établissement de tout document d'atelier utile ;

— conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

— établissement de devis, d'OR, factures ;

— proposition de forfaits ;

— réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

5. Extensions possibles dans la qualification :

— réalisation d'interventions incluant un diagnostic d'un premier niveau de complexité portant sur :

— le groupe motopropulseur et organes périphériques ;

— les éléments de liaison au sol ;

— les éléments de sécurité et de confort ;

— gestion de stocks ;

— réalisation d'interventions hors sites.

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

— échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules, option « VP » (2) ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » (2) ;

- mention complémentaire :

--maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements ;

--ou mise au point électricité et électronique automobile ;

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP », préparé sous statut scolaire ;

- CQP OSSR.

Le titulaire du CQP technicien service rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 4 et 5 de la présente fiche A.6.3 :

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

— technicien électricien-électronicien automobile (fiche A.9.2) ;

— technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;

— technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

ART.

1. Dénomination de la qualification :

Coordinateur.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B, 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le coordinateur assure :

- l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 et/ou 2 ;
- la réalisation d'activités techniques, commerciales ou/et administratives liées à cette coordination ;
- l'application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise, ainsi que le respect des règles d'hygiène et sécurité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités d'encadrement :

Dans cette situation, le coordinateur anime une équipe de salariés échelons 1 et/ou 2 assurant un ensemble de tâches simples et répétitives faisant appel à des connaissances ne nécessitant pas un apprentissage de plus d'une journée.

B. - Activités techniques :

Le coordinateur maîtrise les différents aspects techniques, commerciaux et administratifs d'une activité exercée souvent dans une petite unité, une implantation décentralisée ou un site annexe dont il assure le contrôle ordinaire, seul ou en assistant un responsable hiérarchique.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;
- participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés...) ;
- suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;
- échelons majorés accessibles : 18 et 19 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- maîtrise technique, chef d'équipe - chef de groupe (fiche Z.20.1) ;
- gestionnaire (fiche Z.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Peintre spécialiste.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le peintre spécialiste réalise l'ensemble des activités de préparation et l'application de peinture sur véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, apprêtage, marouflage ;
- mise en peinture ;
- réalisation de raccords ;
- application de peinture nacréées, quadricouches... ;
- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation des teintes ;
- gestion du stock de produits peinture.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
 - CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
 - bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire ;
 - CQP peintre spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- peintre confirmé (fiche B.9.2) ;
- carrossier-peintre (fiche B.12.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Employé administratif.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
L'employé administratif réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

4. Contenu de la qualification :
— accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
— réalisation d'activités de secrétariat ;
— tenue de planning, prise de rendez-vous ;
— frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
— classement et archivage ;
— facturation, encaissement ;
— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :
— vente de prestations, produits et accessoires ;
— réalisation d'opérations comptables courantes.

6. Classement :
— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
— échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
- BEP métiers du secrétariat ;
- BEP métiers de la comptabilité ;
- ou titre de niveau équivalent ;
— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers qualifications de :
— secrétaire (fiche M.6.1) ;
— secrétaire confirmé (fiche M.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Technicien expert.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H / 63-2A / 71-1Z / 71-2A / 74-3A / 74-7Z / 80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le technicien expert réalise toutes activités complexes relevant de sa spécialité : technique, administrative ou commerciale.

Il assure la fonction de référent dans cette spécialité, en particulier par la réalisation de missions d'appui et de formation auprès des professionnels de l'entreprise, ou externes à l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

Toutes activités dans sa spécialité, en particulier dans les domaines complexes ou nouveaux en relation éventuelle avec les services spécialisés des fabricants, constructeurs, réseaux ou chaînes.

La réalisation de ces opérations requiert la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics et d'analyses ;
- la mise en oeuvre de contrôles et vérifications ;
- la réalisation d'essais, de simulations ;
- la proposition et la mise en oeuvre de solutions adaptées.

Elles impliquent la maîtrise des équipements nécessaires, y compris dans le cadre d'interventions à distance.

B. - Activités d'organisation, de gestion et de formation :

B.1. Organisation :

- planification de l'activité ;
- en relation avec les services des constructeurs, réseaux, chaînes, fournisseurs, réception, transmission d'informations à caractère technique, administratif ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document utile ;
- établissement de devis ;
- établissement de relations avec la clientèle, à caractère technique et/ou commercial.

B.3. Formation :

- réalisation d'actions de formation, appui technique à l'attention des collaborateurs de l'entreprise ou des personnels externes ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, correspondant au domaine d'activité :

- bac professionnel ou titre, ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- coordinateur (fiche Z.17.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

ART.**1. Dénomination de la qualification :**

Formateur du transport routier.

2. Secteurs d'activité :

80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des actions de formations préparant aux diplômes et titres professionnels de la conduite routière (1). Il peut animer également les actions de formation obligatoire (FIMO, FCOS) ou de perfectionnement relevant de ce même domaine.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités pédagogiques :**

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation des stagiaires (en amont, en cours, en fin de formation) ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique ;
- création de supports pédagogiques.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification ;
- établissement, transmission, classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- appui pédagogique aux formateurs débutants et aux moniteurs d'entreprise ;
- accompagnement des jurys de validation.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (2) à la qualification :

Cas du formateur préparant aux diplômes ou titres professionnels :

- par obtention d'un des diplômes ou titres suivants :

- CAP, BEP, CFP ou titre professionnel de conducteur routier, avec une expérience professionnelle de 5 ans minimum dans une activité de transport routier, dont 3 ans en qualité de conducteur, assortie d'une formation pédagogique de base.

Cas du formateur intervenant dans le cadre FIMO, FCOS :

- conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale :

Voir Panorama.

(1) CRMP : conducteur du transport routier de marchandises sur porteur.

CRMTV : conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules.

CTRIV : conducteur du transport routier interurbain de voyageurs.

(2) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Directeur pédagogique.

2. Secteurs d'activité :

80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités pédagogiques :**

- encadrement des formations ;
- appui pédagogique, coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants ;
- évaluation des formations dispensées, contrôle de conformité ;
- création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation ;
- animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- définition et suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- organisation et suivi de la formation des candidats au BEPECASER, aux mentions « deux-roues » et « groupe lourd » ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique ;
- contribution à la définition, application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;
- animation de stages de récupération de points.

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :
 - BEPECASER, ou diplôme équivalent avec mentions « deux-roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner ;
 - BAFM et BEPECASER, ou diplôme équivalent avec mentions « deux-roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- cadre : niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Formateur d'enseignants.

2. Secteurs d'activité :

80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :

Assurer les formations préparant à la qualification d'enseignant de la conduite.

Le formateur d'enseignants assure également des missions d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

- réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (PNF) ;
- préparation et mise en oeuvre des formations finalisées sur l'obtention du BEPECASER :
- réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques ;
- évaluation qualitative des actions dispensées ;
- création ou actualisation, mise en oeuvre et évaluation de programmes de formation.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- coordination de l'activité des enseignants de la conduite ou des coordinateurs d'enseignements... ;
- gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;
- organisation et suivi des stages effectués par les candidats au BEPECASER ;
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- préparation aux mentions « deux-roues » et « groupe lourd » ;
- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;
- animation de stages de récupération de points.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :
- BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- directeur pédagogique (fiche K.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Coordinateur d'enseignements moto.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd.

2. Secteurs d'activité :

80-4A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants à la conduite.

Il participe à la formation technique et pratique du BEPECASER ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

Le coordinateur d'enseignements moto enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégories B, A et BSR.

Le coordinateur d'enseignements groupe lourd enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités pédagogiques :**

Réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, entreprise...) ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire ;
- animation d'une ou de plusieurs équipes d'enseignants à la conduite ;
- appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants ;
- appui aux enseignants débutants, tutorat de stagiaires.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- coordination de la planification des rendez-vous de formation ;
- coordination de la planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles, mise à jour de données statistiques ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;
- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules et des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- création et/ou actualisation de programmes pédagogiques.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd :

- animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :

- coordinateur pédagogique moto : BEPECASER avec mention "deux-roues", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;

- coordinateur pédagogique groupe lourd : BEPECASER avec mention "groupe lourd", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualification de :

- formateur d'enseignants (fiche K.20.1) ;

- directeur pédagogique (fiche K.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Formateur conduite d'engins.

2. Secteurs d'activité :
80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure les actions de formation préparant à la conduite d'engins en sécurité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation des stagiaires (en amont, en cours, en fin de formation) ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique ;
- création de supports pédagogiques.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification ;
- établissement, transmission, classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation ponctuelle d'actions de formation dans le domaine du magasinage ;
- appui pédagogique aux formateurs débutants ;
- accompagnement des jurys de validation ;
- réalisation de tests, en conformité avec les dispositions de la CNAMTS (caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4) ;
- il est recommandé que le titulaire de la qualification ait bénéficié d'une formation pédagogique spécifique à la conduite d'engins.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Technicien garantie après-vente.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le technicien garantie après-vente assure deux types d'activités qui apparaissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise. Les activités de gestion et d'organisation des prises en charge dans le cadre d'une garantie après-vente, selon les procédures définies dans le respect des délais et en collaboration avec le responsable hiérarchique.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :

- contrôle des droits de garanties ;
- établissement de demandes d'accords préalables ;
- établissement des dossiers de garantie ;
- établissement des factures ;
- suivi du traitement des dossiers de garantie ;
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie ;
- suivi des remboursements.

B. - Activités d'organisation :

- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie ;
- traitement des informations internes et externes ;
- traitement des pièces endommagées ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi des états mensuels chiffrés ;
- les activités de contrôle et de suivi du processus de prise en charge dans le cadre d'une garantie après-vente des réparateurs agréés du secteur.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
 - mention complémentaire au CAP ou au BEP (2) :- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
 - maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ; - maintenance des systèmes embarqués de l'automobile ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières (2) ;
 - bac professionnel réparation des carrosseries (2) ;
 - bac professionnel vente (2) ;
 - bac professionnel commerce (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- spécialiste garantie après-vente.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller technique cycles.

2. Secteurs d'activité :

50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

- définition du produit (route, course, etc.), choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie ;
- préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants ;
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;
- réalisation des interventions de maintenance corrective ;
- commercialisation des produits et accessoires, conseils d'utilisation des produits et accessoires ;
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise, réalisation de ventes complémentaires, réalisation de ventes à distance.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation et de la maintenance :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- mise à jour de la documentation technique et commerciale ;
- facturation et encaissement ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- planification de l'intervention ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- maintenance et commercialisation des deux-roues motorisés ;
- gestion des stocks, participation aux inventaires ;
- aménagement et animation de lieux de vente, d'exposition... ;
- appui technique et/ou commercial aux collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux-roues motorisés.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification 9 ;
- échelons majorés accessibles 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance motocycles :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » (2) ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « motocycles » (2) ;
 - CQP conseiller technique cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- maîtrise technique, chef d'équipe, chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien spécialiste cycles.

2. Secteurs d'activité :

50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le conseil à la clientèle.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

— réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

— conseils d'utilisation à la clientèle ;

— assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;

— réalisation de ventes additionnelles de produits et services.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

— utilisation de la documentation technique ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

— établissement de tout document d'atelier utile ;

— conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

— réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés.

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

— échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » (2) ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « motocycles » (2) ;

- CQP mécanicien spécialiste cycles ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

— conseiller technique cycle (fiche A.9.5).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Magasinier-vendeur confirmé PRA.

Conseiller de vente confirmé PRA.

Vendeur boutique confirmé PRA.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure toutes activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une fonction de conseil technique auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels, en particulier dans les domaines de technologie complexe.

4. Contenu de la qualification :

A.- Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de vente de pièces de rechange, produits et services :

- réception, stockage, expédition des marchandises :

-- contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits ;

-- enregistrement des références ;

-- préparation des commandes ;

- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente (comptoirs atelier, magasin, en boutique et à distance...) ;

-- recherche de références ;

-- facturation, encaissement ;

-- conseils techniques portant sur le choix, l'utilisation, le montage de produits et accessoires ;

- propositions de modalités de financement ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise :

-- réalisation de ventes complémentaires.

B. Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion des stocks ;

- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- commandes de produits auprès de fournisseurs ;

- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale ;

- réalisation des inventaires ;

- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. Particularités :

Conseiller de vente confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA /

- aménagement et animation de lieux de vente, implantation, signalétique, étiquetage...

Secteur démolisseurs :

- référencement de pièces de rechange ;

- participation à la vente, à l'achat de véhicules accidentés, contrôle de l'état des véhicules.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels ;
- montage d'accessoires sur véhicules prééquipés.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, correspondants à la qualification :
 - CQP magasinier vendeur PRA ;
- soit par obtention du titre ECPRA "commercial en automobile" ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d'équipe de vente PRA, chef de secteur vente itinérante PRA (fiche D.20.1) .
- gestionnaire PRA (fiche D.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas)

Enseignant de la conduite deux-roues.

Enseignant de la conduite groupe lourd.

2. Secteurs d'activité :

80-4A.

3. Objet de la qualification :

Enseignant de la conduite deux-roues :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux-roues.

Enseignant de la conduite groupe lourd :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

Dans les deux cas, les enseignants assurent également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités pédagogiques :**

Réalisation d'actions de formation des conducteurs en relation avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- planification des rendez-vous de formation ;
- planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules : contrôle visuel, suivi de l'entretien courant ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, en entreprise...) ;
- appui pédagogique aux enseignants débutants, tutorat de stagiaires ;
- participation à la formation technique et pratique de BEPECASER.

Enseignant de la conduite groupe lourd :

- animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :

- enseignant de la conduite deux-roues : BEPECASER avec mention « deux roues », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;
- enseignant de la conduite groupe lourd : BEPECASER avec mention « groupe lourd », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- formateur d'enseignants (fiche K.20.1) ;
- coordinateur d'enseignements deux-roues ou groupe lourd (selon le cas) (fiche K.9.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Enseignant de la conduite automobile.

2. Secteurs d'activité :

80-4A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- planification des rendez-vous de formation ;
- planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission, classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, en entreprise...) ;
- appui pédagogique aux enseignants débutants, tutorat des stagiaires ;
- réalisation de formations correspondant à la catégorie EB.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes suivants :
- BEPECASER, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- enseignant de la conduite deux-roues, enseignant de la conduite groupe lourd (fiche K.6.1) ;
- coordinateur d'enseignements auto (fiche K.6.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Coordinateur d'enseignements auto.

2. Secteurs d'activité :
80-4A.

3. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants de la conduite.
Il enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation amont des candidats ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, entreprise...) ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire ;
- animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants à la conduite ;
- appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants ;
- appui aux enseignants débutants, tutorat de stagiaires.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- coordination de la planification des rendez-vous de formation ;
- coordination de la planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles/mise à jour de données statistiques ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

5. Extensions possibles dans la qualification :
— création et/ou actualisation de programmes pédagogiques.

6. Classement :
— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
— échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— par obtention d'un des diplômes suivants :
- BEPECASER, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- coordinateur d'enseignements deux-roues ou groupe lourd (fiche K.9.2) ;
- formateur d'enseignants (fiche K.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Chef d'agence(s) de location.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :

Le chef d'agence(s) assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'une ou de plusieurs stations de location de véhicules :

- encadrement des salariés d'une ou de plusieurs stations ;
- appui aux salariés d'une ou de plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales... ;
- contribution à l'agencement d'une ou de plusieurs stations ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations,

Le chef d'agence(s) de location s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. - Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle... ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges ;
- participation au développement commercial local.

C. - Activités de gestion et d'organisation :

- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou de plusieurs stations ;
- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- gestion des contacts avec l'administration ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- en fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
 - BTS négociation et relation clients (2) ;
 - BTS management des unités commerciales (2) ; - BTS vente et productions touristiques (2) ;
 - DUT techniques de commercialisation (2) ;
 - CQP chef d'agence(s) de location ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification : (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- cadre technique (fiche ZCI.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien collision.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une intervention de carrosserie, peinture.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités techniques :**

- dépose, repose d'organes, remplacement d'organes mécaniques, électriques, électroniques ;
- contrôle et réglages des trains roulants (intervention de niveau CAP).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :**B.1. Organisation de l'intervention :**

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- dépannage-remorquage de véhicules.

La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au paragraphe 5.A doit conduire à effectuer un classement en référence à la qualification de « mécanicien spécialiste automobile » (fiche A.6.1).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (2) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ;
 - CQP mécanicien collision ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au paragraphe 4A doit conduire à effectuer un classement en référence à la qualification de « mécanicien spécialiste automobile » (fiche A.6.1).

(2) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe opérationnel.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :

Le chef de groupe organise et anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :

- encadrement de salariés ;
 - appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales... ;
 - réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location.
- Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.

B. - Activités commerciales :

- accueil, conseil et vente à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle ;
- établissement de contrats de location ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.

C. - Activités de gestion et d'organisation :

- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation au développement commercial local ;
- gestion des contacts avec l'administration.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
 - BTS négociation et relation clients ;
 - BTS management des unités commerciales ;
 - BTS vente et productions touristiques ;
 - DUT techniques de commercialisation ;
 - CQP chef de groupe opérationnel ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Peintre préparateur.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de préparation des véhicules avant peinture (ponçage, masticage...).

