

# SOMMAIRE

N°507

51<sup>e</sup> année

octobre 2014

*Pages*

## Tableau de bord

**2 à 3**

- I. Inflation 2
- II. SMIC et MG bruts 3
- III. Plafond Sécurité sociale 3

## Conventions et Accords

**4 à 39**

### **Accords de branche**

- Métallurgie – Barèmes territoriaux: récapitulatif des accords 2014 5
- Métallurgie – Barèmes territoriaux: 25, 08, 50, 34-11-66, 61, 39, 70, 28, 25, 22, 17 6
- Services de l'automobile : Avenants 69, 70, 71 et 72 sur le temps partiel, les forfaits jours, la formation et les salaires minima de branche 17

## Etudes

**40 à 45**

- Veille juridique : les changements intervenus cet été

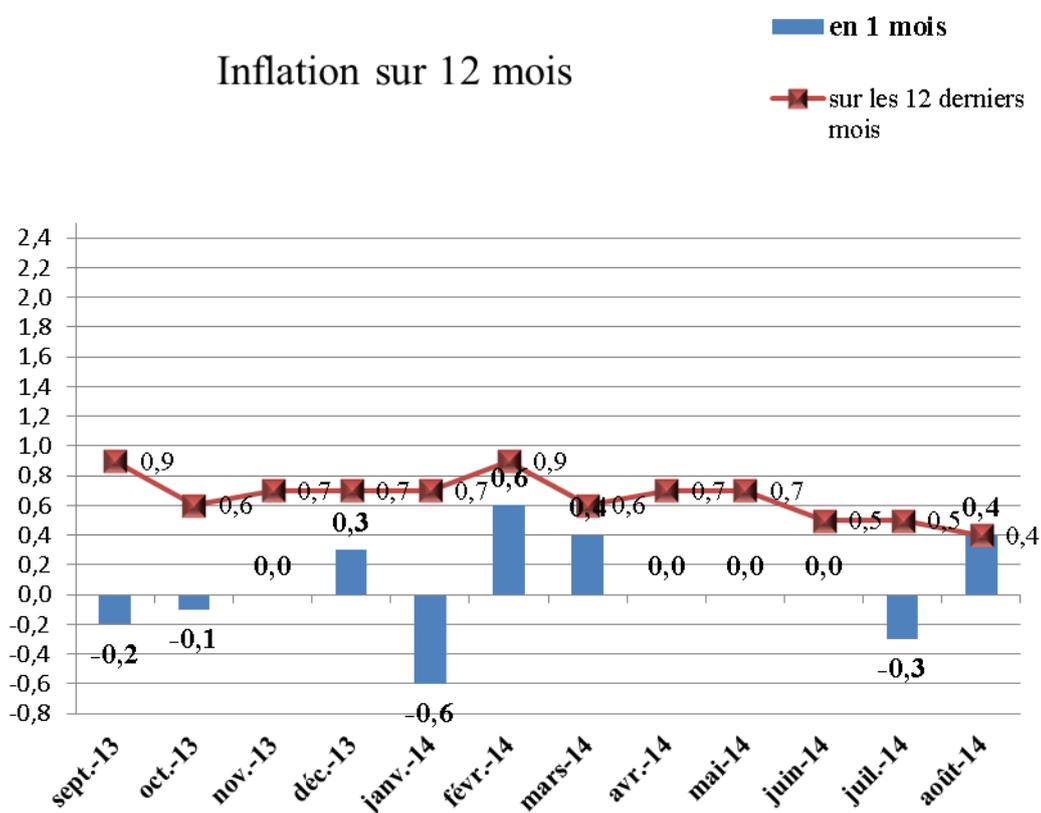
Fédération  
Confédérée  
Force  
Ouvrière  
de la  
Métallurgie



## TABLEAU DE BORD

### I - Inflation

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a augmenté de 0,4% en **août 2014** après avoir diminué de 0,3% en juillet. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,4%** (indice du mois d'août 2014 rapporté à celui d'août 2013).

## II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1.425,67 €	3,49 €
Janvier	2013	0,3 %	9,43 €	1.430,25 €	3,49 €
<b>Janvier</b>	<b>2014</b>	<b>1,1%</b>	<b>9,53 €</b>	<b>1 445,38 €<sup>1</sup></b>	<b>3,51 €<sup>2</sup></b>

## III – Plafond Sécurité Sociale

Pour l'année 2014, le plafond mensuel est à **3 129 €**, soit une augmentation de **1,4% par rapport à 2013**. Le plafond annuel est donc à **37 548€**.■

<sup>1</sup> Sur la base de 35 h x (52/12).

