

Convention collective nationale de l'automobile

Code IDCC 1090- Brochure JO 3034

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798315044123

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	11
Champ d'application	12
Objet de la convention collective	12
Entreprises assujetties en raison de leur activité principale.....	12
Commerce et réparation des véhicules automobiles	12
Commerce d'équipements automobiles et de protections relatives à la conduite de motocycles et de cycles	14
Commerce et réparation des motocycles	14
Commerce de carburants et énergies à destination des véhicules terrestres à moteur.....	14
Location de véhicules automobiles.....	15
Services auxiliaires de l'automobile	16
Enseignement de la conduite	16
Démontage et recyclage des véhicules automobiles	17
Activités exclues	17
Contrat de travail.....	18
Ouvriers et employés.....	18
Personnel maîtrise et cadre.....	18
Période d'essai.....	20
Ouvriers et employés.....	20
a - Possibilité d'une période d'essai	20
b - Fin de la période d'essai	20
c - Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail.....	21
Personnel maîtrise et cadre.....	21
a - Possibilité d'une période d'essai	21
b - Fin de la période d'essai	21
c - Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail.....	22
Préavis	23
Ouvriers et employés.....	23
Licenciement et démission.....	23

Départ à la retraite.....	24
Personnel maîtrise et cadre	24
Licenciement et démission	24
Départ à la retraite.....	25
Ancienneté.....	26
a - Prise en compte des périodes de travail au titre du contrat de travail en cours	26
b - Prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail	26
c - Périodes d'activité antérieures au contrat de travail en cours.....	26
1 - Contrats de travail antérieurs	26
2 - Stages	27
Licenciement	28
Ouvriers et employés	28
Personnel maîtrise et cadre	28
Départ à la retraite	30
Congé pour rechercher un successeur	30
Capital de fin de carrière	30
Congés payés exceptionnels pour événements familiaux.....	31
Congés payés.....	33
Congés payés supplémentaires pour ancienneté.....	33
Congés supplémentaires des salariés, rappelés pour les besoins du service	33
Jours fériés	34
1er mai	34
Autres jours fériés.....	34
Jours fériés exceptionnellement travaillés	34
Jours fériés habituellement travaillés	34
Compte épargne temps	36
1 - Fonctionnement du compte.....	36
1-1. Ouverture du compte	36
1-2. Alimentation du compte	36

2 - Tenue du compte	37
2-1. Établissement du compte	37
2-2. Droits en argent	37
2-3. Droits en temps	38
3 - Utilisation du compte pour rémunérer une absence	38
4 - Utilisation du compte pour compléter la rémunération	39
5 - Utilisation du compte pour constituer une épargne	39
6 - Plafond des droits inscrits au compte	39
7 - Clôture du compte	40
8 - Situation du compte en cas de rupture du contrat de travail	40
Temps d'habillage et de déshabillage	41
Temps de trajet inhabituel	42
Aménagements du temps de travail	43
Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos	43
Horaire de 39 heures avec repos annuel de 24 jours	43
Horaire de 37 heures avec repos annuel de 12 jours	44
Annualisation du temps de travail	45
Périmètre de l'annualisation	45
Mise en oeuvre de l'annualisation	46
Modalités de l'annualisation	47
Rémunérations	48
Absences du salarié	49
Travail à temps partiel	50
a - Définition	50
b - Mise en oeuvre du travail à temps partiel	50
c - Horaire à temps partiel à la demande du salarié	51
d - Horaire temporairement réduit pour motif familial	51
e - Contrat de travail	51
f - Horaires de travail	52
1 - Durée minimale	52
2 - Dérogations à la durée minimale	52

3 - Organisation du travail	52
g - Heures complémentaires.....	53
h - Modification de la répartition de la durée du travail	54
i - Compléments d'heures temporaires	54
j - Statut des salariés à temps partiel	55
Temps partiel annualisé.....	55
Heures supplémentaires.....	56
a - Définition	56
b - Régime des heures supplémentaires	56
c - Contingent annuel.....	56
d - Paiement des heures supplémentaires	56
e - Repos de remplacement	56
f - Prise des repos	57
g - Heures choisies au-delà du contingent annuel.....	57
Conventions de forfait	59
Forfait assis sur un salaire mensuel	59
Forfait en heures sur l'année.....	59
1 - Salariés visés.....	59
2 - Régime juridique.....	59
3 - Rémunération.....	60
Forfait en jours.....	61
1 - Salariés visés.....	61
2 - Nombre de jours de travail	61
3 - Régime juridique.....	62
4 - Rémunération.....	62
Contrôle de la charge de travail.....	63
Forfait sans référence horaire	64
1 - Salariés visés.....	64
2 - Régime juridique.....	64
3 - Rémunération.....	64
Repos journalier et hebdomadaire	66

a - Repos journalier	66
b - Repos hebdomadaire.....	66
Principes.....	66
Dérogations permanentes.....	66
Limitation des dérogations temporaires ou exceptionnelles	66
Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle.....	67
Permanences de service - Astreintes.....	68
Gardiennage à temps plein	70
Travail exceptionnel le dimanche	71
Travail de nuit.....	72
1 - Définition du travail de nuit	72
2 - Recours au travail de nuit	72
3 - Définition du travailleur de nuit.....	72
4 - Durée d'activité du travailleur de nuit.....	72
5 - Contreparties en repos pour le travailleur de nuit	72
6 - Contreparties salariales pour le travailleur de nuit.....	73
7 - Affectation au travail de nuit	73
8 - Salariés autres que les travailleurs de nuit	74
9 - Durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.....	74
Convoyage de véhicules	75
Statut du personnel affecté à la vente de véhicules et des salariés itinérants	76
Domaine d'application	76
Organisation du travail	76
a - Salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle, et autres salariés itinérants	76
b - Salariés affectés à un hall ou un magasin d'exposition.....	77
Travail du dimanche	77
Rémunération	77
a - Modes de rémunération.....	77
b -Mise en oeuvre des barèmes des primes de vente	77