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, apprêtage, marouflage.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- application peinture des intérieurs.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la peinture :
 - CAP peinture en carrosserie ;
 - CQP peintre préparateur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- peintre spécialiste (fiche B.6.2) ;
- peintre confirmé (fiche B.9.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Coordinateur préparation de véhicules de location.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :

Le coordinateur préparation assure l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 ou 2. Il effectue la réalisation d'activités techniques, commerciales et/ou administratives liées à cette coordination. Il assure, si nécessaire, la préparation des véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à la préparation des véhicules :

- encadrement d'une équipe de salariés (échelon 1 ou 2) ;
- affectation et contrôle des activités ;
- appui aux salariés de l'équipe pour la réalisation de toutes activités opérationnelles ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives à la préparation des véhicules.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- contribution à l'organisation de l'activité de préparation des véhicules ;
- suivi de la maintenance des équipements ;
- établissement des plannings d'activité ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;
- participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés...) ;
- suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité ;
- coordination des livraisons et des reprises de véhicules.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17 ;
- échelons majorés accessibles : 18 et 19 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention du CQP suivant :
 - CQP coordinateur préparation de véhicules de location ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4),

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1) ;
- chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Technicien électricien-électronicien automobile.

Technicien confirmé véhicules industriels.

Technicien confirmé motocycles.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules industriels :

— les véhicules industriels et leurs équipements.

Cas du VP et du motocycle :

— moteurs thermiques et équipements périphériques ;

— l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :

— moteurs thermiques et équipements périphériques ;

— ensembles mécaniques ;

— systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;

— pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à l'établissement de diagnostics ; la mise en oeuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

— mise à jour et classement de la documentation technique ;

— planification de l'intervention ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

— conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

— établissement de tout document d'atelier utile ;

— établissement de devis, d'OR...

C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules industriels :

— identification des processus de maintenance préventive ;

— maintenance et réparation d'organes, d'équipements ;

— identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques..., et à l'aménagement du véhicule, réalisation des interventions.

Secteur motocycles :

— assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

— réparation des VO, réalisation d'essais ;

— réparation d'ensembles ou d'organes mécaniques ;

— contrôle et intervention sur partie cycle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

— participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules ;

— dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VI) ;

— interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels) ;

— appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en formation alternée ;

— cas des VI : interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus et autocar).

Secteur motocycles :

— accueil clientèle et restitution des véhicules.

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;

— échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas) (2) ;

- brevet de maîtrise (selon le cas) (1) :

-- mécanicien réparateur automobile ;

-- ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;

-- ou mécanicien réparateur de cycles et motocycles ;

- CQP technicien électricien électronicien automobile ou technicien confirmé motocycles (selon le cas) ;

- CQP technicien confirmé véhicules industriels, en cours de création (2009) ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

— technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente VI, technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2) ;

— réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1) ;

— agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien spécialiste automobile.

Mécanicien spécialiste véhicules industriels.

Mécanicien spécialiste motocycles.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :

Cas des VP et motocycles :

— des véhicules.

Cas des véhicules industriels :

— des véhicules et équipements ;

— dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité ;

— le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance VO, ou de carrosserie-peinture.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules :

— entretien courant et périodique des véhicules ;

— diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;

— réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :

— le contrôle, réglage des moteurs thermiques ;

— les éléments de liaison au sol ;

— pose d'accessoires sur véhicules.

B. - Organisation et gestion de la maintenance

B.1. Organisation de la maintenance :

— utilisation de la documentation technique ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

— établissement de tout document d'atelier utile ;

— conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules industriels :

— maintenance et réparation d'organes, d'équipements ;

— pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) ;

— réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

Secteur motocycles :

— assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

— réparation des véhicules d'occasion, réalisation d'essais ;

— contrôle de la partie cycles ;

— soudage et assemblage d'éléments.

5. Extensions possibles dans la qualification :

— interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;

— réalisation d'essais ;

— dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VI).

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

— échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (2) ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers, » ou « véhicules industriels » ou « motocycles » (2).

- mention complémentaire :

-- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;

-- ou maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements ;

-- ou mise au point électricité et électronique automobile.

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;

- CQP mécanicien spécialiste automobile ;

- CQP mécanicien spécialiste motocycles ;

- CQP mécanicien spécialiste véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien confirmé mécanique automobile, technicien confirmé mécanique véhicules industriels (fiche A.9.1) ;
- technicien électricien-électronicien automobile, technicien confirmé véhicules industriels, technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

ART.

1. Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :

L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de service :

Activités concourant à la location de véhicules :

- accueil de la clientèle (au comptoir, par téléphone...) ;
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- livraison et reprise des véhicules ;
- facturation, encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour).

B. - Activités de gestion administrative :

- établissement et suivi des contrats de location ;
- enregistrement, modification ou annulation des réservations ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- établissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
 - CAP ou BEP ;
 - CQP agent d'opération location ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- agent d'opérations location spécialiste (fiche J.6.1) ;
- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Chef de station.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef de station assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service.

Il assure également l'encadrement du personnel de la station.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'une station-service :

- encadrement des employés de la station ;
- contribution à l'implantation des linéaires et des équipements ;
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les fournisseurs, la clientèle... ;
- établissement de tableaux de bord d'activité ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;
- mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef de station s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes sanitaires applicables aux produits alimentaires.

B. - Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise ;
- vente de carburants, accessoires et produits, facturation, encaissement ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.

C. - Activités de gestion et d'organisation :

- réception et contrôle des livraisons en carburant ;
- commandes, réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- réalisation des inventaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles de la qualification :

- suivi de la maintenance des équipements de la station.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la distribution :
 - BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motorcycle » ;
 - CQP chef de station ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche Z.C.1.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre. L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome, dans le cadre de procédures définies et sous contrôle du chef d'agence.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités de service :**

Activités concourant à la location de véhicules :

- accueil de la clientèle (au comptoir, par téléphone...) ;
 - conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
 - vente de produits et services ;
 - livraison et reprise des véhicules ;
 - facturation, encaissement ;
 - vérification du véhicule (départ et retour) ;
 - appui aux collaborateurs ;
 - contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules ;
 - planification et suivi des menues réparations sur véhicules ;
 - organisation de l'activité de préparation.
- B. - Activités de gestion administrative :**
- établissement et suivi des contrats de location ;
 - enregistrement/modification ou annulation des réservations ;
 - établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
 - classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
 - application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
 - production de tableaux de bord/de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

5. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des litiges ;
- prospection commerciale ;
- gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :- CAP ou BEP, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- baccalauréat professionnel vente, préparé sous statut scolaire ;
- CQP agent d'opération location spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1) ;
- chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

ART.

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur station-service.

2. Secteur d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :
L'opérateur station-service assure les interventions d'entretien périodique des véhicules ainsi que les dépannages simples. Il participe à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ;
- entretien de la station (pistes, postes d'encaissement...) ;
- jaugeage des cuves, réception et contrôle des livraisons de carburants ;
- réception et contrôle des produits, réassortiment des rayons « boutique » et lieux de vente ;
- participation aux inventaires ;
- utilisation de la documentation technique ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. - Activités de service :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- vente de produits et accessoires ;
- propositions de forfaits ;
- établissement de factures, encaissement ;
- réalisation de ventes additionnelles.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion de stocks ;
- suivi de la maintenance des équipements de la station ;
- surveillance des installations de sécurité.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ou « VI » ou motocycles » ;
 - CQP opérateur station-service ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef de station (fiche I.20.1) ;
- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir Panorama.

1. Dénomination de la qualification :

Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

2. Secteur d'activité :

37-1Z.

3. Objet de la qualification :

L'agent de sécurité en démontage automobile assure les activités concourant aux opérations de diagnostic et de mise en sécurité d'organes sensibles et complexes. Il assure également une fonction d'encadrement.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- mise en route des véhicules ;
- diagnostic des moteurs thermiques ;
- contrôle des pièces démontées selon une procédure appropriée.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- appui aux démonteurs pour la réalisation de toutes activités techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

L'agent de sécurité en démontage automobile s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du site, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité, de respect de l'environnement.

C. - Activités de gestion et d'organisation :

- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- organisation de l'atelier et agencement de postes de travail ;
- entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de son atelier ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;
- établissement et classement de tous documents internes et comptables.

5. Extensions possibles dans la qualification.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motorcycle » ;
 - CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- cadre expert (fiche Z.C.1.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile confirmé.

2. Secteur d'activité :
37-1Z.

3. Objet de la qualification :
Le démonteur automobile confirmé organise et réalise le démontage des véhicules dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.
Il effectue également toutes opérations de préparation visant la vente de pièces de rechange.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
— mise en sécurité du véhicule avant intervention ;
— dépollution, stockage et gestion des produits polluants ;
— diagnostic des organes du véhicule ;
— identification, démontage et marquage des pièces ;
— contrôle visuel, tri, nettoyage et étiquetage des pièces ;
— conditionnement du véhicule visant la mise en route ;
— rédaction de fiches de démontage, gestion du stock.
B. - Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. Organisation de l'intervention :
— utilisation de la documentation technique ;
— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion de l'intervention :
— contrôle des informations administratives portant sur les véhicules ;
— encadrement d'une équipe.

5. Extensions possibles dans la qualification :
— participation à la vente de PR, au comptoir et à distance ;
— mise en route du véhicule ;
— détermination de la destination finale du véhicule.

6. Classement :
— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
— échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
- bac professionnel maintenance automobile, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (2) ;
- brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile (2) ;
- CQP démonteur automobile confirmé ;
— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
— agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

3.1. Dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...) ;

3.2. Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :

— suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en oeuvre d'actions correctives ;

— suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage, proposition de renouvellement des équipements ;

— mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;

— établissement, transmission et classement de tous documents internes et comptables ;

— contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

— établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;

— participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;

— traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;

— contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier/du respect de l'environnement.

B. - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :

— suivi des objectifs ;

— appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;

— encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement/aux modalités de rémunération, etc.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

— cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;

— échelons majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention du CQP suivant :

- CQP cadre technique d'atelier ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

— adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche A.C.II.1) ;

— chef après-vente (fiche A.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

SÉRIE 1

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

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

CAP réparation des carrosseries.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.

BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».

BEP carrosserie.

BEP vente action marchande.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

BEPECASER (brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière).

CQP opérateur service rapide.

CQP mécanicien de maintenance automobile.

CQP mécanicien de maintenance motocycles.

CQP mécanicien cycles.

CQP opérateur maintenance pneumatiques VI.

CQP mécanicien collision.

CQP tôlier-ferreur.

CQP peintre préparateur.

CQP magasinier.

CQP opérateur préparation véhicules.

CQP opérateur station-service.

CQP dépanneur-remorqueur VL.

CQP démonteur automobile.

CQP agent d'opérations location.

SÉRIE 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs Diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, préparé sous statut scolaire :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel secrétariat, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel comptabilité, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel commerce, préparé sous statut scolaire.

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « deux-roues ».

CQP démonteur automobile spécialiste.

CQP opérateur spécialiste service rapide.
CQP mécanicien spécialiste automobile.
CQP mécanicien spécialiste motocycles.

CQP tôlier spécialiste.
CQP peintre spécialiste.
CQP magasinier vendeur PRA, conseiller de vente PRA, vendeur boutique PRA.
CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI.
CQP dépanneur-remorqueur PL.
CQP mécanicien spécialiste cycles.
CQP rénovateur VO.
CQP agent d'opérations location spécialiste.
CQP contrôleur technique VL.
CQP contrôleur technique PL.

SÉRIE 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel secrétariat, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel comptabilité, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel commerce, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.

Titre de l'EPCRA commercial en automobile.

CQP technicien électronicien-électricien automobile.

CQP contrôleur technique.

CQP technicien confirmé motocycles.

CQP conseiller technique cycles.

CQP tôlier confirmé.

CQP peintre confirmé.

CQP magasinier vendeur confirmé PRA, conseiller de vente confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA.

CQP vendeur itinérant PRA.

CQP vendeur.

CQP démonteur automobile confirmé.

CQP technicien confirmé mécanique automobile.

CQP contrôleur technique confirmé VL.

CQP contrôleur technique confirmé PL.

SÉRIE 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP carrossier-peintre.

CQP technicien expert après-vente automobile.

SÉRIE 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP coordinateur préparation de véhicules de location.

SÉRIE 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS après-vente automobile :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motorcycle.

BTS assistant de manager.

BTS assistant gestion de PME-PMI.

BTS comptabilité et gestion des organisations.

Titre de l'ESCRA : gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.

BTS négociation et relation client.

BTS management des unités commerciales.

BTS ventes et productions touristiques.

DUT gestion des entreprises et des administrations :

- option finances/comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).

DUT techniques de commercialisation.

DUT gestion logistique et transport.

BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).

Titre de l'ANFA : vendeur automobile.

CQP vendeur confirmé véhicules industriels.

CQP réceptionnaire après-vente.

CQP chef d'équipe atelier.

CQP chef d'équipe ventes PRA.

CQP chef de secteur vente itinérante PRA.

CQP chef d'équipe préparation livraison.

CQP chef de station.

CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile.

CQP chef de centre de contrôle technique VL.

CQP chef de centre de contrôle technique PL.

CQP chef de groupe opérationnel.

SÉRIE 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP attaché commercial automobile.

CQP attaché commercial sociétés.

CQP attaché commercial véhicules industriels.

CQP gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier.

CQP chef d'agence(s) de location.

SÉRIE 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5.02 et 5.03 de la convention collective.

Titre de l'ISCAM : responsable commercial de la distribution automobile.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option "organisation et management des services de l'automobile".

BADGE ESSCA-GNFA management de la distribution et des services automobiles. Master de l'ESSCA : spécialisation management des réseaux automobiles.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

CQP conseiller des ventes automobile.

CQP conseiller des ventes sociétés.

CQP conseiller des ventes véhicules industriels.

CQP cadre technique d'atelier.

CQP cadre technique PRA.

CQP chef après-vente.

CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.

CQP adjoint au chef des ventes.

CQP chef des ventes PRA.

CQP adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin.

CQP chef des ventes.

SÉRIE 9

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

- CAP carrosserie réparation ;
- bac professionnel carrosserie, option réparation ;
- bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion ;
- bac sciences et techniques tertiaires action commerciale et administrative ;
- bac sciences et techniques tertiaires action et communication commerciale ;
- titre de l'ESCRA : responsable de clientèle automobile ;
- titre de l'ISCAM : cadre commercial de la distribution automobile ;
- BTS maintenance, après-vente automobile ;
- BTS assistant de direction ;
- licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option management de l'après-vente automobile ;
- DECF (diplôme d'études comptables et financières) ;
- CQP vendeur automobile confirmé.

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile.

2. Secteur d'activité :

37-1Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépollution/stockage et gestion des produits polluants ;
- diagnostic des organes du véhicule ;
- identification, démontage et marquage des pièces ;
- contrôle visuel, tri, nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- organisation des parcs d'attente.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la vente de PR, au comptoir à distance ;
- liaison entre le magasin et l'atelier.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, « VP » ou « VI » ou « motocycles » (2) ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, « VP » ou « VI » ou « motocycles » (2) ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules, préparé sous statut scolaire,
 - CQP démonteur automobile spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1) ;
- agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Chef après-vente.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).

Il assure également le développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente, participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :
- analyse de la concurrence ;
- élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
 - CQP chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Chef d'équipe ventes PRA.

Chef de secteur vente itinérante PRA.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef d'équipe ventes PRA, le chef de secteur vente PRA assurent deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

Chef d'équipe PRA :

- l'animation d'une équipe affectée à la commercialisation des PRA ;
- les activités d'organisation et de gestion concourant à la commercialisation des PRA.

Chef de secteur vente itinérante PRA :

- commercialisation de PRA sur le site d'activité de la clientèle professionnelle avec, le cas échéant, animation d'une équipe de vendeurs itinérants ;
- les activités d'organisation et de gestion visant le suivi administratif ainsi que le développement de ce secteur d'activité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités communes relatives à l'organisation de la commercialisation des PRA :

- contrôle des flux de produits ;
- proposition de modalités de financement ;
- établissement et suivi des relations avec les clients et les fournisseurs ;
- participation à l'organisation de ventes promotionnelles ;
- suivi de l'activité : actualisation de tableaux de bord de l'activité PRA, organisation des inventaires... ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale.

Particularités : le chef d'équipe ventes PRA :

- suivi de l'activité réception, stockage, expédition ;
- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente de l'entreprise ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- Particularités : le chef de secteur vente itinérante PRA :
- commercialisation des PRA auprès de la clientèle professionnelle ;
- conseils auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
- techniques de gestion, magasinage, merchandising ;
- techniques de vente... ;
- actions de fidélisation de la clientèle.

B. - Activités réalisées en appui de celles d'un responsable hiérarchique :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du service ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la conception et à l'élaboration de ventes promotionnelles.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
 - DUT gestion logistique et transport ;
 - brevet de technicien supérieur ;
 - CQP chef d'équipe ventes PRA ;
 - CQP chef de secteur vente itinérante PRA ;
- soit par obtention du titre ESCRA « gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire PRA (fiche D. 23.1) ;

— cadre technique PRA (fiche D.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Chef de centre contrôle technique PL.

2. Secteurs d'activité :

74-3A.

3. Objet de la qualification :

Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou de plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la ou des équipes ayant en charge la réalisation des visites techniques.

Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de plus de 3,5 tonnes (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur).

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :

- encadrement de l'(ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif..., tutorat de jeunes en formation alternée ;
- contribution à l'agencement du centre de contrôle ;
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites, des contre-visites ;
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle développement et fidélisation de la clientèle ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire... ;
- mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef du centre de contrôle technique PL s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.

B. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique ;
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.

C. - Activités d'organisation et de gestion :

C.1. Activités en relation avec la gestion de l'intervention :

- accueil de la clientèle, facturation, encaissement ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- règlement d'éventuels litiges.

C.2. Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Prestation de services spécifiques.

6. Classement :

- maîtrise. échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22.
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5,
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP chef de centre de contrôle technique PL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche ZC1.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

ART.

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier-ferreur.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles des véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs, etc.) ;
- réglage et ajustage des éléments ;
- réalisation d'interventions simples de sellerie (sièges et garnitures...).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- remplacement ou réparation de tous vitrages ;
- interventions sur éléments de verrouillage mécaniques ;
- redressage de déformations peu importantes (chocs de parking, impacts...).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
 - CAP réparation des carrosseries ;
 - BEP carrosserie ;
 - CQP tôlier-ferreur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- tôlier spécialiste (fiche B.6.1) ;
- tôlier confirmé (fiche B.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

1. Dénomination de la qualification :

Chef de centre contrôle technique VL.

2. Secteurs d'activité :

74-3A.

3. Objet de la qualification :

Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la ou des équipes ayant en charge la réalisation des visites techniques.

Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :

- encadrement de l'(ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif..., tutorat de jeunes en formation alternée ;
- contribution à l'agencement du centre de contrôle ;
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites, des contre-visites ;
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle, développement et fidélisation de la clientèle ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire... ;
- mise en oeuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef du centre de contrôle s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.

B. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique ;
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

C. - Activités d'organisation et de gestion :

C.1. Activités en relation avec la gestion de l'intervention :

- accueil de la clientèle, facturation, encaissement ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial, validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- règlement d'éventuels litiges.

C.2. Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Prestation de services spécifiques.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
- CQP chef de centre de contrôle technique VL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche ZC1.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile.

2. Secteur d'activité :
37-1Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Le démonteur automobile réalise le démontage du véhicule dans le respect des directives reçues.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- dépollution, stockage des produits polluants ;
- démontage et marquage des pièces ;
- contrôle visuel, nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- mise en ordre des parcs d'attente (selon directives reçues).

5. Extensions possibles dans la qualification :

- diagnostic des organes du véhicule ;
- tri des pièces.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles »,
 - CQP démonteur automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification : (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- démonteur automobile spécialiste (fiche H.6.1) ;
- démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Chef des ventes.

2. Secteur d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou d'occasion à clientèle particulière ou professionnelle.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management de l'équipe de vente :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :

- animation de l'équipe de collaborateurs ;
- répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux ;
- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers ;
- appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou d'occasion, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques ;
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- gestion des stocks des véhicules neufs ou d'occasion ;
- définition du plan d'actions commerciales ;
- élaboration du budget annuel du service, suivi du budget ;
- négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
 - CQP chef des ventes ;
 - CQP attaché commercial ou conseiller des ventes (2) ;
 - master de l'ESSCA « spécialisation management des réseaux automobiles » ;
- soit par obtention du titre de l'ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » (2) ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA « management de la distribution et des services automobiles » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « directeur commercial » ou « directeur des ventes »).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination :

Vendeur itinérant PRA.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur itinérant PRA assure la commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits de l'entreprise auprès d'une clientèle de réparateurs, sociétés, administrations.

Il contribue à la mise en oeuvre d'actions commerciales.

Lorsque le vendeur itinérant a en charge l'organisation de l'activité, ainsi que l'atteinte d'objectifs de développement impliquant la conquête d'une clientèle auprès de laquelle il peut négocier des conditions particulières, il doit être classé « chef de secteur vente itinérante PRA », en maîtrise, échelon 20.

Il en sera de même s'il doit organiser l'activité d'autres vendeurs itinérants.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

Toutes activités concourant à la promotion des ventes et à la commercialisation des produits et services de l'entreprise :

- prospection et suivi de la clientèle professionnelle, actualisation des fichiers clientèle ;
- mise en oeuvre de l'activité de vente itinérante ;
- commercialisation des PRA et services de l'entreprise, propositions de financement ;
- suivi des commandes, des livraisons ;
- promotion et commercialisation des produits et services de l'entreprise ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- élaboration du planning des visites clientèle ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables et commerciaux ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- commandes de produits auprès des fournisseurs ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- recueil et gestion d'informations relatives aux produits et services concurrents ;
- conseil auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
- techniques de gestion, magasinage, merchandising ;
- techniques de vente...

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, correspondant à la qualification :
 - CQP vendeur itinérant PRA ;
- soit par obtention du titre EPCRA « commercial en automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d'équipe ventes PRA, chef de secteur vente itinérante PRA (fiche D.20.1) ;
- gestionnaire PRA (fiche D.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé PL.

2. Secteurs d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur), impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique ;
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation des interventions :

- mise à jour et classement de la documentation technique et réglementaire ;
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion des interventions et du développement commercial :

- accueil de la clientèle ;
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP contrôleur technique confirmé PL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef de centre contrôle technique PL (fiche G.20.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Magasinier-vendeur PRA.

Conseiller de vente PRA.

Vendeur boutique PRA.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure les activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur l'un des lieux de vente de l'entreprise. Il assure également la vente et le conseil technique à distance, en particulier par téléphone.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires :

- réception, stockage, expédition ;
- contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits ;
- enregistrement de références ;
- préparation des commandes, suivi de commandes atelier.
- commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires sur l'un des lieux de vente de l'entreprise, vente à distance :
- recherche de références ;
- facturation et/ou encaissement ;
- conseils techniques portant sur le choix, l'utilisation, le montage de produits et accessoires.

B. - Activités de gestion et organisation :

- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- utilisation de la documentation professionnelle et commerciale ;
- transmission d'informations concernant le stock pièces de rechange ;
- réalisation des inventaires ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Particularités :

Conseiller de vente PRA, vendeur boutique PRA :

- aménagement et animation de lieux de vente, implantation de produits, signalétique, étiquetage... ;
- réalisation de devis, d'ordres de montage.

Secteur démolisseurs :

- référencement de pièces de rechange ;
- participation à la vente, à l'achat de véhicules accidentés, contrôle de l'état des véhicules.

Motocycles :

- conseils liés à la sécurité des équipements et accessoires commercialisés.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- commandes de produits auprès des fournisseurs ;
- contribution à la promotion de produits et services de l'entreprise, réalisation de ventes complémentaires.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
 - CAP vendeur-magasinier en PR et équipements automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
 - CQP magasinier vendeur PRA ;
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- magasinier-vendeur confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA, conseiller de vente confirmé PRA (fiche D.9.1) ;
- vendeur itinérant (fiche D.9.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination :
Magasinier.

2. Secteurs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Le magasinier assure les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, accessoires et produits.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

Réalisation d'activités de :

- réception des produits ;
- identification, comptage, vérification des marchandises ;
- réalisation des contrôles qualitatifs, signalement des anomalies ;
- stockage des produits ;
- opérations de manutention ;
- enregistrement des références ;
- expédition des produits ;
- préparation et contrôle des commandes ;
- colisage et messagerie.

B. - Activités de gestion et d'organisation :

- repérage des anomalies de stocks ;
- inventaire des produits ;
- établissement de tous documents internes ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle à la vente de pièces de rechange et accessoires ;
- livraison de pièces de rechange et accessoires.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
 - CAP vendeur-magasinier en PR et équipements automobiles ;
 - CQP magasinier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- magasinier-vendeur PRA, conseiller de vente PRA, vendeur boutique PRA (fiche D.6.1) ;
- magasinier-vendeur confirmé PRA, conseiller de vente confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA (fiche D.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Gestionnaire d'atelier.

Contremaître d'atelier.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

3.1. Dans les entreprises dont le secteur après-vente comporte plusieurs pôles (ex : atelier, service rapide, carrosserie-peinture...), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente ;

3.2. Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en oeuvre d'actions correctives ;
- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage, proposition de renouvellement des équipements ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- mise en oeuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations et contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire d'atelier et le contremaître d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier et du respect de l'environnement.

B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- encadrement de (des) l'équipe(s) d'atelier, assistance au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe ;
- appui technique aux collaborateurs et tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- participation aux négociations d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires, fournisseurs et clients grands comptes ;
- dans le cadre de la polyvalence dans une petite structure : gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants :
 - BTS après-vente automobile (options « VP », « VI » ou « motocycle »), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
 - CQP gestionnaire d'atelier et contremaître d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1) ;
- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche A.C.II.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

ART.

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé VL.

2. Secteurs d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.
L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique ;
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation des interventions :

- mise à jour et classement de la documentation technique réglementaire ;
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion des interventions et le développement commercial :

- accueil de la clientèle ;
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les professionnels, assureurs, experts... visant le développement de l'activité.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP contrôleur technique confirmé VL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef de centre de contrôle technique VL (fiche G.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

**ART.
3**

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux [dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail](#). Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux [dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Adjoint au chef après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

— l'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente ;

— le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.

Il assure le développement commercial de l'après-vente.

Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur après-vente :

— détermination et suivi des objectifs ;

— appui à l'encadrement du SAV ;

— encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente ou le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

— suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;

— élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;

— participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;

— organisation fonctionnelle de l'(des) atelier(s) après-vente, participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;

— suivi des garanties ;

— traitement des réclamations, gestion des litiges ;

— encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;

— mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;

— contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

— développement de l'activité commerciale après-vente ;

— analyse de la concurrence ;

— élaboration et mise en oeuvre d'actions marketing ;

— prospection, développement de la clientèle grands comptes ;

— négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;

— appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

— cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;

— degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention du CQP suivant :

- CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

— chef après-vente (fiche A.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :
Chef d'équipe préparation-livraison.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef d'équipe préparation-livraison assure la coordination d'une équipe de préparateurs et réparateurs de véhicules.
Il effectue également toutes activités de préparation et/ou de rénovation des véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation d'activités de préparation des VN et/ou de rénovation des VO ;
- entretien courant des véhicules, opérations simples de carrosserie-peinture, sellerie..., ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réparation et gravage des vitrages...

B. - Organisation et gestion de l'activité :

- organisation de convois ;
- coordination de la pose d'accessoires (par atelier en interne ou par sous-traitance) ;
- réception des VN/VO (dans le cadre des procédures en vigueur dans l'entreprise) ;
- suivi du planning des livraisons ;
- livraison et mise en mains des véhicules (description des modes de fonctionnement présentés dans la notice du véhicule) ;
- gestion des stocks de produits spécifiques ;
- établissement, transmission et classement de tout document utile ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- agencement et entretien de l'atelier de préparation ;
- encadrement ou animation de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités confiées ;
- appui technique aux préparateurs et aux réparateurs, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- en relation avec le service vente : réalisation d'expertises VO ;
- réalisation de toutes interventions de maintenance mécanique, de carrosserie-peinture, pose d'accessoires sur véhicules.

6. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
 - BTS après-vente automobile, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
 - CQP chef d'équipe préparation livraison ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire d'atelier/contremaître atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Adjoint au chef des ventes.

2. Secteur d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef des ventes assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion ;
- en appui d'un respo

nsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité vente des véhicules neufs ou d'occasion ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives à la commercialisation des produits et des services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion, produits périphériques à clientèle particulière ou professionnelle :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;
- négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion ;
- gestion administrative et organisation des activités de commercialisation ;
- gestion et animation de point relais.

L'adjoint au chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou d'occasion, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B. - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- appui aux conseillers commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité vente ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- suivi de l'activité de conseillers commerciaux ;
- participation à la gestion du stock des véhicules neufs et d'occasion ;
- participation à la mise en oeuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de démarches qualité.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

- cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés accessibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- CQP adjoint au chef des ventes (2) ;
- CQP attaché commercial ou conseiller des ventes (2) ;

— soit par obtention du titre de l'ISCAM « responsable commercial de la distribution automobile » (2) ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

Le RNC ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2009.

1. Dénomination de la qualification :
Conseiller des ventes véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il organise librement son emploi du temps.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et d'occasion :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - réponse à l'appel d'offre ;
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

— cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP attaché commercial VI ;
- CQP conseiller des ventes VI ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Metteur en main de véhicule.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le metteur en main de véhicule remet le véhicule au client après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation. Il conseille le client lors de la mise en main.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités techniques :**

- contrôle de la conformité du véhicule par rapport à la commande du client ;
- contrôle du véhicule au sol (carrosserie, fonctionnalités et niveaux...) ;
- pose d'équipements d'origine livrés non montés (enjoleurs...) ;
- déprotection et nettoyage du véhicule ;
- pose des plaques d'immatriculation.

B. - Activités de commercialisation ;

- accueil du client ;
- mise en main du véhicule :
- présentation des différentes parties du véhicule ;
- explication des fonctionnalités ;
- conseils d'utilisation et d'entretien ;
- présentation des services après-vente ;
- participation à la vente additionnelle.

C. - Activités de gestion et d'organisation :

- utilisation de la documentation commerciale liée à la commande ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- établissement de tout document utile ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réception du véhicule à livrer ;
- vérification des papiers du véhicule.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option véhicules particuliers (2) ;
 - CAP réparation des carrosseries (2) ;
 - CAP peinture en carrosserie (2) ;
 - CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles (2) ;
 - CAP employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle (2) ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » (2) ;
 - BEP carrosserie (2) ;
 - BEP vente action marchande (2) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d'équipe préparation-livraison (fiche E.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

Il organise librement son emploi du temps.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

A.2. Le conseiller des ventes « sociétés » réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. Le conseiller des ventes « marchands » réalise spécifiquement :

— toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Classement :

— cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
 - BTS négociation et relation client (2) ;
 - BTS management des unités commerciales (2) ;
 - CQP conseiller des ventes automobile, ou sociétés (selon le cas) ;
- soit par obtention du titre ISCAM responsable commercial de la distribution automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

— adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;

— chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

ART.

1. Dénomination de la qualification :

Rénovateur VO.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Objet de la qualification :

Mise en oeuvre de techniques spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec traitement des parties souillées, oxydées ou ternies.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— réalisation de l'ensemble des activités concourant à la rénovation des véhicules d'occasion :

— application de produits rénovateurs ;

— raccords de peinture simples (hors utilisation d'un pistolet) ;

— réalisation d'interventions simples de carrosserie et de sellerie (sièges et garnitures...) ;

— réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien ;

— convoyage de véhicules.

B. - Organisation et gestion de l'activité :

B.1. Organisation de l'activité :

— utilisation de la documentation technique ;

— agencement et entretien du poste de travail ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'activité :

— établissement de tout document d'atelier utile ;

— suivi du stock de produits spécifiques ;

— identification de travaux complémentaires à prévoir sur VO.

5. Extensions possibles dans la qualification :

— livraison du véhicule au client ;

— application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;

— pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gravage des vitrages... ;

— préparation de véhicules neufs, contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

— échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP », « VI » ou « motocycles » (2) ;

- CAP réparation des carrosseries (2) ;

- CAP peinture en carrosserie (2) ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP », « VI » ou « motocycles » (2) ;

- BEP carrosserie (2) ;

- CQP rénovateur VO ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

— chef d'équipe préparation-livraison (fiche E.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Agent de maîtrise atelier.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

L'agent de maîtrise atelier réalise l'ensemble des activités constitutives de la qualification « technicien expert après-vente automobile ». Il intervient également en appui d'un responsable hiérarchique ou peut assurer le remplacement ponctuel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il participe aux actions de formation visant l'actualisation constante de ses compétences.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
 - moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 - ensembles mécaniques ;
 - systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
 - pose d'accessoires sur véhicules ;
 - interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en oeuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception, transmission d'informations à caractère technique ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- établissement de devis, d'OR... ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules ;

B.3. Fonction formation technique :

- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.

B.4. Fonction encadrement d'équipe(s) :

En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'actions promotionnelles.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles 21 et 22 :
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option VI (2) ;
 - brevet de maîtrise (2) :
 - mécanicien réparateur automobile ;
 - ou électricien-électronicien spécialiste en automobile ;
 - CQP technicien expert après-vente automobile (2) ;
 - CQP agent de maîtrise atelier, en cours de création (2009) ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

— gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;

— cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique PL.

2. Secteurs d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (référence Q1 de la réglementation en vigueur).

L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique ;
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- accueil de la clientèle ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;
- commentaire du PV du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- validation du PV par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailings...).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment le CQP contrôleur technique PL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- contrôleur technique confirmé PL (fiche G.9.2) ;
- chef de centre contrôle technique PL (fiche G.20.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Contrôleur technique VL.

2. Secteurs d'activité :

74-3A.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, conformément à la réglementation en vigueur.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de la visite technique ;
- saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- accueil de la clientèle ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;
- commentaire du PV du contrôle à la personne ayant présenté la véhicule ;
- validation du PV par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment le CQP contrôleur technique VL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- contrôleur technique confirmé VL (fiche G.9.1) ;
- chef de centre de contrôle technique VL (fiche G.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile.

Technicien confirmé mécanique VI.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :

Cas du VP :

— portant sur ensembles mécaniques du véhicule.

Cas du VI :

— portant sur ensembles mécaniques et équipements.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— diagnostic, dépose-pose, contrôle d'ensembles mécaniques ;

— réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boîtes de vitesse, différentiels...) ;

— contrôle et réglage des trains roulants ;

— maintenance des circuits de climatisation ;

— pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à l'établissement de diagnostics ; la mise en oeuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

— mise à jour et classement de la documentation technique ;

— planification de l'intervention ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

— conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

— établissement de tout document d'atelier utile ;

— établissement de devis, d'OR...