<sup>2</sup> Augmentation du minimum garanti de 0,6%

## CONVENTIONS ET ACCORDS

### I- ACCORDS DE BRANCHE

---

#### METALLURGIE

#### Barèmes territoriaux

---

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site [www.fo-metaux.org](http://www.fo-metaux.org), rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Conventions et accords de branches », « Conventions territoriales », en rentrant le numéro de département cherché dans le moteur de recherche.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

**RECAPITULATIF DES ACCORDS 2014**

DEPTS	Coef 140	Coef 395	Valeur point	Augmentation RAG
AIN	17457	31114	4,59	1,1
ALPES MARITIMES	17432	32106	4,5	1,16
ARDENNES	17460	30959	4,8	1,1
AUBE	17345	29641	4,51	1,75
BOUCHES DU RHONE ALPES DE HTE PROVENCE	17390	31199	4,79	1,2
CALVADOS	17390	29830	4,3	1,37
CHARENTE MARITIME	17355	30429	5,27	1,08
CHER	17405	33574	5	1,25
CORREZE	17424	29106	5,17	1,35
DORDOGNE	17369	28086	4,65	1,4
DOUBS BESANCON	17345	30364	4,6	0,84
DOUBS BELFORT MONTBELIARD	17345	30740	4,33	1,29
DROME ARDECHE	17474	30564	4,8	1,14
EURE ET LOIR	17388	30996	5,02	1,22
GARD LOZERE	17476	30266	4,97	1,26
HERAULT AUDE PYR. ORIENTALES	17600	30825	4,45	1,48
HTE GARONNE - MIDI PYRENEES	17345	31200	4,605	1,4
HTES PYRENEES - ADOUR	17372	31281	5,3	0,95
HT RHIN	17375	31365	4,3	1,08
HTE SAONE	17345	30124	4,31	2,17
HTE SAVOIE	17429	31409	4,74	1,24
HTE VIENNE - CREUSE	17573	30487	5,17	1,44
ISERE -HTES ALPES	17482	31773	4,66	1,2
JURA	17345	29800	4,57	0,95
LOIR ET CHER	17400	33400	5,35	0,94
MAINE ET LOIRE	17436	30811	5,1	1,1
MEURTHE ET MOSELLE	18207	31749	5	1,5
MOSELLE	17395	33011	4,87	1,72
NIEVRE	17369	30310	4,41	1,21
NORD VALENCIENNOIS CAMBR.	17393	30151	4,13	1,1
OISE	17345	29310	4,95	1,54
ORNE	17390	29830	4,3	1,4
REGION PARISIENNE	17560	34989	4,99077	1,1
RHONE	17404,72	30141,16	4,15	1,23
ROUEN DIEPPE	17701	34453	5,36	1,12
SAVOIE	17396	31139	4,96	0,84
SAONE ET LOIRE	17878	30938	5,19	1,1
SEINE MARITIME - LE HAVRE	17543	33162	5,33	1,42
SEINE ET MARNE	17494,51	34926,01	4,85	1,19
SOMME VIMEU	17345	31199	5,58	1,2
VENDEE	17555	30880		0,97
<b>MOYENNES</b>	<b>17456,91</b>	<b>31161,88</b>	<b>4,80</b>	<b>1,25</b>