c - Garanties de rémunération pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes	78
d - Lissage des rémunérations.....	78
Absences	79
Maladie, maternité, accident du travail.....	80
Ouvriers et employés	80
Indemnisation	80
Garantie d'emploi en cas de maladie.....	80
Dispositions particulières au personnel maîtrise et cadre.....	81
Personnel de maîtrise	81
Cadres	81
Maladie et congés payés	82
Assimilation à travail effectif	82
Maladie pendant la période de prise des congés	82
Maternité.....	83
Ouvriers et employés	83
Dispositions particulières au personnel maîtrise et cadre.....	83
Classification	84
Méthodes de classement	84
Classification du personnel ouvriers et employés.....	84
Échelon 1.....	84
Échelon 2.....	84
Échelon 3.....	85
Échelons 4 et 5.....	85
Échelon 6.....	85
Échelons 7 et 8.....	85
Échelon 9.....	85
Échelons 10 et 11	85
Échelon 12.....	85
Classification du personnel de maîtrise	86
Échelon 17.....	86

Échelons 18 et 19	86
Échelon 20.....	86
Échelons 21 et 22	86
Échelon 23.....	87
Échelons 24 et 25	87
Classification des cadres	87
Niveau I.....	87
Niveau II	87
Niveau III	88
Niveau IV.....	88
Niveau V	88
Salaires, primes et indemnités	89
Prime de suppléance.....	89
Salaires des jeunes de moins de 18 ans.....	89
Salaires des apprentis et contrat de professionnalisation	89
Salaires minima	89
Prime d'intégration	90
Salaires minima	91
Salaires minima conventionnels garantis	91
Salaire mensuel de référence.....	91
Barèmes des salaires minima mensuels et montant indemnité panier de nuit	92
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	98
Liste des articles de la convention collective cités	99

Informations préalables sur la convention collective

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 - JO 3 décembre 1981.

Code IDCC 1090- Brochure JO 3034

Organisations d'employeurs signataires : Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), ex chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) ; Chambre syndicale nationale des électriciens spécialistes de l'automobile (CSNESA) ; Fédération nationale du commerce et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) ; Fédération nationale du commerce et de la réparation du cycle et du motocycle (FNCRM) ; Fédération française de la carrosserie (FFC) ; Les professionnels du pneu, ex chambre nationale du commerce du pneumatique et de l'industrie du rechapage (CNCPIR) ; Syndicat national du contrôle technique automobile (SNCTA) ; Union nationale intersyndicale des enseignants de la conduite (UNIDEC) ; Syndicat national professionnel pour la sécurité routière (SNPSR) ; Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération générale de la métallurgie CFDT ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ; Fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CGC ; Chambre syndicale nationale des voyageurs, représentants et cadres de vente de l'automobile (CSNVA) ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; UNSA

Champ d'application

Article 1.01

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 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.

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

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

45.11Z «commerce de voitures et de véhicules automobiles légers»

concernant le commerce de gros et de détail y compris sur internet, de tous véhicules automobiles neufs ou d'occasion de 3,5 tonnes ou moins, incluant les véhicules spéciaux tels qu'ambulances, minibus, véhicules tout terrain, autos-caravanes, voiturettes. Sont exclues les activités de vente automobile réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.

45.19Z «commerce d'autres véhicules automobiles»,

concernant le commerce de gros et de détail y compris sur internet, des véhicules neufs ou d'occasion de plus de 3,5 tonnes suivants : camions, remorques (sauf

remorques de tourisme) et semi-remorques, véhicules de transport en commun, véhicules tout terrain, autos-caravanes. Sont exclues les activités de vente de véhicules industriels réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.

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 oeuvrant 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 aux codes APE suivants :

45.32Z «commerce de détail d'équipements automobiles»,

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

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

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

45.40Z «commerce et réparation de motocycles»

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

Commerce de carburants 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 aux codes APE suivants :

47.30Z «commerce de détail de carburants en magasin spécialisé»

concernant le commerce de détail de carburants, de lubrifiants et de produits de refroidissement pour véhicules automobiles, poids lourds et motocycles.

Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ au regard de l'évolution des «carburant» 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

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

77.11A «location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers»

concernant la location de courte durée de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.

77.11B «location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers»

concernant la location de longue durée et la location-bail de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.

77.39Z «location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels»

dans lequel est exclusivement visée la location et la location-bail de motocycles et d'autos-caravanes.

Services auxiliaires de l'automobile

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

52.21Z «services auxiliaires des transports terrestres»

dans lequel sont exclusivement visées :

- l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements, couverts ou non, de stationnement pour véhicules ;
- les services de remorquage et d'assistance routière de véhicules.

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.

Activités exclues

Commerce, réparation et location d'autocaravanes ;

Commerce de gros de motocycles, de vélomoteurs et de cyclomoteurs.

Contrat de travail

Ouvriers et employés

Article 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 ;
- fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi
- 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 ;
- 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.

Personnel maîtrise et cadre

Article 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 qualification de branche attribuée au salarié, assortie le cas échéant d'une appellation d'emploi ;
- l'échelon attribué (Maîtrise), ou le niveau et le degré de classement attribués (Cadres) ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail ;
- 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.