C. - Particularités VI :

— interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance...) ;

— identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule, réalisation des interventions ;

— diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.

5. Extensions possibles dans la qualification :

— diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;

— participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules ;

— dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VI) ;

— interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels) ;

— appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en formation alternée ;

— remise en état complet mécanique et électrique.

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification 9 ;

— échelons majorés accessibles 10 et 11 ;

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile (cas du VP) (2) ;

- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » (selon le cas) (2) ;

- CQP technicien confirmé mécanique automobile ;

- CQP technicien confirmé mécanique véhicules industriels, en cours de création (2009) ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente VI (fiche A.12.2) ;
- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue.

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur PL.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC supérieur, égal ou inférieur à 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités techniques :**

- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage, levage, évacuation éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en oeuvre.

B. - Activités de service :**B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :**

- utilisation de la documentation technique ;
- organisation de l'intervention ;
- entretien des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :

- réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;
- assistance client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- facturation et encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- démarche de diagnostic, avec mise en oeuvre d'équipements et de contrôles, avant décision de remorquage ou de dépannage ;
- utilisation de grues mobiles sur camion.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » (2) ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI » ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VI », préparé sous statut scolaire ;
 - CQP dépanneur-remorqueur PL ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :**Verticale :**

- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien confirmé VI (fiche A.9.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur VL.

2. Secteurs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC inférieur à 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités techniques :**

- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage, levage, évacuation, éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en oeuvre.

B. - Activités de service:**B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :**

- utilisation de la documentation technique ;
- organisation de l'intervention ;
- entretien des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :

- réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;
- assistance client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- facturation et encaissement.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- démarche de diagnostic, avec mise en oeuvre d'équipement de diagnostic et de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage ;
- relevage de PL d'un PTAC supérieur à 3,5 tonnes.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
 - BEP maintenance des véhicules et des équipements, dominante « VP » ;
 - CQP dépanneur-remorqueur VL ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- dépanneur-remorqueur PL (fiche F.6.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur confirmé véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules (VU et/ou VI) ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- en fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- avec appui de la hiérarchie ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - en participation : réponse à l'appel d'offres ;
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
- suivi commercial d'un parc véhicules ;
- suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Traitement des réclamations simples.

Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP vendeur confirmé VI ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- attaché commercial VI (fiche C.23.2) ;
- conseiller des ventes VI (fiche C.C.I.2) ;
- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

ART.

Lorsque le code d'une fiche est indiqué en italique gras, cela signifie que la dénomination ou le contenu de cette fiche a été modifié par rapport à l'édition précédente.

Lorsque l'intitulé et le code sont indiqués en italique gras, cela signifie qu'il s'agit d'une fiche nouvelle par rapport à l'édition précédente. Ces modifications sont repérées de la même façon dans les fiches elles-mêmes.

I. — Qualifications spécifiques
Article 1.23 b
de la convention collective

Les qualifications professionnelles spécifiques reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent les emplois propres aux entreprises entrant dans le champ professionnel de la présente convention collective.

La qualification de branche attribuée à un salarié déterminé, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification de branche.

Maintenance

Mécanicien de maintenance automobile/mécanicien de maintenance VI, mécanicien de maintenance motocycles : A.3.1
Opérateur service rapide : A.3.3
Opérateur maintenance pneumatiques VI : A.3.4
Mécanicien cycles : A.3.5
Mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste VI, mécanicien spécialiste motocycles : A.6.1
Electricien spécialiste automobile, électricien spécialiste VI : A.6.2
Opérateur spécialiste service rapide : A.6.3
Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI : A.6.4
Mécanicien spécialiste cycles : A.6.5
Technicien confirmé mécanique automobile, technicien confirmé mécanique VI : A.9.1
Technicien électricien-électronicien automobile, technicien confirmé VI, technicien confirmé motocycles : A.9.2
Conseiller technique cycles : A.9.5
Technicien garantie après-vente : A.9.6
Technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente VI, technicien expert après-vente motocycles : A.12.2
Spécialiste garantie après-vente : A.12.6
Réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles : A.20.1
Agent de maîtrise atelier : A.20.2
Gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier : A.23.1
Cadre technique d'atelier : A.C.I.1
Adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier : A.C.II.1
Chef après-vente : A.C.III.1

Carrosserie. — Peinture

Tôlier ferreur : B.3.1
Peintre préparateur : B.3.2
Mécanicien collision : B.3.3
Tôlier spécialiste : B.6.1
Peintre spécialiste : B.6.2
Tôlier confirmé : B.9.1
Peintre confirmé : B.9.2
Carrossier peintre : B.12.1

Vente de véhicules

Hôtesse d'accueil, chargé d'accueil : C.3.1
Assistant de vente automobile, vendeur motocycles : C.6.1
Vendeur : C.9.1
Conseiller en financement : C.12.1
Vendeur automobile confirmé : C.20.1
Vendeur confirmé véhicules industriels : C.20.2
Attaché commercial : C.23.1
Attaché commercial véhicules industriels : C.23.2
Conseiller des ventes : C.C.I.1
Conseiller des ventes véhicules industriels : C.C.I.2
Adjoint au chef des ventes : C.C.II.1
Chef des ventes (VP, VU, VI) : C.C.III.1

Vente PRA

Magasinier : D.3.1
Magasinier-vendeur PRA, conseiller de vente PRA, vendeur boutique PRA : D.6.1

Magasinier-vendeur confirmé PRA, conseiller de vente confirmé PRA, vendeur boutique confirmé PRA : D.9.1
Vendeur itinérant PRA : D.9.2
Chef d'équipe ventes PRA, chef de secteur vente itinérante PRA : D.20.1
Gestionnaire PRA : D.23.1
Cadre technique PRA : D.C.I.1
Adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin : D.C.II.1
Chef des ventes PRA : D.C.III.1

Préparation, rénovation des véhicules

Opérateur préparation véhicules : E.3.1
Rénovateur VO : E.6.1
Chef d'équipe préparation-livraison : E.20.1

Dépannage. — Remorquage

Dépanneur-remorqueur VL : F.3.1
Dépanneur-remorqueur PL : F.6.1

Contrôle technique

Contrôleur technique VL : G.6.1
Contrôleur technique PL : G.6.2
Contrôleur technique confirmé VL : G.9.1
Contrôleur technique confirmé PL : G.9.2
Chef de centre de contrôle technique VL : G.20.1
Chef de centre de contrôle technique PL : G.20.2

Démontage. — Recyclage

Démonteur automobile : H.3.1
Démonteur automobile spécialiste : H.6.1
Démonteur automobile confirmé : H.9.1
Agent de sécurité qualité en démontage automobile : H.20.1

Station-service

Opérateur station-service : I.3.1
Chef de station : I.20.1

Location de véhicules

Agent d'opérations location : J.3.1
Agent d'opérations location spécialiste : J.6.1
Coordinateur préparation de véhicules de location : J.17.1
Chef de groupe opérationnel : J.20.1
Chef d'agence(s) de location : J.23.1

Ecoles de conduite

Enseignant de la conduite automobile : K.3.1
Enseignant de la conduite deux roues, groupe lourd : K.6.1
Coordinateur d'enseignements auto : K.6.2
Formateur du transport routier : K.6.3
Formateur conduite d'engins : K.6.4
Coordinateur d'enseignements moto, groupe lourd : K.9.2
Formateur d'enseignants : K.20.1
Directeur pédagogique : K.C.I.1

Parkings

Agent d'exploitation de stationnement : L.3.1
Opérateur de stationnement : L.6.1
Assistant d'exploitation de stationnement, adjoint au responsable d'exploitation de stationnement : L.17.1
Responsable d'exploitation de stationnement : L.20.1

II. — Qualifications transversales

Article 1.23 c de la convention collective

Les qualifications professionnelles transversales reconnues par la branche des services de l'automobile sont celles qui concernent des emplois non spécifiques aux entreprises de la branche, que l'on peut trouver dans toutes les entreprises relevant de la présente convention collective, notamment dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tout emploi correspondant à

une qualification transversale peut être assortie d'une appellation appropriée, pour mieux identifier l'emploi considéré chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

Secrétariat

Employé(e) administratif(ve) : M.3.1
Secrétaire : M.6.1
Secrétaire confirmé(e) : M.9.1
Assistant(e) de direction, chef de groupe administratif : M.20.1

Comptabilité

Employé(e) de comptabilité : N.3.1
Comptable : N.6.1
Comptable confirmé(e) : N.9.1
Chef de groupe de comptabilité : N.20.1
Gestionnaire de comptabilité : N.23.1
Cadre de comptabilité : N.C.I.1
Adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité : N.C.II.1
Chef de comptabilité : N.C.III.1

III. — Qualifications génériques

Article 1.23 d de la convention collective

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

Avertissement :

Ces fiches sont à utiliser dans le seul cas où l'emploi proposé par l'entreprise ne correspond pas à l'une des fiches qualification spécifiques ou transversales de ce répertoire.

Opérateur : Z.3.1
Opérateur spécialiste : Z.6.1
Opérateur confirmé : Z.9.1
Technicien expert : Z.12.1
Coordinateur : Z.17.1
Maîtrise technique, chef d'équipe — chef de groupe : Z.20.1
Gestionnaire : Z.23.1
Cadre technique : Z.C.I.1
Cadre expert, adjoint au chef de service : Z.C.II.1
Chef de service : Z.C.III.1
Cadre dirigeant : Z.C.IV.1

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien de maintenance automobile.

Mécanicien de maintenance véhicules industriels.

Mécanicien de maintenance motocycles.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 71-1Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :

Cas des VP et motocycles :

— de maintenance des véhicules.

Cas des véhicules industriels :

— de maintenance des véhicules et équipements.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et/ou périodique des véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

— pose d'accessoires sur véhicules prééquipés.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

— utilisation de la documentation technique ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

— établissement de tout document d'atelier utile.

C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules industriels :

— préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check list) ;

— entretien d'équipements spécifiques (hayons, malaxeurs, grues de manutention...).

Secteur motocycles :

— assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;

— contrôle et essai des VO ;

— pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

5. Extensions possibles dans la qualification :

— réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :

— le groupe motopropulseur et organes périphériques ;

— les éléments de liaison au sol ;

— les éléments de sécurité et de confort ;

— conseils d'utilisation à la clientèle ;

— vente additionnelle de produits et services.

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

— échelons majorés accessibles 4 et 5 :

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option VP ou VI ou motocycles ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles »,

- CQP mécanicien de maintenance automobile ;

- CQP mécanicien de maintenance motocycles ;

- CQP mécanicien de maintenance véhicules industriels, en cours de création (2009) ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VI (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

ART.

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur service rapide.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
- les éléments de liaison au sol ;
- les éléments de sécurité et de confort ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- proposition de forfaits ;
- vente additionnelle de produits et services.

6. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
 - BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VP » ;
 - CQP OSR ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;
- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service et/ou sur site client.

4. Contenu de la qualification :**A. - Activités techniques :**

— réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage, démontage, équilibrage, recreusage, permutations...

— contrôle des pressions et mise aux normes ;

— orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B. - Activités de service :**B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :**

— utilisation de la documentation technique ;

— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage, des équipements ;

— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :

— accueil clientèle, détection des besoins, conseils d'utilisation ;

— réception, contrôle, stockage des produits et marchandises ;

— établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

5. Extensions possibles dans la qualification :

— réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;

— dépannages extérieurs ;

— interventions pneumatiques sur matériel agricole ou de génie civil ;

— participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

— échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;

— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;

— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « VI » ;

- CQP opérateur maintenance pneumatiques VI ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

— opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels (fiche A.6.4) ;

— opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;

— mécanicien spécialiste véhicules industriels (fiche A.6.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien cycles.

2. Secteurs d'activité :

50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des cycles.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

— réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

— assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route.

B. - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

— utilisation de la documentation technique ;
— agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
— application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

— établissement de tout document d'atelier utile ;
— conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Extensions possibles dans la qualification :

— réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés ;
— vente additionnelle de produits et services.

6. Classement :

— échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
— échelons majorés accessibles : 4 et 5 ;
— en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
— en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « motocycles » ;
- CQP mécanicien cycles ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

— mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1) ;
— mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5) ;
— conseiller technique cycle (fiche A.9.5).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

1. Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - réponse à l'appel d'offres ;
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

Achat externe de VO à marchands.

Appui technique aux vendeurs VU, VI.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

— soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :

- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS négociation et relation client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP attaché commercial VI ;
- CQP conseiller des ventes VI ;

— soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

L'attaché commercial réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

A.2. L'attaché commercial « sociétés » réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. L'attaché commercial « marchands » réalise spécifiquement :

— toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises...

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des informations reçues sur le net ;
- organisation et animation des lieux d'exposition, de points relais.

6. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
 - DUT techniques de commercialisation ;
 - BTS négociation et relation client (2) ;
 - BTS management des unités commerciales (2) ;
 - CQP attaché commercial automobile, ou sociétés (selon le cas).

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « conseiller des ventes », niveau IA en fiche C.C.I, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 4 et 5.

- soit par obtention du titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;

— chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

Avenant : Accord du 23 juin 2010 relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA dans le cadre de la GPEC

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les [articles L. 6332-1-1 et L. 6332-7 du code du travail](#), respectivement créé et modifié par la [loi du 24 novembre 2009](#) relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, élargissant la mission des OPCA et des FAF à la participation à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de celle-ci, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et précisant la possibilité de prendre en charge les coûts de diagnostic effectués dans les très petites et moyennes entreprises (TPE), selon des modalités définies par accord de branche ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, demandant en particulier aux branches d'améliorer le parcours en emploi et de concourir à sa sécurisation en construisant des outils de GPEC simples et pratiques, notamment à destination des PME et TPE, de faire connaître les travaux des observatoires prospectifs et de mettre en place des commissions paritaires de suivi de la GPEC ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, indiquant en son point 4.3.1 que les OPCA ont notamment pour rôle et missions de développer la professionnalisation des salariés et la sécurisation des parcours professionnels, de sensibiliser et d'accompagner les TPE-PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, et de mobiliser si nécessaire des financements complémentaires ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'article 1.22 c de la convention collective, modifié par [avenant n° 55 du 15 juillet 2009](#), aux termes duquel l'ANFA met à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en œuvre de leurs démarches de GPEC, dans le cadre de dispositions nationales de branche conclues à cet effet ;

Vu l'accord-cadre pour le maintien de l'emploi et le développement des compétences dans la branche des services de l'automobile, conclu le 11 février 2010 entre l'Etat, le CNPA et les partenaires sociaux de la branche et l'ANFA, relatif à la promotion d'un dispositif de GPEC pour les années 2010, 2011 et 2012 ;

Considérant la nécessité de développer, sur la base des textes visés, une démarche structurelle vis-à-vis des entreprises de la branche, et particulièrement au profit des TPE ;

Considérant également l'importance de promouvoir une démarche de long terme destinée à prévenir les effets sur l'emploi d'éventuelles difficultés économiques,

conviennent d'assurer le déploiement de démarche de GPEC ainsi mise en place, en définissant les mesures d'accompagnement des entreprises, selon les modalités suivantes.

ART.**4**

Sur la base de l'expérience recueillie dans le dispositif « Compétences Avenir », les organisations soussignées entendent développer fortement la GPEC dans les TPE, qui sont particulièrement menacées par les évolutions économiques. Les TPE au sens du présent accord s'entendent des entreprises de moins de 10 salariés visées par [l'accord paritaire national du 18 janvier 2006](#).

En effet, si les groupes de distribution automobile, voire les PME de la branche professionnelle, ont déjà entrepris d'importantes démarches de GPEC pour contribuer à leur adaptation aux évolutions des techniques et du marché, la situation est particulièrement difficile pour les TPE qui, du fait de leur taille, nécessitent un engagement spécifique.

Les objectifs recherchés à ce titre se combinent, dans une première étape, avec ceux exposés dans le chapitre III de l'accord-cadre du 11 février 2010 visé au préambule, qui s'appliquent à la période triennale 2010-2012.

Toutefois, les dispositions ci-après ont vocation à s'appliquer pour une durée indéterminée, conformément à l'article 1.22 c de la convention collective qui assigne à la GPEC des objectifs permanents.

ART.
5

L'ANFA proposera aux entreprises visées par le présent chapitre des actions de diagnostic et de conseil personnalisé, réalisées sur place. A cet effet, l'ANFA réalise :

- la définition des prestations, sous forme de cahier des charges établi sous le contrôle de la SPP n° 4 de l'ANFA, qui s'imposeront à tout prestataire ; ce cahier des charges présentera les conditions de choix des opérateurs, ainsi que le contenu de la prestation qui devra obligatoirement s'organiser autour d'un triptyque :
- recueil des données ;
- analyse et diagnostic ;
- conseil dans l'entreprise ;
- l'information générale des entreprises ;
- des visites spécifiques de présentation ;
- le recueil des adhésions ;
- le règlement des prestations à l'opérateur, au titre du régime de la professionnalisation ou du plan de formation, ou de toute autre ressource utilisable ;
- un entretien de conclusion avec l'entreprise pour l'appréciation de la démarche, son suivi, et, le cas échéant, pour réaliser un accompagnement personnalisé ;
- l'évaluation nationale du dispositif.

L'ANFA passera toute convention nécessaire avec les opérateurs retenus par les entreprises, dès lors que ceux-ci s'engagent à respecter le cahier des charges visé ci-dessus.