Période d'essai

Ouvriers et employés

Article 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 deux mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

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 trois 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 quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

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

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

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

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

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

Personnel maîtrise et cadre

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

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

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 trois 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 quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

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

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

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

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

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

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

Préavis

Ouvriers et employés

Licenciement et démission

Article 2.12

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

Classement	Licenciement			Démission
	Présence continue dans l'entreprise			
	moins 6 mois	6 mois à 2 ans	à partir de 2 ans	
Échelons 1 ou 2	2 semaines	1 mois	2 mois	2 semaines
Échelons 3 à 12	1 mois	1 mois	2 mois	1 mois
Échelons 3 à 12	1 mois	1 mois	2 mois	1 mois

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

c - En cas de licenciement et lorsque la moitié du 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 p. 100 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 deux 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» .

Départ à la retraite

Article 1.23

Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par l'article 2.12 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.

Personnel maîtrise et cadre

Licenciement et démission

Article 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 est fixée à deux mois pour les échelons 17, 18 et 19 de la maîtrise, et de trois mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

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 quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.

Départ à la retraite

Article 1.23

Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par l'article 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.

Ancienneté

Article 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 § 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.

Licenciement

Ouvriers et employés

Article 2.13

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant «au moins huit 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.

L'ancienneté dans l'entreprise est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de onze ans.

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

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il percevra un complément capital de fin de carrière versé à ce titre par IRPAUTO dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de caractère est versé par IRPAUTO lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Personnel maîtrise et cadre

Article 4.11

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant «au moins huit 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.

L'ancienneté dans l'entreprise est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de onze ans.

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

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il percevra un complément capital de fin de carrière versé à ce titre par IRPAUTO dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de caractère est versé par IRPAUTO lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

Départ à la retraite

Article 1.23

Congé pour rechercher un successeur

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

Capital de fin de carrière

Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient d'un capital de fin de carrière.

Ce capital de fin de carrière est versé par IRP AUTO.

Congés payés exceptionnels pour événements familiaux

Article 2.09, Article 2.11, Article 4.07 et Article 4.09

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 soeur : 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 (sécable en deux demi-journées).
- Il est accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

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 règlementaires en vigueur.

Ces dispositions conventionnelles s'appliquent sans préjudice de dispositions légales et réglementaires plus favorables qui s'y substitueraient.

Congés payés

Article 1.15

Congés payés supplémentaires pour ancienneté

La durée du congé est augmentée à raison d'un jour ouvrable après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans et de trois jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-trois jours ouvrables le total exigible.

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 deux 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.

Jours fériés

Article 1.10

1er mai

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

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

Autres jours fériés

1er janvier, 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

Mes heures travaillées à titre exceptionnel un jour férié ouvrent droit à une majoration de 100% du salaire horaire brut de base. Si les nécessités du service le permettent, cette majoration peut être remplacée par un jour de repos, dont la date est fixée d'un commun accord entre les parties. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant à celles pour heures supplémentaires. Elle peut être affectée au compte épargne-temps du salarié.

Jours fériés habituellement travaillés

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

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

Lorsque le nombre annuel de jours de repos inclus dans cette alternance est inférieur à celui dont bénéficient les salariés de l'établissement qui chôment les

jours fériés, chaque jour férié travaillé ouvre droit à un jour de repos pris dans la semaine en cours ou, au plus tard, dans les quatre semaines civiles suivantes.

Compte épargne temps

Avenant n° 62 du 20 octobre 2011

1 - Fonctionnement du compte

1-1. Ouverture du compte

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un CET.

Ce compte individuel est ouvert par l'employeur sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés ci-dessous, que celui-ci entend y affecter.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. À partir de cette notification, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour rendre effectifs les choix du salarié. Les droits nouveaux pris en compte sont ceux qui sont acquis au plus tôt dans le mois civil qui suit celui au cours duquel la notification a été faite à l'employeur.

1-2. Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des droits suivants :

- a) congés payés annuels, pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5e semaine) ;
- b) congés payés supplémentaires pour ancienneté, pour fractionnement, ou congés spéciaux ;
- c) droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (heures supplémentaires, majorations de salaire, repos compensateurs légaux, repos de remplacement) ;
- d) jours de réduction du temps de travail ;
- e) repos de durée équivalente aux heures travaillées un dimanche ;
- f) indemnités découlant de la sujétion à des conditions d'emploi particulières (travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit...) ;
- g) primes et indemnités pouvant compléter le salaire de base ;
- h) primes de vente, dans la limite de 10 % du montant brut dû au titre d'un mois quelconque ;
- i) primes d'intéressement ;
- j) sommes issues de la participation.

Le crédit inscrit au CET peut être complété par un abondement de l'employeur, en temps ou en argent. Dans ce cas, l'abondement doit être attribué à tous les salariés relevant du même groupe et ayant un compte, proportionnellement aux droits de chacun d'eux. Avant toute décision relative à la mise en place, la modification ou l'interruption de l'abondement, l'employeur consultera les représentants du personnel lorsqu'il en existe.

2 - Tenue du compte

2-1. Établissement du compte

Le compte est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et comportant :

- la nature des droits qui y sont placés, chacun de ces droits faisant l'objet d'une rubrique distincte ;
- dans chacune de ces rubriques, le montant en jours, en heures et en fractions d'heure inscrit lors de chaque alimentation du compte, avec la date correspondante et le mode de calcul utilisé ;

Ce document établi, mis à jour et conservé par l'employeur, peut être consulté à tout moment par le titulaire du compte. Une copie lui est remise au moins une fois par an.

2-2. Droits en argent

Les droits en argent sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent et affectés au CET proportionnellement au salaire de l'intéressé, par application de l'une des formules suivantes. Le salaire mensuel de référence prend en compte, les parties fixes et les primes de vente versées notamment aux vendeurs de véhicules et aux salariés itinérants.

Cas des salariés dont le temps de travail est compté en heures :

Somme affectée au CET / (Salaire mensuel de référence / Horaire mensuel contractuel) = temps de repos

Exemple 1 : Pour un salaire mensuel de référence de 2000 € et pour un horaire de 35 h hebdomadaires, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : $2000/151,66 = 13,187$ - Crédit CET : $150 / 13,187 = 11,37$ heures.

Cas des salariés dont le temps de travail n'est pas compté en heures :

Somme affectée au CET / (Salaire mensuel de référence / 22 ou 30 selon le type de forfait) = temps de repos

Exemple 2 : Pour un forfait en jours avec un salaire mensuel de référence de 3000 €, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : $3000/22 = 136,36$ - Crédit CET : $150 / 136,36 = 1,10$ jour.

2-3. Droits en temps

Les droits en temps sont inscrits au CET pour leur valeur exprimée en heures ou en jours. Un décompte spécifique supplémentaire doit être effectué pour identifier les repos de durée équivalente dus en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle au repos dominical.

3 - Utilisation du compte pour rémunérer une absence

Le salarié peut se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée fondée sur l'exercice d'un droit légal ou conventionnel, ou autorisée par l'employeur. Afin de limiter les perturbations que l'absence peut engendrer, le salarié doit dans ce cas respecter un délai de prévenance minimum. À défaut de préavis légal ou conventionnel, ce délai est égal à deux mois pour une absence de trois mois ou davantage, et d'un mois pour une absence inférieure à trois mois, sauf accord de l'employeur pour écourter le délai. En cas de retour anticipé accepté par l'employeur, les droits non utilisés sont conservés.

Le salarié peut également utiliser ses droits pour cesser de manière progressive son activité en accord avec l'employeur, notamment dans le cadre de la fin de la carrière professionnelle. L'accord précise dans ce cas les modalités de la cessation d'activité.

La durée de l'absence indemnisée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

L'absence est rémunérée sur la base du salaire mensuel de référence calculé au moment du départ en congé.

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

Exemple 3 (pour un décompte du temps de travail en heures) : Absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (-n) à février (n) = 2000 € ; rémunération : $(2000/151,66) \times 21 = 276,92$ €.

Exemple 4 (pour un vendeur ayant un salaire de référence de 2100 € = fixe moyen 900 € + primes moyennes 1200 €, décompte du temps de travail en heures) : Absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (-n) à février (n) = 2100 € ; rémunération : $(2100/151,66) \times 21 = 290,78$ €.

Exemple 5 (pour un salarié au forfait en jours) : Absence à rémunérer = 18 jours en mars et avril ; salaire mensuel de référence de mars (année n-1) à février (année n) = 3000 € ; rémunération : $3000/22 \times 18 = 2454,54$ €.

Exemple 6 (pour un vendeur ayant un fixe mensuel de 900 €, décompte du temps de travail en heures) : Absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars, à déduire du compte repos ; salaire fixe de mars = 900 € ; rémunération : $(900/151,66) \times 21 = 124,62$ €.

L'absence est rémunérée à la demande du salarié. À défaut d'indication contraire de sa part, la rémunération est assurée selon l'échéance mensuelle habituelle jusqu'à épuisement des droits.

4 - Utilisation du compte pour compléter la rémunération

Le salarié peut à tout moment bénéficier d'une rémunération en échange de son crédit inscrit au CET, cette opération étant appelée «monétisation».

Dans le cas où la demande de monétisation excède un montant égal au salaire mensuel de référence, l'employeur peut différer, d'un à trois mois au maximum, le versement du surplus.

La somme due au salarié est égale à la valeur du nombre d'heures ou de journées inscrites au CET dont le salarié sollicite la monétisation.

5 - Utilisation du compte pour constituer une épargne

Dans les entreprises adhérentes au PERCO-I, et à la demande du salarié ayant un compte ouvert à Inter - Auto - Plan, l'employeur peut alimenter ce compte en y versant les droits inscrits au CET de ce salarié.

La demande du salarié et la monétisation des droits préalables au versement sont effectuées comme indiqué à l'article 4.

Les conditions, modalités et limites des versements effectués à ce titre sont celles prévues par le règlement d'Inter - Auto - Plan.

6 - Plafond des droits inscrits au compte

Un CET ne peut comporter des droits supérieurs au plafond maximum de la garantie légale des salaires (AGS).

Si ce plafond vient à être atteint, il incombe à l'employeur d'en informer le salarié par écrit et de l'inviter à liquider, dans le délai d'un mois suivant la réception de cette information, tout ou partie de ses droits pour respecter cette limite.

Le salarié dont le plafond des droits a été atteint notifie à l'employeur les modalités selon lesquelles il entend liquider ses droits selon l'une ou l'autre des modalités permises par le présent accord. À défaut de notification dans un délai de deux mois suivant l'information faite par l'employeur, ce dernier lui verse une indemnité correspondant à la monétisation de l'ensemble des droits inscrits au CET.

7 - Clôture du compte

En dehors des cas visés à l'article 8, le CET n'est clos que sur décision du salarié notifiée par écrit à l'employeur, après liquidation totale des droits conformément aux dispositions des articles 3, 4 ou 5.

8 - Situation du compte en cas de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transfert visé ci-dessous, la clôture du CET.