ART.
6

Le GNFA mobilisera ses moyens, dans le cadre de sa mission d'intérêt général, pour développer une offre de prestations aux entreprises désireuses de s'inscrire dans le dispositif ci-dessus.

Dès lors qu'il est retenu, le GNFA s'engagera à :

- mobiliser des spécialistes du contexte économique et social propre aux TPE de la branche ;
- garantir une intervention rapide dans les 15 jours ouvrés suivant l'adhésion de l'entreprise au dispositif ;
- accueillir dans ses centres, chaque fois que nécessaire, les bénéficiaires des mesures prises dans le cadre de ce dispositif.

Une convention-cadre conclue avant le 31 décembre 2010 précisera les modalités de mise en œuvre de la collaboration entre l'ANFA et le GNFA pour la réalisation des prescriptions du présent chapitre.

ART.
7

Le présent accord entrera en vigueur après son dépôt, qui sera effectué conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément à l'[article L. 2261-15 du code du travail](#), pour permettre à l'ensemble des entreprises d'accéder dans les mêmes conditions au dispositif de branche.

ART.
1er

Les organisations soussignées rappellent que la démarche de GPEC doit conduire à :

- aider à l'identification d'objectifs stratégiques et tactiques de l'entreprise ;
- expliquer et faciliter l'accès et l'utilisation des outils et des informations mis à la disposition des entreprises dans le domaine social (et notamment le répertoire national des qualifications des services de l'automobile), ainsi que dans le domaine de la formation professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation, plan de formation, VAE, DIF, entretiens professionnels...) ;
- conduire l'entreprise à anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face, en mettant à sa disposition les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et en indiquant l'usage qui peut être fait de ces travaux ;
- contribuer à la mise en œuvre de modes d'organisation du travail adaptés aux objectifs et aux domaines d'activités de l'entreprise ;
- améliorer la qualité des recrutements, et notamment de ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'apprentissage ;
- promouvoir la communication interne pour l'information des collaborateurs sur les perspectives économiques de l'entreprise et faciliter leur association aux projets de développement ;
- accompagner les reprises d'entreprises, en liaison avec les démarches impulsées par les organisations professionnelles, dans le droit-fil des dispositions de l'[accord paritaire national du 19 septembre 2006](#) ayant défini un plan d'action pour le développement des compétences dans les ateliers de maintenance et de réparation ;
- faciliter, le cas échéant, l'accès aux actions de formation nécessaires.

ART.
2

Conformément aux articles susvisés du code du travail, l'ANFA contribuera au déploiement des actions de GPEC, le cas échéant par une prise en charge de la démarche ou des actions de formation susceptibles d'en être issues, au profit des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile. Cette prise en charge est subordonnée à une vérification de la conformité du projet présenté à l'ANFA aux dispositions conventionnelles en vigueur.

L'ANFA proposera aux entreprises de fournir un cahier des charges pour le prestataire, ou de concourir à l'établissement d'un cahier des charges, sauf pour les missions visées à l'article 5.

Les engagements respectifs de l'ANFA et du partenaire retenu pour une ou plusieurs entreprises feront l'objet d'une convention annuelle ou pluriannuelle.

Les actions de formation éventuellement préconisées par le diagnostic d'entreprise pourront faire l'objet d'une prise en charge, une priorité étant accordée aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA apportera son ingénierie technique et pédagogique à l'appui des démarches de GPEC, selon les modalités arrêtées par son conseil de gestion, et en lien avec l'intervenant retenu par l'entreprise pour les actions de diagnostic et de conseil.

En tant que de besoin, et afin d'articuler la démarche nationale paritaire de GPEC avec les réalités du terrain, l'ANFA pourra décliner le dispositif dans un cadre régional, sous le contrôle de ses instances paritaires nationales et, le cas échéant, dans des actions communes avec les conseils régionaux et les services déconcentrés de l'Etat.

L'ANFA apportera son concours au financement de l'adaptation du dispositif « E-profil », visé à l'article 6.2 du dispositif national de GPEC, aux secteurs d'activité relevant de la convention collective mais non encore couverts à la date du présent accord.

ART.
3

Le GNFA mobilise ses moyens humains et techniques pour une mission d'intérêt général de mise en œuvre des objectifs visés au présent accord, au profit des entreprises souhaitant s'inscrire dans la démarche, auxquelles il réserve une priorité dans son activité.

Dans ce cadre, le GNFA devra répondre, sur l'ensemble du territoire métropolitain, aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développera les services et les outils nécessaires à cet effet.

Le GNFA met désormais à la disposition de l'ensemble des entreprises de la profession, en libre accès, le dispositif de diagnostic des emplois et compétences « E-profil ». Ce dispositif permet, dans chaque entreprise qui le souhaite, d'identifier et de cartographier les emplois, les métiers et les compétences que cette dernière met en œuvre.

Le GNFA accomplira la mission qui lui est assignée en s'appuyant sur les données économiques et sociales fournies par l'OPMQ, en respectant l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables dans la branche des services de l'automobile, et en tenant compte de l'environnement économique et juridique propre aux entreprises dans lesquelles il intervient.

Avenant : Adhésion par lettre du 15 mars 2011 de la CGT Métal à l'accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 15 mars 2011.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433-263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

ART.

En application de l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT adhère à [l'accord paritaire national, du 26 janvier 2011](#), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois.

Veillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées. Pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Avenant : Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif au DIF

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les [articles L. 6323-1 et suivants du code du travail](#) ;
Vu [l'article 1-23 ter](#) b) de la convention collective nationale des services de l'automobile ;
Vu [l'accord paritaire national relatif au droit individuel à la formation \(DIF\) du 14 décembre 2004](#) ;
Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1-22 b) de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA ;
Considérant les évolutions législatives intervenues depuis 2004, notamment celles issues de la [loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009](#) relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

ART.

1er

Au 4e alinéa de l'article 1er, les mots : « par l'article L. 931-20-2 » sont remplacés par les mots : « par l'article L. 6323-3 ».

ART.

2

Le 5e alinéa de l'article 1er est supprimé.

ART.

3

Un 2e alinéa est ajouté à l'article 3, ainsi rédigé :
« A la fin du contrat de travail, le salarié est informé de son solde d'heures de DIF disponible ainsi que de la somme correspondante, conformément aux dispositions de l'article 1-21 b) de la convention collective. »

ART.

4

Le 3e alinéa de l'article 4 est supprimé, et les deux premiers alinéas sont modifiés comme suit :
« En cas de rupture du contrat de travail, la possibilité d'utiliser le DIF avant la fin du préavis est appréciée selon les dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail.
A l'issue du contrat de travail, la portabilité du DIF auprès d'un nouvel employeur ou en qualité de demandeur d'emploi est réglée conformément aux [dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail](#). »

ART.

5

A l'article 6, les mots : « du livre IX du code du travail » sont remplacés par les mots : « du livre troisième de la sixième partie du code du travail », et les mots : « l'article L. 934-1 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 2323-33 ».

ART.

6

A l'article 8, les mots : « l'article L. 933-5 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 6323-12 ».

ART.

7

Le texte de l'article 10 est supprimé. En conséquence, les articles 11 à 19 de l'accord du 14 décembre 2004 deviennent numérotés 10 à 18.

ART.

8

La première phrase de l'article 11 est complétée comme suit : « selon les modalités précisées par les articles 1-16 b) et 6-05 de la convention collective. », et la deuxième phrase de cet article est supprimée.

ART.
9

A l'article 12, les mots : « l'article L. 932-1 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 6321-10 », et les mots : « conformément à l'article L. 933-4 du code du travail » sont remplacés par les mots : « définie par l'[article L. 6323-15 du code du travail](#) ».

ART.
10

A l'article 13, les mots : « Dans les deux cas ci-dessus, » sont remplacés par les mots : « Que l'action de formation se déroule dans ou hors le temps de travail, ».

ART.
11

Le texte de l'article 16 est composé de deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans la mesure où le FPSPP peut assurer un refinancement du DIF portable, l'ANFA prend en charge les demandes de financement sur le régime de la professionnalisation.

En cas d'impossibilité pour le FPSPP d'assurer le refinancement du DIF portable, l'ANFA prendra les mesures nécessaires pour encadrer le dispositif. »

ART.
12

Le 2e alinéa de l'article 18 est supprimé, et le texte du 1er alinéa est modifié comme suit :

« Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à l'[article L. 2261-15 du code du travail](#). »

Avenant : Accord du 14 février 2012 relatif au droit au capital de fin de carrière

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations soussignées,
Vu la [loi du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites ;
Vu le [décret du 30 décembre 2010](#) relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite ;
Vu l'[avenant n° 55 du 15 juillet 2009](#) relatif aux parcours professionnels dans les services de l'automobile ;
Vu en particulier l'article 21 dudit avenant, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;
Considérant que la décision prise par les signataires de l'avenant n° 55 de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974 implique la viabilité financière du dispositif à long terme, laquelle n'est pas menacée dès lors que les modifications des paramètres qui le gouvernent ne s'appliquent que pour une durée précisément déterminée,
conviennent de ce qui suit :

ART.**1er**

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ». Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1er juillet 2012 et au plus tard le 30 juin 2013. Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation aux articles 17.1 a et 17 bis du RPO :

1. Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;
2. Etre âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
3. Totaliser au moins 30 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins 1 année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
4. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;
5. Faire liquider ses retraites complémentaires Arrco et, le cas échéant, Agirc.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, le dispositif devant s'appliquer à tout salarié ayant liquidé sa pension de vieillesse du régime général, le cas échéant dans le cadre de la retraite anticipée longue carrière, et quel que soit son âge à la date de la liquidation.

(Arrêté du 5 novembre 2012, art. 1er)

ART.**2**

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO « Calcul de l'ancienneté dans la profession », de l'article 17.3 « Montant du capital de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés ayant travaillé à temps partiel » sont applicables aux salariés visés à l'article 1er.

ART.**3**

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

ART.**4**

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'[article L. 2261-15 du code du travail](#). Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Avenant : Accord du 31 mai 2012 relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la [loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites](#) ;

Vu l'[article L. 2241-4 du code du travail](#) relatif à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'[article L. 138-26 du code de la sécurité sociale](#) relatif aux accords en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'[annexe III de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009](#) à la convention collective, relative au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'avis favorable émis par la DGEFP le 9 octobre 2009 et l'arrêté d'extension du 15 mars 2010 publié au Journal officiel du 19 mars 2010 ;

Vu les résultats de l'application de ce plan à l'échéance de fin 2011, présentés à la commission le 28 mars 2012 conformément aux dispositions de l'article 5 de l'annexe susvisée ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à la poursuite des efforts entrepris au sein de la branche en faveur de l'emploi des salariés âgés,

il a été convenu ce qui suit :

ART.

1er

Les entreprises visées à l'[article L. 138-24 du code de la sécurité sociale](#) peuvent appliquer le « plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015 » joint au présent accord.

ART.

2

L'ensemble des mesures décidées par les entreprises dans les domaines et pour les indicateurs définis vise à permettre, à l'échéance de fin 2015, de stabiliser voire d'augmenter, dans les effectifs des entreprises adhérentes, la part des salariés âgés de 55 ans et plus. Ce nombre sera corrélé avec celui des salariés ayant fait liquider, pour les mêmes périodes, une pension de retraite par les institutions du groupe IRP Auto, de façon à évaluer l'impact du plan sur le nombre et le rythme des départs en retraite.

L'objectif global de branche, au vu des résultats du précédent plan achevé fin 2011, est de pouvoir décompter 1 600 salariés âgés de 55 ans et plus dans les résultats qui seront communiqués aux partenaires sociaux au titre de l'année 2015. Ce nombre, supérieur de 435 personnes à celui enregistré pour 2010, pourra être obtenu soit par une augmentation du nombre des entreprises adhérentes telle que le nombre total des effectifs déclarés par celles-ci serait supérieur d'un tiers à celui enregistré en 2010, soit par une amplification des efforts déjà réalisés par les entreprises ayant adhéré au plan de branche 2010-2011.

Les résultats du plan 2013-2015 seront collectés par l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA), qui en fera l'analyse, qui évaluera les écarts constatés par rapports aux objectifs et qui communiquera aux partenaires sociaux tous les enseignements utiles dans le cadre de la prochaine négociation triennale.

Ces résultats seront détaillés dans un chapitre spécifique du « rapport de branche 2015 », réalisé en 2016.

Les objectifs de branche pour la période 2013-2015 sont, pour chacun des 27 indicateurs énumérés ci-dessous, les suivants :

1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxième parties de carrière	
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus	1 500
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés	1 000
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés	4 500
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus	
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE	2 000
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE	300
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus	
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA	600
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA	100
Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA	
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA	500
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail	1 500
2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation	
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus	
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation	3 M€
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge	
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation	1 000
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition	
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation	900
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport - formation	450
3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail	
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail	450
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel	450
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive	450
Type d'action : informer sur la retraite	
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tous âges	7 500
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans	500
Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus	
3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite	1 000
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur	
3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur	1 000
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle	
3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	1 000
Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité	

3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	60 ans
4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	
Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes	
4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes	1 500
Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale	
4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale	450
Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen	
4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE	600
Type d'action : valoriser la fonction tutorale	
4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	200
Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs	
4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	3 000

**ART.
4**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue d'obtenir l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, dans les conditions visées par l'[article L. 138-27 du code de la sécurité sociale](#), et l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux [dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

**ART.
5**

Le présent accord entrera en vigueur, à l'issue des démarches visées à l'article 4, le 1er janvier 2013.

Plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015

1. Entreprises concernées

Le plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015, ci-après dénommé « le plan », est l'accord de branche visé au deuxième alinéa de l'[article L. 138-26 du code de la sécurité sociale](#).

L'adhésion au plan est facultative. Elle constitue pour les entreprises concernées un des moyens prévus par l'article susvisé pour être exonérées de la pénalité financière, instituée par l'[article L. 138-24 du même code](#), encourue en l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Le plan concerne les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, les effectifs étant décomptés conformément aux dispositions du [décret n° 2009-564 du 20 mai 2009](#).

Lorsqu'un groupe d'entreprises souhaite adhérer au plan, les démarches visées au point 2 sont accomplies par le chef de l'entreprise dominante au sens de l'[article L. 2331-1 du code du travail](#). L'adhésion concerne dans ce cas toutes les entreprises incluses dans le groupe, dont l'effectif total doit être compris entre 50 et moins de 300 salariés. Si l'entreprise dominante est une holding, celle-ci n'est autorisée à adhérer, pour elle-même et pour les entreprises qu'elle contrôle, que si chacune des entreprises contrôlées a une activité principale relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.

L'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA : Maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex), institué par l'accord paritaire national du 23 juin 2010, est l'organisme paritaire chargé de recueillir l'adhésion des entreprises et d'évaluer la réalisation des objectifs à l'échéance du plan.

2. Modalités de l'adhésion au plan de branche

L'adhésion au plan est faite pour la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015.

La situation particulière des entreprises créées ou qui viendraient à franchir le seuil de 50 ou de 300 salariés pendant cette période triennale est réglée par la circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009.

L'adhésion au plan consiste dans l'accomplissement des démarches suivantes :

1. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA du formulaire d'adhésion (feuille 1/5), comportant un engagement d'adresser les résultats enregistrés par l'entreprise à l'issue de la période couverte par l'adhésion ;
2. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA des feuillets 2/5 (dénombrement initial des salariés âgés) et 3/5 (état initial des indicateurs 2012) ;
3. Réalisation effective, au cours de la période triennale, d'actions dans chacun des quatre domaines définis dans le formulaire d'adhésion ; ces actions doivent correspondre, dans chaque domaine, à au moins un indicateur choisi parmi les différents types d'actions proposés.

Les formulaires 1/5, 2/5 et 3/5 peuvent être expédiés dans un seul et même envoi recommandé.

Une attestation d'adhésion au plan est envoyée par l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception à toute entreprise ayant expédié les formulaires 1/5, 2/5 et 3/5 entièrement et correctement renseignés et accompagnés des éventuelles pièces justificatives exigées.

3. Suivi de l'adhésion

L'entreprise ayant adhéré au plan est tenue :

1. De consulter les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, sur l'état initial 2012 et sur les objectifs susceptibles d'être fixés dans chacun des domaines d'action considérés pour les 3 années concernées ;
2. De leur communiquer semestriellement l'évolution des résultats des indicateurs ;
3. De faire connaître à l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 31 janvier qui suit chacune des 3 années de réalisation du plan, les résultats chiffrés qu'elle a enregistrés en renseignant les feuillets 4/5 (dénombrement des salariés âgés) et 5/5 (état des indicateurs) ;
4. De remettre aux représentants du personnel une copie de chacun des documents expédiés à l'OBSA.

Formulaire d'adhésion

Entité déclarante

Entreprise unique correspondant au périmètre de l'adhésion ou entreprise dominante en cas de groupe au sens de l'article L. 2331-1 (1).

Siren/ Siret :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

Entreprises comprises dans le périmètre de l'adhésion

Entreprises dominées en cas de groupe au sens de l'article L. 2331-1 (1) (utiliser le cadre au verso s'il en existe plus de deux).

Siren/ Siret :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	
Siren/ Siret :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

Je soussigné (nom)..... (prénoms)....., responsable légal de l'entité décrite ci-dessus, certifie l'exactitude des informations données dans le présent formulaire d'adhésion au plan 2013-2015 de maintien dans l'emploi des salariés âgés et m'engage à faire connaître à l'OBSA les résultats de l'application du plan en lui communiquant l'état final (feuillets 4/5 et 5/5) au plus tard le 31 janvier 2016.

Fait à, le

Signature Cachet

(1) Code du travail, [article L. 2331-1](#) :

« I. – Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, [aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce](#).

II. – Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante. »

Dénombrement initial des salariés âgés

(Salariés compris dans le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5)

Année de naissance des salariés	Nombre de salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2012
1957 (55 ans)	
1956 (56 ans)	
1955 (57 ans)	
1954 (58 ans)	
1953 (59 ans)	
1952 (60 ans)	
1951 (61 ans)	
1950 (62 ans)	
1949 (63 ans)	
1948 (64 ans)	
Avant 1948 (65 ans et plus)	

Etat initial des indicateurs 2012

(Renseigner pour chaque indicateur le total correspondant à l'année 2012)

1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA
Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail
2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport-formation
3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive
Type d'action : informer sur la retraite
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tous âges
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans
Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus
3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur
3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle
3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés
Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité
3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus
4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes

4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes
Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale
4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale
Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen
4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE
Type d'action : valoriser la fonction tutorale
4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction
Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs
4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat

ART.

Année. – Dénombrement des salariés âgés

(Salariés compris dans le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5)

Année de naissance des salariés (*)	Nombre de salariés présents à l'effectif le 20... (*)
19... (55 ans)	
19... (56 ans)	
19... (57 ans)	
19... (58 ans)	
19... (59 ans)	
19... (60 ans)	
19... (61 ans)	
19... (62 ans)	
19... (63 ans)	
19... (64 ans)	
Avant 19... (65 ans et plus)	
(*) Renseigner les 2 colonnes en fonction de l'année concernée : Pour l'année 2013 : – 1958 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2013 ; – 1957 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2013, etc. Pour l'année 2014 : – 1959 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2014 ; – 1958 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2014, etc. Pour l'année 2015 : – 1960 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2015 ; – 1959 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2015, etc.	

Année. – Etat des indicateurs

(Renseigner pour chaque indicateur le total correspondant à cette année)

1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA
Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail
2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport - formation
3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive
Type d'action : informer sur la retraite
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tous âges
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans
Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus
3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur
3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur
Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle

3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés

Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité

3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus

**4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences
et développement du tutorat**

Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes

4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes

Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale

4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale

Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen

4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE

Type d'action : valoriser la fonction tutorale

4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction

Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs

4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat

Avenant : Adhésion par lettre du 20 février 2013 de la FTM CGT à l'accord du 24 janvier 2013 relatif à la formation professionnelle des jeunes

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 20 février 2013.

La FTM CGT, case 433,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, en application de l'article L. 2261-3 du code du travail, dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile, décide par ce courrier d'adhérer à l'accord paritaire national du 24 janvier 2013 relatif à la formation professionnelle des jeunes.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Membre du bureau fédéral.

Avenant : Adhésion par lettre du 31 octobre 2013 de la FTM CGT aux accords du 19 septembre 2013

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 31 octobre 2013.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, en application de l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile, décide par ce courrier d'adhérer aux trois accords relatifs au régime professionnel complémentaire de santé du 19 septembre 2013 :

- [accord paritaire national du 19 septembre 2013](#) instituant un régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;
- [avenant n° 66 du 19 septembre 2013](#) à la convention collective relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;
- [avenant n° 66 bis du 19 septembre 2013](#) à la convention collective relatif à la portabilité des garanties du RPO.

Nous vous remercions de bien vouloir prendre en compte cette adhésion et vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 11 du 20 janvier 2015 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'accord paritaire national du 26 avril 1994 portant création de l'ANFA, ainsi que les statuts annexés, modifiés en dernier lieu par l'[avenant n° 10 du 27 novembre 2013](#) ;

Vu la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Considérant la nécessité de modifier la dénomination des sections paritaires particulières (SPP) en sections paritaires financières (SPF), de modifier la liste de ces dernières et d'inclure les groupes techniques paritaires (GTP) dans les dispositions statutaires,

ART.

1er

Au 2e alinéa de l'article 3 des statuts de l'ANFA, la référence « à l'article 17 » est remplacée par la référence « à l'article 18 ».

ART.

2

Au 2e alinéa de l'article 6, la référence « à l'article L. 6332-2-1 » est remplacée par la référence « aux articles [L. 6332-2-1](#) et [L. 6242-7](#) du code du travail ».

ART.

3

Le 10e point de l'article 8 est ainsi rédigé :

« Il fixe annuellement les plafonds de prise en charge des dépenses de transport, restauration et hébergement pour les représentants désignés par les organisations représentatives et participant aux instances définies par le titre II des présents statuts. »

ART.

4

Au 12e point de l'article 8, le mot « particulières » est remplacé par le mot « financières ».

ART.

5

Au 3e alinéa de l'article 14, le texte du 5e point est modifié comme suit :

« Il assure le secrétariat des sections paritaires financières (SPF), de la section patronale spécialisée (SPS) et des groupes techniques paritaires (GTP) visés, respectivement, aux articles 15,16 et 17 des présents statuts. »

ART.

6

Au 11e point du même 3e alinéa, la référence « à l'article 20 » se substitue à la référence « à l'article 19 ».

ART.

7

L'article 15 des statuts est intitulé « Sections paritaires financières » et, dans cet article, le sigle « SPF » est substitué au sigle « SPP ».

ART.
8

Le dernier alinéa de l'article 15 est modifié comme suit :

« Les SPF sont les suivantes :

SPF1 : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

SPF2 : congé individuel de formation ;

SPF3 : compte personnel de formation ;

SPF4 : actions de professionnalisation ;

SPF5 : plan de formation :

SPF5A : moins de 10 ;

SPF5B : 10 à moins de 50 ;

SPF5C : 50 à moins de 300 ;

SPF6 : transferts des fonds de l'alternance vers l'apprentissage ;

SPF7 : contributions supplémentaires :

SPF7A : contribution conventionnelle ;

SPF7B : versements volontaires ;

SPFA : taxe d'apprentissage. »

ART.
9

L'intitulé et le texte de l'article 17 sont modifiés comme suit, la numérotation des anciens articles 17 et suivants étant décalée en conséquence :

« Article 17
Groupes techniques paritaires

Des groupes techniques paritaires, ci-après dénommés GTP, sont institués auprès du conseil de gestion.

Les GTP ont pour mission d'étudier l'ensemble des dossiers liés au suivi technique du RNQSA et du RNCSA, et plus particulièrement à la validation des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi qu'aux développements du dispositif CQP. Chaque groupe est ainsi amené à formuler des avis sur :

– l'actualisation du RNCSA ;

– la création et le renouvellement des CQP ;

– la mise en œuvre des CQP ;

– la mise en œuvre du dispositif de VAE et ses évolutions.

Il existe un GTP pour chaque domaine ou filière du RNQSA.

Deux " référents qualification " sont désignés par chaque organisation représentative pour chaque GTP.

Le secrétariat des GTP est assuré par l'ANFA, qui en assure l'animation.

Le programme de travail annuel des GTP est défini annuellement conformément aux dispositions de l'accord paritaire national définissant les processus de modification du RNQSA et du RNCSA.

Les GTP s'assurent du déploiement du dispositif de GPEC de branche annexé à la convention collective nationale.

Le délégué général de l'ANFA rend compte annuellement au conseil de gestion des travaux des GTP. »

ART.
10

Les quatre premiers points de l'article 18 sont remplacés par un point ainsi rédigé :

« Les contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises de la branche définies par les textes en vigueur dans le champ de la formation professionnelle continue. »

ART.
11

L'intitulé et le texte de l'article 21 sont modifiés comme suit :

« Article 21
Modification des statuts

Toute décision par le conseil de gestion de modification des présents statuts doit faire l'objet d'une validation par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Les formalités légales consécutives à l'adoption des statuts et toutes déclarations modificatives ultérieures sont accomplies auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

Le président, le premier vice-président et le délégué général veillent à l'application et au respect des présents statuts ainsi qu'à l'accomplissement des formalités administratives qui s'y attachent.

Les modifications des statuts de l'ANFA n'entrent en vigueur qu'après le dépôt de la déclaration modificative auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2, ce dépôt étant lui-même consécutif à celui de l'accord collectif visé au premier alinéa. »

ART.
12

L'intitulé et le texte de l'article 22 sont modifiés comme suit :

« Article 22
Mesures transitoires

Pour les collectes réalisées par l'ANFA avant le 1er mars 2015 au titre des salaires dus pour l'année 2014 dans le cadre des agréments en qualité d'OPCA et d'OCTA, les ressources contributives sont celles définies par le statut en vigueur avant la présente modification.

Par ailleurs, par dérogation aux dispositions de l'article 15 créant la SFPA, celle-ci n'entrera en vigueur qu'à compter de la collecte 2016 de la taxe d'apprentissage et des ressources annexes à celle-ci assises sur la masse salariale 2015.

La collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage et des ressources annexes à celle-ci pour l'année 2015, assises sur la masse salariale 2014, seront réalisées dans le cadre de l'agrément actuel de l'ANFA. »

ART.
13

Le président et le vice-président de l'ANFA seront informés du dépôt légal du présent avenant, qui sera effectué dans les conditions prévues par les [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#), en vue de la déclaration modificative des statuts auprès de l'autorité préfectorale visée à l'article 21 des statuts.

Avenant : Accord du 18 mars 2015 relatif au développement de l'apprentissage

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'[article L. 6243-1-1 du code du travail](#) ;

Vu le programme d'actions 2015-2019 pour l'accompagnement et l'insertion professionnelle des jeunes, annexé à la convention collective et étendu par arrêté ministériel du 5 janvier 2015 ;

Vu les objectifs de la période 2015-2019 en matière d'apprentissage, également annexés à la convention collective et étendus par arrêté ministériel du 5 janvier 2015 ;

Considérant l'engagement permanent de la branche pour la formation des jeunes, réaffirmé par la délibération paritaire n° 5-14 du 10 décembre 2014 relative au bilan et aux perspectives d'emploi dans la branche des services de l'automobile, et qui traduit l'importance accordée par la profession au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage,

ART.

1er

Les engagements qualitatifs en matière de développement de l'apprentissage, en termes d'individualisation des parcours, de soutien aux projets d'établissement, d'accompagnement des jeunes, de renforcement des relations entre les CFA et les entreprises, et de déploiement d'un réseau de CFA pilotes, sont fixés par l'[annexe apprentissage de la convention collective \(annexe II. 11\)](#) entrée en vigueur le 1er janvier 2015.

ART.

2

Pour la formation technique et le développement de l'apprentissage, les entreprises sont assujetties à une contribution de nature fiscale ([art. 1609 sexvicies du code général des impôts](#)) décidée et gérée par la profession via l'ANFA. Cette contribution s'ajoute à la taxe d'apprentissage et aux transferts issus de la professionnalisation vers l'apprentissage. L'ANFA consacre ainsi chaque année 30 M€ à l'équipement des CFA et des lycées, à l'ingénierie des CQP et à l'accompagnement qualitatif, notamment la formation des formateurs.

ART.

3

Les engagements quantitatifs correspondant aux engagements qualitatifs et financiers visés ci-dessus sont les suivants :

– 27 000 contrats d'apprentissage pour 2015, 2016 et 2017.

Considérant le taux d'embauche moyen dans les services de l'automobile, tel que figurant dans le rapport de branche, cet engagement correspond à 17 % des recrutements annuels.

ART.

4

Les organisations soussignées conviennent de la nécessité d'améliorer les résultats globaux en surveillant particulièrement les trois indicateurs suivants :

Rupture de contrat

La dernière étude relative aux ruptures de contrat faisait apparaître un taux de rupture brut de 15 %, ramené à 10 % en taux net, la moyenne interprofessionnelle étant d'environ 25 %. L'ANFA est chargée d'actualiser les données et de faire toutes propositions tendant à réduire davantage ce taux de rupture.

Réussite aux examens

Le taux de réussite aux examens des jeunes en apprentissage étant en moyenne de 80 %, la branche s'engage à poursuivre ses efforts d'accompagnement des CFA pour maintenir ce taux.

Insertion professionnelle

L'insertion des apprentis 7 mois après la fin de leur formation est de 60 % et de 40 % pour les lycéens ; 65 % des jeunes apprentis insérés 7 mois après la fin de leur formation le sont dans des entreprises de la branche contre 36 % pour les lycéens. La branche, en partenariat avec les CFA, s'engage à soutenir des initiatives d'accompagnement des apprentis visant à favoriser leur insertion, à repérer les bonnes pratiques et à favoriser leur diffusion.

ART.
5

Les efforts tendant à accompagner les entreprises pour améliorer la qualité des formations doivent être amplifiés dans les deux domaines suivants :

Formation des maîtres d'apprentissage

Cent cinquante nouveaux maîtres d'apprentissage sont formés chaque année par l'ANFA. L'objectif est de doubler ce flux annuel en 3 ans.

Déploiement du label « entreprises d'apprentissage »

Un projet de label « entreprises d'apprentissage » a été adopté par le conseil de gestion de l'ANFA fin 2014. Une évaluation qualitative sera faite après la phase d'expérimentation.

ART.
6

Les actions visant à l'accompagnement de publics spécifiques et à l'enrichissement du parcours de ces derniers doivent être développées dans trois directions :

Mixité femmes-hommes

La proportion de femmes embauchées en apprentissage est de l'ordre de 3 %. La branche s'engage à amplifier ses actions d'information des jeunes et des entreprises pour atteindre la proportion de 5 %. L'ANFA mettra à disposition des outils d'information spécifiques.

Accueil de jeunes en situation de handicap

L'observatoire de l'ANFA réalisera, en lien avec les CFA, une étude sur la situation actuelle, sur les freins à l'emploi et sur les opportunités. Cette étude sera présentée à l'OBSA en vue d'élaborer un plan d'action.

Insertion des jeunes « décrocheurs »

Les organisations soussignées affirment leur volonté d'action en vue de favoriser, dans toute la mesure du possible, l'insertion professionnelle des jeunes sortis du système éducatif sans aucun diplôme. Le repérage de ce public fragilisé est effectué par l'ANFA, qui assure la relation avec le conseil national des missions locales afin de développer des partenariats entre les CFA et les missions locales. L'objectif de la branche est de pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau et lui permettre d'avoir recours aux différents dispositifs existants en lui donnant la possibilité de réviser ses choix initiaux. Pour y parvenir, elle s'appuiera sur l'ANFA dont les actions devront être ciblées dans les quatre domaines ci-dessous.

Information, orientation

L'ANFA met à disposition des CFA les informations nécessaires à l'accompagnement des jeunes afin de rechercher l'orientation ou la réorientation appropriée et de construire avec eux une solution adaptée à leur niveau, à leur âge et à leurs aspirations, tout en sécurisant leur parcours de formation et d'insertion professionnelle. Dans cette perspective, l'ANFA propose aux établissements, sous conditions, un outil de positionnement et d'évaluation des apprentis dénommé « Pôle position » pour l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

Préapprentissage

Les organisations signataires soutiennent les mesures de préapprentissage favorisant une meilleure connaissance des métiers et sécurisant l'orientation des jeunes. De par leur pertinence et leur efficacité, ces dispositifs sont particulièrement adaptés aux jeunes décrocheurs. Elles missionnent l'ANFA pour s'engager auprès des conseils régionaux en faveur de ces mesures.

Individualisation de la formation

Les initiatives d'amélioration qualitative des formations (dédoublément, transdisciplinarité, toute action sécurisant le parcours des jeunes décrocheurs) doivent être encouragées. L'ANFA est plus particulièrement invitée à promouvoir les dispositifs permettant d'engager le jeune dans un parcours formatif individualisé prenant en compte ses acquis.

Accompagnement social

L'ANFA soutient les initiatives visant à développer, en cohérence avec la mission d'enseignement, un accompagnement social des jeunes en lien avec les missions locales. Elle préconise notamment la mise en place d'une fonction de référent social au sein des CFA. Cette action vise à mettre à disposition toutes les informations sur les dispositifs sociaux existant dans la branche, mais également à soutenir les démarches sécurisant le jeune dans sa vie personnelle et développant son accès à la citoyenneté et à la culture.

ART.
7

L'extension du présent accord de branche, conclu en application de l'[article L. 6243-1-1, 5e alinéa, du code du travail](#), sera demandée. Le présent accord entrera en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt légal.

SECTION 23

Avenant : Accord du 7 juillet 2015 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2016

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'[article 1.26 a](#) de la convention collective nationale relatif aux annexes tarifaires du règlement de prévoyance ;
Considérant la situation financière de l'IPSA ainsi que l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire, tels qu'exposés à la commission paritaire de l'institution le 17 juin 2015,

ART.

1er

Les taux de cotisation figurant au point A « Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2016, d'une décote de 25 % (chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

ART.

2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux [dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

Avenant : Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, ci-après dénommée « la convention collective » ;

Vu la précédente actualisation réalisée par avenant n° 77 du 22 juin 2016 ;

Vu les observations ministérielles émises à l'attention de la sous-commission des conventions et accords en vue de la séance du 25 janvier 2018 ;

Considérant les évolutions législatives intervenues depuis 2016 sur certains thèmes abordés par cet avenant de mise à jour, dont l'extension n'est pas encore réalisée à la fin de la présente négociation,

Conviennt de modifier comme suit l'avenant n° 77 à la convention collective :

ART.

1er

Le texte du 4e alinéa de l'article 1.11 de la convention collective, tel qu'il résulte de l'article 8 de l'avenant n° 77, est modifié comme suit :

« Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre annuel, la répartition des horaires est programmée dans le cadre d'un volume annuel d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe " Annualisation des horaires de travail ", les heures devant être regroupées par journées de 7 à 8 heures ou par demi-journées de travail de 3 à 5 heures. »

L'article 15 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Le texte du paragraphe a de l'article 1.18 est rédigé comme suit :

“ a) Bulletin de salaire

Un bulletin de salaire doit être remis par l'employeur au salarié lors de chaque échéance de paie, éventuellement sous forme électronique si le salarié ne s'y oppose pas.