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

Lorsque l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits, ou bien en l'absence de tout accord, ou en cas de rupture du contrat de travail sans préavis, une indemnité compensatrice d'épargne - temps est versée pour clôturer le compte. Cette indemnité est calculée selon la même méthode que celle exposée à l'article 3 (exemples 3, 4 et 5).

Par exception, les droits non liquidés à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont transférés au nouvel employeur, lorsqu'un accord précisant les modalités de ce transfert est conclu entre l'actuel et un futur employeur avant la date de radiation des effectifs du salarié.

Le transfert du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Temps d'habillage et de déshabillage

Article 1.09

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.

Temps de trajet inhabituel

Article 1.09 ter

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 %, 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.

Aménagements du temps de travail

Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos

Horaire de 39 heures avec repos annuel de 24 jours

Annexe - Durée du travail à 35 heures

Acquisition des repos

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

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

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 39e sur une semaine donnée et, à l'exclusion de celles-ci, aux heures qui excèdent 35 heures en moyenne sur la période de 4 semaines.

Prises des repos

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

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

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

Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 39e sur une semaine donnée et, à l'exclusion de celles-ci, aux heures qui excèdent 35 heures en moyenne sur la période de 4 semaines.

Suspension ou rupture du contrat de travail

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

Horaire de 37 heures avec repos annuel de 12 jours

Annexe - Durée du travail à 35 heures

Acquisition des repos

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

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

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

Prise des repos

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

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

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

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

Repos non consommés

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

Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 37e sur une semaine donnée.

Annualisation du temps de travail

Annexe - Durée du travail à 35 heures

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

Périmètre de l'annualisation

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés «au sein des filières du RNQSA», qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent pas se voir appliquer la présente annexe à l'exception des salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit l'annualisation des horaires de travail.

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

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

- le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent ;
- le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent.

Mise en oeuvre de l'annualisation

Procédure

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

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

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place de délégués du personnel.

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

Période d'annualisation

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

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

L'entreprise peut faire coïncider la période de référence pour le calcul des congés payés.

Modalités de l'annualisation

Volume annuel d'heures

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 607 heures, sous réserve du cas des salariés à temps partiel.

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

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures, pour une entreprise prévoyant le chômage des 11 jours fériés :	Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures pour une entreprise prévoyant le chômage des jours fériés sauf Jour de l'an, Toussaint et Noël :
365 jours - 52 jours de repos hebdomadaire - 30 jours de congés annuels - 10 jours fériés chômés «ne tombant pas un dimanche» (*)	365 jours - 52 jours de repos hebdomadaire - 30 jours de congés annuels - 7 jours fériés chômés (*)
273 jours / 6 = 45.5 semaines travaillées 45.5 x 35 = 1 592.5 heures, soit 1 593 heures travaillées	276 jours / 6 = 46 semaines travaillées 46 x 35 = 1 610 heures travaillées, plafonnées à 1600 «1 607»
(*) jours fériés chômés tombant un autre jour que le dimanche	

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

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

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

Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel auxquels s'applique la présente annexe sont ceux dont le contrat de travail prévoit cette modalité d'organisation des horaires. Le contrat de travail, conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle, prévoit une durée contractuelle du travail telle que le volume annuel des heures demeure inférieur à

34 heures hebdomadaires en moyenne, soit 1547 heures correspondant à 45,5 semaines travaillées. Il indique la répartition des heures de travail au cours de la semaine et, le cas échéant, la répartition des semaines travaillées au cours du mois.

Programmation indicative des horaires et bilan annuel

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

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

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

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

Rémunérations

Salaires de base

Lors de la mise en oeuvre de l'annualisation, les salaires de base antérieurs sont maintenus pour un horaire hebdomadaire annuel moyen de 35 heures ; si cet horaire hebdomadaire est inférieur, le salaire de base antérieur peut être réduit dans la proportion de cet horaire par rapport à 35 heures.

Lissage des rémunérations

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

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

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

Absences du salarié

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

Travail à temps partiel

Article 1-11

a - Définition

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

1° à 35 heures par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° à 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° à la durée mensuelle du travail résultat 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° à la durée annuelle, au maximum égale à 1607 heures, fixée en application de l'annexe «annualisation» de la convention collective ;

5° à la durée annuelle, au maximum égale à 1607 heures, correspondant au forfait annuel en heures sur l'année.

b - Mise en oeuvre du travail à temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en oeuvre 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. 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 accusé 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 trois mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur. Cet entretien se tient dans le délai de six 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 accusé de réception qu'il adresse au salarié dans le délai d'un 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 une 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 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 vingt-quatre 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 deux 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 quatre heures et demie consécutivement.

2 - Dérogations à la durée minimale

Le contrat de travail peut fixer une durée du travail inférieure à vingt-quatre 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 vingt-six 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.

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.

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.

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, les heures devant être regroupées par journées de sept à huit heures ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures.

Le repos journalier prévu par la convention collective 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 six heures. Lorsqu'il est âgé de moins de 18 ans, le salarié ne peut, en tout état de cause, travailler plus de quatre heures et demie 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 du 10^e 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 deux 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 sept 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 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 1547 heures sur 12 mois consécutifs, déduction faite des repos hebdomadaires, des congés payés 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. 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 leur 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 oeuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

Temps partiel annualisé

Les salariés à temps partiel auxquels s'applique la présente annexe sont ceux dont le contrat de travail prévoit cette modalité d'organisation des horaires. Le contrat de travail, conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle, prévoit une durée contractuelle du travail telle que le volume annuel des heures demeure inférieur à 34 heures hebdomadaires en moyenne, soit 1547 heures correspondant à 45,5 semaines travaillées. Il indique la répartition des heures de travail au cours de la semaine et, le cas échéant, la répartition des semaines travaillées au cours du mois.

Heures supplémentaires

Article 1.09 bis

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

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 paye. Le taux de cette majoration est égal à 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, et de 50 % pour les suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

e - 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'il en existe.

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

f - Prise des repos

Les repos de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

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

g - Heures choisies au-delà du contingent annuel

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 paye. Cette majoration se substitue à celle de 25 % prévue pour les huit premières heures supplémentaires accomplies au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50 %.

Conventions de forfait

Article 1.09

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, 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.

Forfait en heures sur l'année

1 - Salariés visés

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

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

2 - Régime juridique

L'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine sur l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen sur

la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1600 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 1920 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 ouvrent droit aux garanties visées par ce même article.

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 quatre premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

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

- une majoration égale à 10 % «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 heures 30) ;
- une majoration égale à 20 % de la référence retenue par l'annexe «Salaires minima», pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de 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 1/12ème de l'horaire annuel convenu.

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

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 il ne peut 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 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 trois 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 douze mois et renouvelable, et définissant dans cette période les mois au cours desquels la convention sera appliquée, et les mois non travaillés ni rémunérés ;

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 ainsi que du repos hebdomadaire, toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, tout dimanche travaillé comptera pour deux jours de travail, et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22e 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.

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 paye 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.

Contrôle de la charge de travail

Article 4.06

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours 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.

Établi 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 oeuvre 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 oeuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier.

Forfait sans référence horaire

1 - Salariés visés

Les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire.

Il peut s'agir :

- soit de cadres de niveau V
- soit de cadres de niveau IV dans les établissements d'au moins 50 salariés

Peuvent être ainsi concernés, outre les cadres dirigeants, les cadres à qui sont confiés des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille, et qui sont amenés à assumer de ce fait des responsabilités équivalentes à celles du chef d'entreprise en l'absence de ce dernier.

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 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 %.

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

Repos journalier et hebdomadaire

a - Repos journalier

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

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

b - Repos hebdomadaire

Principes

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

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

Dérogations permanentes

Dans les établissements 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.

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.

Permanences de service - Astreintes

Article 1.10

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.

Afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

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 ;
- la durée des interventions sur site.

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

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

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.

Gardiennage à temps plein

Article 1.10

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

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

Travail exceptionnel le dimanche

Article 1.10

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.

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.

Travail de nuit

Article 1.10

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 trois heures de travail effectif dans la période définie au point 1 ;
- tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période définie au point 1, selon les modalités précisées par accord paritaire national.

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 :

- 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 ;

- 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 le cas où l'octroi de ce repos n'est pas possible dans ces conditions pour des motifs impérieux de service, un repos équivalent aux dépassements cumulés sur deux mois sera pris au terme de ces deux mois.

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

6 - Contreparties salariales pour le travailleur de nuit

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

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

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, 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 du poste.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour toute embauche ou toute affectation au poste de travail dans les conditions indiquées au 1er alinéa du présent point 7, de même que pour l'accès à la formation

professionnelle continue, qui devra faire l'objet de dispositions particulières compte tenu de la spécificité d'exécution des tâches confiées aux travailleurs de nuit.

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

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

8 - Salariés autres que les travailleurs de nuit

a) La rémunération du salarié dont le contrat de travail prévoit 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.

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

9 - Durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail

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

- jusqu'à 12 heures et 42 heures pour assurer la continuité du service dans les stations-service ouvertes 24h/24, et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ;
- jusqu'à 12 heures et 44 heures pour assurer la protection des personnes et des biens dans les parcs de stationnement, ainsi que pour assurer la continuité du service ou la sécurité des usagers dans le dépannage-remorquage.

Convoyage de véhicules

Article 1.10

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.

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. À cet effet, l'employeur est tenu de proposer la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, prioritairement sous forme de temps partiel annualisé, lorsque l'engagement du convoyeur pour une nouvelle mission a pour effet de porter à plus de 800 heures la durée du travail accomplie dans l'année civile en cours. Lorsque le convoyeur décline cette offre, son refus d'accomplir cette nouvelle mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée doit être mentionné dans le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution de cette mission, ou dans un document annexé.

Statut du personnel affecté à la vente de véhicules et des salariés itinérants

CHAPITRE VI

Domaine d'application

Article 6.01

Le présent chapitre 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.

Organisation du travail

Article 6.03

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

L'activité du salarié, qui s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise, est caractérisée par la difficulté de contrôler le nombre d'heures de travail nécessaire pour accomplir les missions qui lui sont confiées, ce nombre ne pouvant être prédéterminé puisque l'activité est soumise aux aléas de la durée des trajets et des délais d'attente. En outre, les exigences de la clientèle qui s'imposent à ces salariés rendent illusoire toute évaluation précise, a priori et a posteriori, des temps de travail.

De ce fait, le travail peut être organisé :

- soit selon les contraintes particulières de l'activité et le degré d'autonomie de l'intéressé ;
- soit dans le cadre d'un temps de travail individuel mesuré hebdomadairement.

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

Cette activité d'accueil, de renseignement et/ou de négociation, sans activité particulière à l'extérieur, est réalisée dans le cadre d'un horaire de travail prescrit. En conséquence, l'employeur doit définir et mettre en oeuvre, pour cette catégorie de personnel, les modalités concrètes de mesure du temps de travail. L'horaire de ce salarié est l'horaire collectif, ou un forfait.