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique sans limitation de durée. Les salariés et anciens salariés doivent pouvoir récupérer à tout moment leurs bulletins de paie stockés sous forme électronique. Ils sont obligatoirement invités à le faire en cas d'impossibilité d'en poursuivre la conservation pour quelque motif que ce soit, notamment en cas de cessation d'activité de l'employeur.

Le bulletin de salaire, établi selon un modèle conforme à la réglementation en vigueur, comporte obligatoirement les mentions suivantes :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, et son numéro Siret ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
3. L'indication des institutions auxquelles sont versées les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;
4. Le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise et l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
5. Les nom et prénoms du salarié, sa qualification professionnelle, l'éventuelle appellation de l'emploi, et la position dans la classification (échelon, ou niveau et degré pour les cadres) ;
6. le salaire de base, ainsi que la nature et le montant détaillé des accessoires de salaires soumis aux cotisations salariales et patronales, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;
7. La période à laquelle se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et celles qui sont payées avec une majoration au titre des heures supplémentaires en précisant le taux de majoration appliqué ;
8. La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
9. Le montant de la rémunération brute totale ;
10. La nature, l'assiette, le taux et le montant des cotisations et contributions à la charge du salarié, déduites de cette rémunération brute ;
11. Le montant et l'assiette des cotisations et contributions à la charge de l'employeur ;
12. La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au 10 et au 11 effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels ;
13. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
14. La date du paiement de la rémunération et les acomptes éventuellement versés ;
15. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
16. Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération mentionnée au 9 ;
17. Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 9 et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au 10 et au 11, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 16 ;
18. La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

En outre, les mentions suivantes doivent, s'il y a lieu, être portées soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :

- la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part des repos compensateurs légaux, d'autre part des repos de remplacement visés à l'article 1.09 bis e et à l'article 1.10 d 5 ;
- lorsque les droits atteignent 7 heures, la notification de l'ouverture du droit et de l'obligation de les prendre dans un délai de 6 mois. ” »

ART.
3

L'article 19 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 19

La première phrase du 1er alinéa du point 2 " Transmission des savoirs et développement du tutorat " et du point 3 " Transition entre activité et retraite " de l'article 1.23 b de la convention collective est supprimée, et le texte du 2e alinéa de ce même point 3 est ainsi rédigé :

" Ces salariés peuvent utiliser leur compte personnel de formation pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en œuvre dans l'entreprise. " »

ART.
4

L'article 20 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

L'article 2.03 " Contrat de travail " de la convention collective prend le numéro 2.02, et cet article est modifié comme suit :

Le 2e point de l'énumération figurant au troisième alinéa est scindé en deux points ainsi rédigés :

" – la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
– la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3.02 b ; ".

Le dernier alinéa est supprimé. »

ART.
5

L'article 21 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21

L'article 2.02 " Période d'essai " de la convention collective prend le numéro 2.03, et cet article est modifié comme suit :

" À la suite du deuxième alinéa du paragraphe a est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue » ".

Le texte du troisième alinéa du paragraphe a, devenu le quatrième alinéa, est modifié comme suit :

" En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée. " »

ART.
6

L'article 22 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Le 2e alinéa des articles 3.01, 3B. 01 et 5.01 de la convention collective est supprimé ; la 2e phrase du 3e alinéa de l'article 3.02 b, ainsi que la 2e phrase des articles 3B. 02 b et 5.02 b, est ainsi rédigée :

" La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié. " »

L'article 23 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 23

L'article 4.02 " Contrat de travail " de la convention collective est modifié comme suit :

Le 2e point de l'énumération figurant au troisième alinéa est scindé en deux points ainsi rédigés :

- " – la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3B. 02 a ou 5.02 a, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par les articles 3B. 02 b et 5.02 b ; "

Le dernier alinéa est supprimé.

D'autre part, l'article 4.03 " Période d'essai " est modifié comme suit :

À la suite du deuxième alinéa du paragraphe a est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue » ".

Le texte du troisième alinéa du paragraphe a, devenu le quatrième alinéa, est modifié comme suit :

" En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée. " »

L'article 24 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24

Le premier alinéa des articles 2.09 et 4.07 " Congés exceptionnels pour événements personnels " est ainsi rédigé :

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

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation. " »

L'article 27 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Au premier alinéa des articles 2.13 et 4.11 " Indemnité de licenciement " de la convention collective, les mots : " au moins 1 an d'ancienneté " sont remplacés par les mots : " au moins 8 mois d'ancienneté ".

Le texte du troisième alinéa de ces mêmes articles est ainsi modifié :

" L'indemnité de licenciement s'établit comme suit [\(1\)](#) :

- 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 ans. " »

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.
10

L'article 28 de l'avenant n° 77 est ainsi rédigé :

« Article 28

L'avenant n° 77 ainsi que l'avenant n° 77 bis qui le modifie entreront ensemble en vigueur, pour une durée indéterminée, dès l'accomplissement des formalités de dépôt consécutives à la notification du présent avenant.

ART.
11

La demande d'extension de l'avenant n° 77 formulée le 2 août 2016 est retirée. Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension conjointe des avenants n° 77 et 77 bis.

Avenant : Accord du 29 avril 2020 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'[article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009](#), convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018 et le 15 mai 2019 (complété par l'[avenant n° 91 du 10 octobre 2019](#)) ;

Vu la délibération paritaire n° 4-20 du 24 mars 2020 relative à la position de la branche dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 ;

Vu le [décret n° 2020-441 du 17 avril 2020](#) (publié au JORF du 18 avril 2020) ;

Considérant l'impact de la crise sanitaire Covid-19 à laquelle sont exposés les salariés et entreprises de la branche ;

Considérant l'importance de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de celle-ci ainsi que l'importance de préserver les dispositifs de protection sociale de la branche et les droits des salariés,

ART.

1er

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garants de la solidarité entre toutes et tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussignées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

ART.

2

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1er juillet 2020 et au plus tard le 30 juin 2021.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation à l'article 17, 1, a du RPO :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur.

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite.

3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO.

4° Faire liquider sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

ART.

3

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière), et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 2.

ART.

4

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

ART.
5

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent avenant.

ART.
6

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART.
7

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'[article L. 2261-15 du code du travail](#) et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Avenant : Accord paritaire national du 28 avril 2022 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'[article 21](#) de l'[avenant n° 55 du 15 juillet 2009](#), convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue,

Vu les accords ayant le même objet conclus le [7 juillet 2010](#), le [28 avril 2011](#), le [14 février 2012](#), le [27 mars 2013](#), le [10 avril 2014](#), le [18 mars 2015](#), le [17 mai 2016](#), le [22 mars 2017](#), le [4 juillet 2018](#) et le [15 mai 2019](#) complété par l'avenant n° 91 du [10 octobre 2019](#), le [29 avril 2020](#), le [8 avril 2021](#),

conviennent de ce qui suit :

ART.

1er

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garants de la solidarité entre toutes et tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussignées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

ART.

2

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1er juillet 2022 et au plus tard le 30 juin 2023.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes par dérogation à l'article 17, 1 a) du RPO :

- 1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis d'un ou de deux mois découlant de la législation en vigueur ;
- 2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
- 3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins 1 année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
- 4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO ;
- 5° Faire liquider sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

ART.

3

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière), et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 2.

ART.

4

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

ART.
5

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent avenant.

ART.
6

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART.
7

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'[article L. 2261-15 du code du travail](#) et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Avenant : Avenant n° 107 du 19 septembre 2024 relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels (articles 2.09 et 4.07 de la convention collective)

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les articles 2.09 et 4.07 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu la précédente actualisation de la convention collective nationale réalisée par l'avenant n° 98 du 28 avril 2021 portant sur ces mêmes articles ;

Vu les [articles L. 3142-1](#) et [L. 3142-4 du code du travail](#) ;

Vu le [décret n° 2023-215 du 27 mars 2023](#) fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant (JO du 29 mars 2023) ;

Vu la délibération paritaire n° 4-23 du 9 février 2023 relative au programme 2023 des actions de solidarité et de prévention, et la validation du guide de bonnes pratiques de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap par le conseil d'administration de l'association IRP AUTO Solidarité-Prévention le 18 octobre 2023 ;

Vu la délibération paritaire n° 22-23 du 9 novembre 2023 relative à la publication du guide de bonnes pratiques de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de promouvoir, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une société plus inclusive où chaque individu, indépendamment de sa condition, a la possibilité de s'épanouir pleinement dans le monde du travail (près de 10 000 salariés handicapés travaillent actuellement au sein de la branche, soit 2,1 % des salariés de la branche) ;

Considérant que la mise en œuvre d'une politique ambitieuse et proactive en faveur de l'inclusion et de l'emploi durable des personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des entreprises de la branche doit s'accompagner d'un soutien des salariés dans leur parcours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;

Considérant qu'il est important d'encourager les personnes à déclarer leur situation de handicap, tout en rappelant qu'il s'agit d'une démarche personnelle qui relève de son seul choix ;

Considérant, par ailleurs, la volonté des partenaires sociaux de soutenir et d'accompagner les salariés de la branche confrontés à de graves événements survenus dans leur vie parentale et familiale,

conviennent de ce qui suit :

ART.

1er

Au regard des enjeux susvisés, le présent avenant modifie, en ses articles 1.1 et 1.2 ci-après, deux articles de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA) relatifs aux congés exceptionnels pour événements personnels.

Les organisations soussignées modifient l'article 2.09 de la convention collective nationale des services de l'automobile dans les conditions ci-après mentionnées :

« Article 2.09

Congés exceptionnels pour événements personnels

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 14 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation ;
- démarche d'obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l'employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (séable en deux demi-journées).

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

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

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ces dispositions conventionnelles s'appliquent sans préjudice de dispositions légales et réglementaires plus favorables qui s'y substitueraient. »

ART. 1.2 Les organisations soussignées modifient l'article 4.07 de la convention collective nationale des services de l'automobile dans les conditions ci-après mentionnées :

« Article 4.07
Congés exceptionnels pour événements personnels

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 14 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation ;
- démarche d'obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l'employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (séable en deux demi-journées).

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

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

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ces dispositions conventionnelles s'appliquent sans préjudice de dispositions légales et réglementaires plus favorables qui s'y substitueraient. »

ART. 2 Les organisations soussignées, soulignent l'intérêt de l'actualisation de la convention collective nationale au regard des nouveaux droits accordés aux salariés.

Elles conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART. 3 Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du Répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du Répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

ART. 4 Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 5 Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Avenant : Avenant n° 1 du 23 octobre 2025 à l'accord du 13 mars 2025 relatif au règlement général de prévoyance (RGP) et au régime professionnel obligatoire (RPO)

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.26.a de la convention collective nationale des services de l'automobile et ses annexes 2.7 intitulée « Règlement général de prévoyance » et 2.8 intitulée « Régime professionnel obligatoire » ;

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance et ses avenants successifs ;

Vu l'accord paritaire national du 13 mars 2025 relatif au règlement général de prévoyance (RGP) et au régime professionnel obligatoire (RPO) dans la branche des services de l'automobile ;

Vu les recommandations de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) ;

Considérant la nécessité d'adapter le régime de prévoyance aux récentes évolutions législatives et conventionnelles et l'opportunité d'y apporter certaines améliorations de fond et de forme et d'apporter certaines modifications à l'accord susvisé,

conviennent de ce qui suit :

ART.

1er

Les organisations soussignées précisent que l'annexe n° 1 de l'accord paritaire national du 13 mars 2025 est remplacée par l'annexe n° 1 ci-après.

L'annexe n° 2 de l'accord paritaire susvisé est également remplacée par l'annexe n° 2 ci-après.

Les organisations soussignées indiquent, en outre, que le deuxième alinéa de l'article 2 de l'accord paritaire national du 13 mars 2025 est supprimé.

ART.

2

Les organisations soussignées conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART.

3

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veillent à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

ART.

4

Le présent avenant s'appliquera pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2025.

ART.

5

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
1er

Le présent règlement général détermine les conditions de mise en œuvre des garanties de prévoyance au bénéfice des salariés.

ART.
2

Les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective adhèrent à un organisme mentionné à l'[article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) pour la mise en œuvre du régime de prévoyance.

ART.
3

L'obligation d'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié et prend fin à la date de sortie du dernier salarié.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

ART.
4

L'adhésion des salariés à l'organisme est obligatoire. L'entreprise adhérente est tenue sous sa responsabilité d'inscrire à l'organisme tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

1. Ouvriers et employés relevant de la classification prévue par le chapitre III de la convention collective, ainsi qu'apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance ;
2. Agents de maîtrise relevant de la classification prévue par le chapitre III bis de la convention collective ;
3. Cadres relevant de la classification prévue par le chapitre V de la convention collective.

Les titulaires d'un mandat social sont affiliés à l'organisme, sur justification de leur assujettissement au régime général de la sécurité sociale. En cas de suspension ou de cessation du mandat social par lequel ils sont assujettis au régime général, ils sont tenus d'informer l'organisme de la date et du motif de ce changement de situation.

ART.
5

a) Assiette des cotisations

Les cotisations patronales et/ ou salariales nécessaires au paiement des garanties sont calculées en pourcentage des tranches 1 et 2 du salaire brut limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale ou en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. Toutefois, les cotisations qui financent les prestations « indemnités de départ à la retraite » sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale ; dans ce dernier cas, la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée.

Pour les salariés à temps partiel, les cotisations assises sur le plafond de la sécurité sociale sont calculées sur le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. Les cotisations qui financent les prestations « indemnités de départ à la retraite » ne sont pas dues pour les salariés reprenant ou poursuivant une activité après la liquidation de leur retraite.

b) Montant des cotisations

Le montant des cotisations est indiqué à l'annexe tarifaire du RPO.

ART.
6

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion.

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'entreprise des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 3141 et suivants du code pénal.

a) Ouverture des droits

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'embauche du salarié. Il prend fin, sous réserve de l'application des paragraphes b et c, le jour où le salarié ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié. Par exception, le droit aux indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail est ouvert dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, dans le cas visé au 2e alinéa des articles 2.10. d et 4.08. e de la convention collective.

Les mandataires sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des cadres salariés. À moins qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail mentionnant un horaire à temps partiel, ils sont réputés être à temps complet pour le calcul des prestations. Pour bénéficier des prestations prévues en cas de rupture du contrat de travail, ils doivent prouver que l'organe délibérant de la société a, soit décidé de mettre fin à leur mandat, soit pris acte de la décision de l'intéressé de cesser « son mandat » ; un extrait du procès-verbal de la réunion de l'organe délibérant est fourni à cet effet à l'organisme.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du salarié par la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu par l'article 9.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'accident, y compris lorsqu'il a entraîné le décès, est considéré comme accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié affilié ou de l'ayant droit, provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause traumatizante.

b) Maintien des droits

La rupture du contrat de travail n'entraîne pas la suppression des prestations d'incapacité de travail, de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date.

De même, les garanties du titre IV et celles du titre V sont maintenues en cas de décès intervenu pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

En cas de décès survenu dans les 30 jours qui suivent la radiation des effectifs de l'entreprise adhérente, les garanties des titres IV et V seront assurées même si l'ancien salarié ne bénéficiait pas des dispositions du c ci-dessous, au moment du décès, sauf reprise d'une activité salariée ou non salariée antérieurement au décès.

c) Portabilité des droits

La portabilité des droits permet aux anciens salariés non couverts au titre du maintien des droits de bénéficier, s'ils sont indemnisables par le régime d'assurance chômage, des garanties du régime de prévoyance.

Ces anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage bénéficieront sans contrepartie de cotisations des garanties des titres I à V du RPO pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties, l'intéressé devra :

- justifier de sa qualité d'ancien salarié en produisant le certificat de travail visé par l'article 1.18. b de la convention collective ;
- justifier qu'au moment de la réalisation du risque, il était éligible aux allocations de l'assurance chômage en raison d'une rupture de son contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations ;
- déclarer le risque survenu à l'organisme ;
- produire à la demande de l'organisme, tout document permettant de justifier le droit aux prestations et de calculer celles-ci.

Sont couverts les risques suivants :

- le décès, ouvrant droit aux prestations des titres IV et V au bénéfice des ayants droit ;
- l'invalidité, ouvrant droit aux prestations du titre III en complément de celles servies par la sécurité sociale ;
- l'incapacité temporaire et de longue durée ouvrant droit aux prestations des articles 2 et 4 du RPO ; le montant de l'indemnité est limité, le cas échéant, de telle sorte que l'indemnisation ne soit pas, au total, supérieure au montant des allocations de chômage qui auraient été perçues au titre de la même période ; l'indemnité journalière étant due en complément de celle versée par la sécurité sociale, le 3e alinéa des articles 2. a et 2. b du RPO n'est pas applicable.

Les modalités de mise en œuvre du présent paragraphe sont précisées dans une notice d'information annexée au présent règlement ; cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage.

d) Interruption des droits

Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est interrompu en cas de suspension du versement des indemnités ou pensions de la sécurité sociale pour quelque motif que ce soit. Il est repris sur justification d'une poursuite ou d'une reprise de l'indemnisation par la sécurité sociale, le montant des prestations complémentaires tenant compte de l'éventuelle modification ou révision de la prestation servie par la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est également interrompu au jour du contrôle effectué par l'organisme conformément à l'article 9, lorsqu'il résulte de ce contrôle que l'état du salarié ne justifie pas une interruption de travail ou, selon le cas, qu'il n'est pas en état d'invalidité.