Travail du dimanche

Article 1.10

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

Chaque heure de travail le dimanche ouvre droit à une indemnité, s'ajoutant au salaire du mois considéré, égale à la valeur d'une heure de travail (l'heure de travail doit être calculée selon le même mode de calcul que celui défini en cas d'indemnisation des absences).

Rémunération

Article 6.04

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 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels.

b - Mise en oeuvre 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 oeuvre implique un accord des parties constaté par un nouvel avenant.

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 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d) à g) dudit article.

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

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

- s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié sera assuré, pendant trois mois, de percevoir une rémunération mensuelle au moins égale au salaire de référence;
- s'il a été absent pendant trois mois ou plus pour indisponibilité, 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 cinq mois payés qui précèdent. S'il apparaît que la moyenne des salaires versés sur ces six mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique «minimum garanti», égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.

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

En tout état de cause, aucune rémunération mensuelle pour un mois complet ne peut être inférieure au SMIC mensuel. À défaut, un complément spécifique «smic» égal à la différence constatée, doit être ajouté à cette rémunération mensuelle.

Lorsque la vérification visée au 2e alinéa ci-dessus est effectuée, il est tenu compte de ce complément «smic» dans le salaire du mois considéré.

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels «compléments minimum garanti» et «compléments smic» qui ont pu être versés au cours de la période de six mois.

Absences

Article 6.05

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congé payé, événement familial, heures de délégation, dispense de préavis...) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence.

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

Maladie, maternité, accident du travail

Ouvriers et employés

Article 2.10

Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de quarante-cinq 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 un an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de son arrêt de travail initial;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les deux 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.

À 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.

Garantie d'emploi en cas de maladie

Lorsque le 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 à lui être versées.

Dispositions particulières au personnel maîtrise et cadre

Article 4.08

Personnel de maîtrise

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

Cadres

Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de quatre-vingt-dix 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 un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les deux jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- l'intéressé doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la sécurité sociale attestant que des indemnités journalières

sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

À partir du quatre-vingt-onzième 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.

Garantie d'emploi en cas de maladie

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 procéder au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure 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 à lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance.

Maladie et congés payés

Article 1.15

Assimilation à travail effectif

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé l'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante, dans la limite d'une durée maximale de trois mois.

Maladie pendant la période de prise des congés

Le salarié absent pour indisponibilité 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.

Maternité

Ouvriers et employés

Article 2.11

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

Pendant les quarante-cinq 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.

À partir du 46^e 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.

Dispositions particulières au personnel maîtrise et cadre

Article 4.09

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

À partir du 91^e jour du congé de maternité, un complément sera versé dans la limite des appointements nets de l'intéressé, au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance.

Classification

Méthodes de classement

Classement des salariés selon leur statut et leur niveau :

- Les ouvriers et employés sont classés sur 12 échelons, de l'échelon 1 à 12.
- Les agents de maîtrise sont classés entre l'échelon 17 et l'échelon 25.
- Les cadres sont classés selon 5 niveaux, allant du niveau I au niveau V.

La fiche de qualification décrit les missions et compétences associées à chaque poste. L'ensemble de ces fiches est rassemblé dans le Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA).

Ces fiches précisent également les certifications professionnelles (diplômes, titres, CQP...) reconnues par la branche, attestant des connaissances nécessaires pour accéder aux qualifications correspondantes.

Le Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) est consultable ici : www.anfa-auto.fr/rnqsa/

Classification du personnel ouvriers et employés

CHAPITRE III

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

- les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualification professionnelle ;
- les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche de la catégorie «Ouvriers-employés» ;
- les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés accessibles aux salariés leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel.

Échelon 1

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

Échelon 2

L'échelon 2 concerne les salariés à qui l'on confie des activités simples.

Échelon 3

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

Échelons 4 et 5

Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 3, par 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.

Échelon 6

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

Échelons 7 et 8

Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 6, par 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.

Échelon 9

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

Échelons 10 et 11

Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 9 par 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.

Échelon 12

Échelon 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.

Classification du personnel de maîtrise

CHAPITRE III bis

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.

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

- les échelons 17, 20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche du RNQSA ;
- les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés accessibles aux salariés Maîtrise leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel.

Échelon 17

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

Échelons 18 et 19

Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 17, par 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.

Échelon 20

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

Échelons 21 et 22

Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 20, par 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.

Échelon 23

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

Échelons 24 et 25

Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 23, par 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.

Classification des cadres

CHAPITRE V

Tous les salariés qui, selon les critères et conditions du présent chapitre, mettent en oeuvre 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.

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.

Salaires, primes et indemnités

Prime de suppléance

Article 3.02

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

Salaires des jeunes de moins de 18 ans

Article 1.19

Dans tous les cas où des jeunes salariés de moins de dix-huit 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 dix-huit 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 p. 100 avant dix-sept ans et de 10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans. Ces abattements de 20 et 10 p. 100 sont supprimés après six mois de pratique.

Salaires des apprentis et contrat de professionnalisation

Article 1.22

Salaires minima

La rémunération des contrats d'apprentissage et des contrat de professionnalisation est celle fixée par la loi.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou ayant bénéficié d'un CUI perçoivent une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé.

Prime d'intégration

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 12^e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base ; pour les salariés affectés à la vente de véhicules et les salariés itinérants, 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, perçu au terme du contrat à durée déterminée ; pour les salariés affectés à la vente de véhicules et les salariés itinérants, 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.

Salaires minima

Article 1.16

Salaires minima conventionnels garantis

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

Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur six mois.

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.

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.