Dans le cas où le salarié invalide poursuit ou reprend une activité professionnelle rémunérée, la pension qui lui est versée, s'il y a lieu, est plafonnée de façon à ce que le total de ses revenus d'activité ou salariaux et de ses pensions d'invalidité n'excède pas le salaire net annuel, ayant servi au calcul de la prestation (salaire de référence).

Le versement des rentes de conjoint survivant est interrompu si le bénéficiaire se marie ou s'il conclut un pacte civil de solidarité.

Lorsqu'il apparaît que le salarié avait la volonté de réaliser le dommage qu'il a effectivement subi, ou bien lorsque le risque anormal auquel le salarié s'est consciemment exposé a contribué de façon déterminante à la réalisation du dommage, l'organisme peut décider, par décision individuelle motivée, que la prestation demandée ne sera pas servie.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, allocations chômage ...) ne peut conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

**ART.
8**

Le bénéficiaire des garanties est le salarié ou, en cas de décès, la ou les personnes choisies librement par le salarié pour percevoir les prestations prévues en cas de décès.

Ces personnes sont désignées par lettre recommandée adressée par le salarié à l'organisme. À défaut de désignation, les prestations en cas de décès seront versées dans l'ordre suivant :

- a) au conjoint marié du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;
- b) à défaut, au partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité ;
- c) néant ;
- d) à défaut, aux enfants du salarié en parts égales ;
- e) à défaut, aux ascendants en parts égales ;
- f) à défaut, aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

Les « enfants à charge » sont les enfants du salarié fiscalement à charge, nés ou à naître à la date du fait générateur de la garantie, légitimes, reconnus, naturels, adoptés ou recueillis, jusqu'à :

- leur 18e anniversaire, dans tous les cas ;
- leur 25e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de l'assurance chômage ;
- leur décès, s'ils sont reconnus invalides de 2e ou 3e catégorie avant leur 21e anniversaire.

Les prestations dues aux enfants à charge sont versées à chacun d'eux s'il est majeur ou à son tuteur légal s'il est mineur ou majeur protégé, et, pour les prestations échelonnées, jusqu'à la fin du trimestre civil suivant celui au cours duquel il a cessé d'être à charge.

**ART.
9**

La preuve de l'incapacité de travail incombe au salarié qui doit en principe apporter toutes les justifications utiles, notamment par le bénéfice des prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'organisme peut contrôler l'exactitude des motifs de l'interruption de travail du salarié, ou son état d'invalidité, pour le service des garanties prévues par le règlement du RPO. Ce contrôle s'effectue par voie d'expertise médicale diligentée par l'organisme. Les conclusions de l'expertise médicale sont notifiées au salarié.

Dans les deux mois suivant cette notification et en cas de désaccord entre le médecin du salarié et celui choisi par l'organisme, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le salarié et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal judiciaire du domicile du salarié. Dans ce cas, le salarié doit informer de son choix l'organisme afin que celui-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage. Les frais d'expertise du médecin représentant le salarié sont alors pris en charge par celui-ci. L'organisme prend en charge les frais du médecin expert qui le représente.

a) Montant net des prestations

Les cotisations ou contributions auxquelles les prestations peuvent être légalement assujetties, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net, sont précomptées par l'organisme dès lors qu'elles sont versées directement au salarié.

Aucun précompte n'est effectué sur les prestations versées à l'entreprise pour le compte du salarié, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net ; l'entreprise demeure dans ce cas responsable du paiement de la part salariale et du versement de la part patronale des cotisations, lorsqu'elles sont dues.

b) Modalités de paiement

- Incapacité totale et temporaire de travail – maladie de longue durée – invalidité – incapacité permanente : les paiements s'effectuent selon la même périodicité que celle de la sécurité sociale et à terme échu.
- Décès : sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO, le paiement s'effectue directement aux bénéficiaires en un versement unique.
- Rentes (rentes de conjoint temporaires et viagères, rentes d'orphelin, rentes éducation) : le paiement des rentes s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant s'ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de veuvages successifs.

Les rentes sont payées trimestriellement et d'avance au début de chaque trimestre civil. Le premier versement est effectué consécutivement à la réception de l'ensemble des pièces justificatives demandées ; s'y ajoute un versement régularisateur au prorata du nombre entier de mois écoulés depuis le décès.

- Capital de fin de carrière : la prestation est versée à l'entreprise, avec le remboursement des cotisations ou des contributions patronales qui s'y attachent. L'entreprise reverse la prestation au salarié après avoir prélevé la part salariale et/ ou la part patronale des cotisations.

Les prestations à paiement échelonné visées aux titres II, III et V du RPO en cours de versement, sont revalorisées d'un pourcentage fixé par l'organisme. Toutefois le taux de revalorisation des rentes de conjoint survivant ou d'éducation liquidées avant le 1er avril 2011 ne pourra pas être inférieur à celui fixé en dernier lieu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Revalorisation des prestations décès :

Après le décès du salarié, le capital ou la rente dû(e) au bénéficiaire est revalorisé(e) jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires à son paiement, et au plus tard, jusqu'à son transfert à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, suivant les modalités prévues ci-après.

À compter de la date du décès et jusqu'à la date de réception des pièces justificatives et au plus tard jusqu'au transfert à la Caisse des dépôts et consignations, il sera accordé, pour chaque année civile, une revalorisation, nette de frais, égale, au moins élevé des deux taux suivants :

- soit la moyenne sur les 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français, calculée au 1er novembre de l'année précédente ;
- soit le dernier taux moyen des emprunts de l'État français disponible au 1er novembre de l'année précédente.

L'organisme peut exercer contre les tiers responsables, conformément à la loi, les recours judiciaires tendant au remboursement des prestations. Cette action s'exerce dans les mêmes limites que celles qui concernent l'employeur, en cas de maladie ou d'accident entraînant l'obligation de maintien de salaire.

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'organisme est subrogé jusqu'à concurrence desdites prestations dans les droits et actions du salarié, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

Les événements générateurs des garanties, dont la preuve doit pouvoir être rapportée conformément à l'article 9, doivent être portés à la connaissance de l'organisme dans les délais de prescription prévus par la réglementation.

L'organisme est tenu de remettre à l'employeur à destination des salariés :

- une notice d'information détaillée et précisant les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre ;
- une notice actualisée à l'occasion de toute modification qu'il est prévu d'apporter aux droits et obligations des salariés.

L'employeur est tenu de remettre à chaque salarié les notices d'information mentionnées ci-dessus. La preuve de la remise de ces notices incombe à l'employeur.

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage – à l'exception de ceux dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde – peuvent conserver, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, le bénéfice des garanties du régime de prévoyance obligatoire (RPO) énumérées ci-après, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, dans la limite de « douze » mois de couverture :

- incapacité totale et temporaire de travail ;
- indisponibilité de longue durée ;
- invalidité ;
- décès ;
- rentes de conjoint survivant (ouvriers, employés, apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance) ;
- rentes d'éducation (agents de maîtrise et cadres).

L'organisme se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture de ces garanties obligatoires, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties de prévoyance. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice en lettre recommandée avec accusé de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus.

3. Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1.18. b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage, au moment de la réalisation du risque et, pour les prestations à paiement échelonné, pendant toute la durée de versement de ces prestations. Cette justification incombe à l'ancien salarié ou, en cas de décès, aux ayants droit de ce dernier. Est considéré comme pris en charge, l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des preuves de la réalisation du risque, conformément à l'article 9 du règlement général de prévoyance (RGP).

Les indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail et les indemnités de longue maladie sont versées par l'organisme, en complément des indemnités journalières servies par l'assurance maladie qui se substituent elles-mêmes au versement des allocations d'assurance chômage.

L'ancien salarié ne peut prétendre percevoir au total des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations d'assurance chômage qu'il aurait perçu pour la même période.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

Le versement de toute indemnité ou pension complémentaire par l'organisme assureur est interrompu en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, ainsi que dans les cas prévus par le règlement général de prévoyance (RGP) qui sont principalement les suivants :

- suspension du versement des prestations de la sécurité sociale ;
- attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Considérant l'article 32 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, il est convenu de remplacer les termes :

- « tranche A » par « tranche 1 » ;
- « tranche B » par « partie de la tranche 2 comprise entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale » ;
- « tranche C » par « partie de la tranche 2 comprise entre 4 et 8 plafonds de la sécurité sociale ».

Les organisations soussignées conviennent de remplacer les termes « organisme assureur désigné » et le sigle « OAD » par « organisme ».

ART.
A2-
3

Au troisième alinéa de l'article 3 du RPO, les mots « à temps complet » sont insérés après « jusqu'à la reprise du travail ».

ART.
A2-
4

L'article 11 du RPO est remplacé comme suit :

« Article 11
Double effet

En cas de décès de l'ayant droit visé à l'article 8. a ou b du règlement général, postérieur (dans les 365 jours) au décès du salarié, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge, un second capital de même montant que celui versé lors du décès du salarié tel que prévu par l'article 10.

En cas de décès simultané (dans les 24 heures) du salarié et de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, il est versé aux orphelins à charge un capital de même montant que celui versé lors du décès du salarié tel que prévu par l'article 10. »

ART.
A2-
5

L'article 13 du RPO est remplacé comme suit :

« Article 13
Allocations d'obsèques

En cas de décès de la personne visée à l'article 8. a ou b du règlement général, il est versé au salarié une allocation égale à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du salarié âgé de 12 ans révolus, l'allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès dans la limite du montant des frais d'obsèques réellement engagés par le salarié.

Aucune allocation d'obsèques ne pourra être versée en cas de décès d'enfants âgés de moins de 12 ans, de majeurs en tutelle, de personnes placées dans un établissement psychiatrique d'hospitalisation. »

ART.
A2-
6

L'article 14 du RPO est remplacé comme suit :

« Article 14
Rente de conjoint survivant

En cas de décès d'un ouvrier, d'un employé, d'un apprenti ou d'un jeune sous contrat de formation en alternance, il est versé :

1. Une rente viagère à l'ayant droit visé à l'article 8. a ou b du règlement général ; cette rente, versée jusqu'au décès du bénéficiaire, est égale annuellement à 2 % du salaire brut de référence limité à 4 plafonds de sécurité sociale à la date de son décès ; le montant ainsi calculé est majoré de 10 % par enfant à charge ;
2. Une rente temporaire au même ayant droit, lorsque celui-ci n'a pas immédiatement droit à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire ; cette rente est versée jusqu'à la date à laquelle la pension de réversion prend effet ; elle est égale annuellement à 4 % du salaire brut de référence limité à 4 plafonds de sécurité sociale à la date de son décès ; la rente temporaire est majorée de 10 % par enfant à charge ;
3. Une rente d'orphelin à chacun de ses enfants à charge, dès lors que le 2e parent est également décédé simultanément (dans les 24 heures) ou postérieurement (dans les 365 jours) ; cette rente est calculée comme la rente viagère, mais sur la base de 50 % de celle-ci et sans prise en compte de la majoration pour enfant à charge.

Le versement des rentes de survie est interrompu définitivement si le bénéficiaire se marie ou s'il conclut un pacte civil de solidarité. »

L'article 16.1 du RPO est remplacé comme suit :

« Article 16

1. Constitution d'un fonds collectif

Il est créé, au sein de l'organisme, un fonds collectif dont l'objet est de participer au financement d'une part des indemnités légales de départ en retraite, d'autre part des capitaux de fin de carrière.

Ce fonds est alimenté par une cotisation à la charge exclusive des entreprises. Le montant de cette cotisation figure dans l'annexe tarifaire.

Au 31 décembre de chaque exercice, le montant du fonds est égal au solde du compte de résultat suivant :

a) Au crédit :

- montant du fonds collectif au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- cotisations de l'exercice ;
- produits nets des placements affectés au fonds.

b) Au débit :

- indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière versés par le fonds, frais de gestion des sinistres et variation des provisions pour sinistres à payer ;
- frais de gestion nets.

Le solde de ce compte technique et financier est affecté au fonds collectif au 31 décembre de l'exercice.

Le produit net des placements de l'organisme est affecté en vie, non-vie, non-technique en fonction des capitaux propres et des provisions techniques.

Le produit net des placements est attribué au fonds collectif au prorata de la demi-somme des provisions techniques (à la clôture et à l'ouverture) de la garantie au sein des garanties vie.

Les frais de gestion nets incluent les frais d'acquisition, les frais d'administration, les autres charges techniques nettes de produits techniques affectés au fonds.

Une prévision du montant des indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière futurs est réalisée annuellement par l'organisme, et aussitôt transmise à la commission paritaire nationale, afin d'anticiper tout ajustement de cotisation qui s'avérerait nécessaire de telle sorte que le solde du compte de résultat ci-dessus soit toujours positif. »

L'assiette de calcul forfaitaire du capital de fin de carrière visée à l'article 17.3 du RPO est égale à 38 878 € au 1er janvier 2025.

À l'article 17.1.c, les mots « sauf en cas de faute grave ou lourde » sont supprimés.

Avenant : Avenant n° 4 du 18 décembre 2025 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la validation d'une modification des statuts de l'ANFA

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), tels que modifiés par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 et ses avenants n° 1 du 26 janvier 2021, n° 2 du 15 septembre 2022 et n° 3 du 9 février 2023 ;

Vu l'article 19 desdits statuts prévoyant que toute modification de ces derniers doit faire l'objet d'un accord paritaire national conclu par la commission paritaire nationale des services de l'automobile ;

Vu les propositions émanant du conseil de gestion de l'ANFA du 18 juin 2025 visant à modifier les dispositions de l'article 6 des actuels statuts et portant sur l'élargissement des possibilités de représentation au sein du collège patronal du conseil de gestion paritaire,

conviennent de ce qui suit :

ART.

1er

Le présent avenant modifie certaines dispositions des statuts actuellement en vigueur de l'ANFA telles que visées ci-après.

Les modifications apportées apparaissent en caractères italiques gras dans le corps du texte.

Les autres dispositions statutaires, modifiées par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 et ses avenants n° 1 du 26 janvier 2021, n° 2 du 15 septembre 2022 et n° 3 du 9 février 2023 demeurent inchangées.

ART.

2

L'alinéa 4 de l'article 6 des statuts en vigueur de l'ANFA est supprimé et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour le collège patronal, ils doivent exercer une activité de chef d'entreprise, ou avoir des participations dans une entreprise de la branche, ou bien encore exercer les fonctions de directeur des ressources humaines opérationnel dans une entreprise de la branche appliquant la convention collective nationale des services de l'automobile ».

ART.

3

Conformément aux dispositions des [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#), les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches de dépôt du présent avenant, sans qu'il soit nécessaire de solliciter une demande d'extension.

Une copie du récépissé de dépôt du présent avenant auprès des services ministériels sera adressée à l'ANFA dès sa réception, de façon à permettre dans les meilleurs délais, à compter de l'adoption de cet avenant par le conseil de gestion de l'ANFA, le dépôt de la déclaration modificative desdits statuts auprès de l'autorité préfectorale.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant « salaires » n° 72 du 3 juillet 2014

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'[article L. 2241-1 du code du travail](#) ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par l'[avenant n° 67 du 4 octobre 2013](#),

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

Echelon	Montant
12	1 846
11	1 798
10	1 751
9	1 712
8	1 658
7	1 608
6	1 577
5	1 545
4	1 519
3	1 498
2	1 482
1	1 467

Maîtrise

(En euros.)

Echelon	Montant
25	2 338
24	2 214
23	2 090
22	1 970
21	1 905
20	1 846
19	1 798
18	1 751
17	1 712

Cadres

(En euros.)

Niveau/ Degré	Montant
V	4 921
IV C	4 428
IV B	4 181
IV A	3 935
III C	3 690
III B	3 443
III A	3 197
II C	2 951
II B	2 705

II A	2 459
I C	2 338
I B	2 214
I A	2 090

ART.
2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective est portée à 3,17 €.

ART.
3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,57 €.

ART.
4

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-26 du code du travail](#).

ART.
5

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2014. Si l'arrêté d'extension était publié en 2015, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Avenant salaires : Avenant n° 103 du 9 février 2023 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'[article L. 2241-1 du code du travail](#) ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par [avenant n° 102 du 13 octobre 2022](#), étendu par arrêté du 12 décembre 2022 (publié au JORF du 23 décembre 2022) ;

Vu le [décret du 22 décembre 2022](#) relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (JORF du 23 décembre 2022),
conviennent de ce qui suit :

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures
Ouvriers Employés

Échelons	2022
12	2 112 €
11	2 061 €
10	2 010 €
9	1 967 €
8	1 909 €
7	1 864 €
6	1 832 €
5	1 799 €
4	1 782 €
3	1 759 €
2	1 743 €
1	1 726 €

Maîtrise

Échelons	MG 35 heures
25	2 657 €
24	2 519 €
23	2 382 €
22	2 247 €
21	2 175 €
20	2 112 €
19	2 107 €
18	2 097 €
17	2 079 €

Cadres

Niveaux/Degrés	MG 35 heures
V	5 540 €
IV C	4 988 €
IV B	4 712 €
IV A	4 439 €
III C	4 164 €
III B	3 890 €
III A	3 614 €
II C	3 341 €
II B	3 066 €
II A	2 793 €
I C	2 656 €
I B	2 519 €
I A	2 382 €

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 €.

ART.
3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 €.

ART.
4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1er du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

ART.
6

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail](#).

ART.
7

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté prononçant son extension au JORF.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).