Salairé mensuel de référence

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

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

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

La valeur d'une heure de travail est égale au quotient du salaire mensuel de référence ainsi calculé par le nombre d'heures de travail prévues pour le mois considéré. La valeur d'une journée de travail est égale à 1/22e de ce salaire brut en cas de convention de forfait en jours de 1/30e de ce salaire brut en cas de forfait sans référence horaire, et de 1/30e de ce salaire net pour déterminer le montant de

l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de travail prévue par le règlement de prévoyance.

Barèmes des salaires minima mensuels et montant indemnité panier de nuit

A compter du 17 avril 2026

Avenant n° 110 du 22-01-2026 étendu par arrêté du 02-04-2026, JO 16-09-2026

Indemnité de panier de nuit

Le montant de l'indemnité de panier est fixé à 6,09 €.

Ouvriers et employés

Minima garantis pour 35 heures

Échelons	MG 35 h
12	2259 €
11	2205 €
10	2153 €
9	2106 €
8	2045 €
7	1999 €
6	1965 €
5	1929 €
4	1912 €
3	1888 €
2	1870 €
1	1853 €

Maîtrise

Minima garantis pour 35 heures

Échelons	MG 35 h
25	2831 €
24	2685 €
23	2541 €
22	2400 €
21	2324 €
20	2259 €
19	2255 €
18	2249 €
17	2241 €

Cadres

Minima garantis pour 35 heures

Niveaux/ Degrés	MG 35 h
V	5904 €
IVC	5316 €
IV B	5022 €
IVA	4731 €
III C	4438 €
III B	4144 €
III A	3852 €
II C	3560 €
II B	3267 €
II A	2978 €
IC	2831 €
IB	2685 €
IA	2541 €

A compter du 1er janvier 2025

Avenant n° 108 du 10-10-2024 étendu par arrêté du 10-12-2024, JO 18-12-2024

Indemnité de panier de nuit

Le montant de l'indemnité de panier est fixé à 6,09 €.

Ouvriers et employés

Minima garantis pour 35 heures

Échelons	MG 35 h
12	2 220 €
11	2 167 €
10	2 115 €
9	2 070 €
8	2 010 €
7	1 964 €
6	1 931 €
5	1 896 €
4	1 879 €
3	1 856 €
2	1 838 €
1	1 821 €

Maîtrise

Minima garantis pour 35 heures

Échelons	MG 35 h
25	2 782 €
24	2 639 €
23	2 498 €
22	2 358 €
21	2 284 €
20	2 220 €
19	2 215 €
18	2 207 €
17	2 197 €

Cadres

Minima garantis pour 35 heures

Niveaux/ Degrés	MG 35 h
V	5 802 €
IVC	5 224 €
IV B	4 935 €
IVA	4 650 €
III C	4 361 €
III B	4 073 €
III A	3 785 €
II C	3 499 €
II B	3 211 €
II A	2 926 €
IC	2 782 €
IB	2 639 €
IA	2 498 €

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/472-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1.01	12
Article 2.02	18
Article 4.02	18
Article 2.03	20
Article 2.03	21
Article 2.12	23
Article 1.23	24
Article 4.10	24
Article 1.23	25
Article 1.13	26
Article 2.13	28
Article 4.11	28
Article 1.23	30
Article 2.09, Article 2.11, Article 4.07 et Article 4.09	31
Article 1.15	33
Article 1.10	34
Avenant n° 62 du 20 octobre 2011	36
Article 1.09	41
Article 1.09 ter	42
Annexe - Durée du travail à 35 heures	43
Annexe - Durée du travail à 35 heures	44
Annexe - Durée du travail à 35 heures	45
Article 1-11	50
Article 1.09 bis	56
Article 1.09	59
Article 4.06	63

Article 1.10 68

Article 1.10 70

Article 1.10 71

Article 1.10 72

Article 1.10 75

CHAPITRE VI 76

 Article 6.01 76

 Article 6.03 76

Article 1.10 77

 Article 6.04 77

 Article 6.05 79

Article 2.10 80

Article 4.08 81

Article 1.15 82

Article 2.11 83

Article 4.09 83

CHAPITRE III 84

CHAPITRE III bis 86

CHAPITRE V 87

Article 3.02 89

Article 1.19 89

Article 1.22 89

Article 1.16 91

Avenant n° 110 du 22-01-2026 étendu par arrêté du 02-04-2026,
JO 16-09-2026..... 92

Avenant n° 108 du 10-10-2024 étendu par arrêté du 10-12-2024,
JO 18-12-2024..... 95

Source : www.legifrance.gouv.fr

Notes

Notes

Dans la même collection

Convention collective de l'ameublement
Convention collective des assistantes maternelles
Convention collective des assurances : agences générales
Convention collective de l'automobile
Convention collective des ouvriers du bâtiment
Convention collective de la boulangerie
Convention collective des cabinets dentaires
Convention collective des cabinets médicaux
Convention collective de la coiffure
Convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé
Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaires
Convention collective du commerces de détail non alimentaire
Convention collective du commerce de gros
Convention collective de l'esthétique – cosmétique
Convention collective des fleuristes
Convention collective des commerces de l'habillement
Convention collective des hôtels cafés et restaurants (HCR)
Convention collective de l'horlogerie bijouterie
Convention collective de l'immobilier
Convention collective de la métallurgie
Convention collective de l'optique
Convention collective des entreprises du paysage
Convention collective de la pharmacie
Convention collective de la prévention sécurité
Convention collective de la propreté
Convention collective de la restauration rapide

Convention collective des salariés permanents des entreprises de travail temporaire

Convention collective des services à la personne

Convention collective SYNTEC