SMIC 2014 : 17 344,60

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	<b>DOUBS (25)</b>			
<b>Coefficients</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>		
<b>140</b>	17345	17164	181,00	1,05%
<b>O1</b>	17345	17164	181,00	1,05%
<b>145</b>	17366	17204	162,00	0,94%
<b>O2</b>	17366	17204	162,00	0,94%
<b>155</b>	17400	17234	166,00	0,96%
<b>O3</b>	17400	17234	166,00	0,96%
<b>170</b>	17450	17329	121,00	0,70%
<b>P1</b>	17450	17329	121,00	0,70%
<b>180</b>	17550	17354	196,00	1,13%
<b>190</b>	17680	17431	249,00	1,43%
<b>P2</b>	17680	17431	249,00	1,43%
<b>215</b>	17950	17784	166,00	0,93%
<b>P3</b>	17950	17784	166,00	0,93%
<b>AM1</b>	17950	17784	166,00	0,93%
<b>225</b>	18167	17987	180,00	1,00%
<b>240</b>	18781	18650	131,00	0,70%
<b>TA1</b>	18781	18650	131,00	0,70%
<b>AM2</b>	18781	18650	131,00	0,70%
<b>255</b>	19532	19396	136,00	0,70%
<b>TA2</b>	19532	19396	136,00	0,70%
<b>AM3</b>	19532	19396	136,00	0,70%
<b>270</b>	20376	20234	142,00	0,70%
<b>TA3</b>	20376	20234	142,00	0,70%
<b>285</b>	21317	21169	148,00	0,70%
<b>TA4</b>	21317	21169	148,00	0,70%
<b>AM4</b>	21317	21169	148,00	0,70%
<b>305</b>	22513	22357	156,00	0,70%
<b>AM5</b>	22513	22357	156,00	0,70%
<b>335</b>	24526	24356	170,00	0,70%
<b>AM6</b>	24526	24356	170,00	0,70%
<b>365</b>	27733	27540	193,00	0,70%
<b>AM7</b>	27733	27540	193,00	0,70%
<b>395</b>	30364	30153	211,00	0,70%
<b>AM8</b>	30364	30153	211,00	0,70%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>0,84%</b>
<b>Valeur Point</b>	4,6	4,55	0,05	1,10%
<b>Date accord</b>	26/05/2014	24/06/2013		
<b>Signataires</b>	FO CFDT CGC CFTC	FO CFTC CFDT CGC		
<b>date application</b>	RAG 1.01.2014	RAG 1.01.2013		
<b>date application</b>	VP 1.06.2014	VP 1.07.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	<b>ARDENNES (08)</b>			
<b>Coefficients</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>		
140	17460	17270	190,00	1,10%
O1	17460	17270	190,00	1,10%
145	17492	17302	190,00	1,10%
O2	17492	17302	190,00	1,10%
155	17534	17343	191,00	1,10%
O3	17534	17343	191,00	1,10%
170	17586	17395	191,00	1,10%
P1	17586	17395	191,00	1,10%
180	17639	17447	192,00	1,10%
190	17693	17500	193,00	1,10%
P2	17693	17500	193,00	1,10%
215	17744	17551	193,00	1,10%
P3	17744	17551	193,00	1,10%
AM1	17744	17551	193,00	1,10%
225	17903	17708	195,00	1,10%
240	18444	18243	201,00	1,10%
TA1	18444	18243	201,00	1,10%
AM2	18444	18243	201,00	1,10%
255	19518	19306	212,00	1,10%
TA2	19518	19306	212,00	1,10%
AM3	19518	19306	212,00	1,10%
270	20658	20433	225,00	1,10%
TA3	20658	20433	225,00	1,10%
285	22037	21797	240,00	1,10%
TA4	22037	21797	240,00	1,10%
AM4	22037	21797	240,00	1,10%
305	24162	23899	263,00	1,10%
AM5	24162	23899	263,00	1,10%
335	26587	26298	289,00	1,10%
AM6	26587	26298	289,00	1,10%
365	28802	28489	313,00	1,10%
AM7	28802	28489	313,00	1,10%
395	30959	30622	337,00	1,10%
AM8	30959	30622	337,00	1,10%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>1,10%</b>
<b>Valeur Point</b>	4,8	4,75	0,05	1,05%
<b>Date accord</b>	14/05/2014	24/04/2013		
<b>Signataires</b>	FO CGC SIA	FO CGC		
<b>date application</b>	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
<b>date application</b>	VP 01/05/2014	VP 1.07.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

Coefficients	MANCHE (50)			
	2014	2012		
140	17390	16945	445,00	2,63%
O1	17390	16945	445,00	2,63%
145	17400	16950	450,00	2,65%
O2	17400	16950	450,00	2,65%
155	17410	16955	455,00	2,68%
O3	17410	16955	455,00	2,68%
170	17520	17060	460,00	2,70%
P1	17520	17060	460,00	2,70%
180	17560	17100	460,00	2,69%
190	17750	17255	495,00	2,87%
P2	17750	17255	495,00	2,87%
215	17965	17460	505,00	2,89%
P3	17965	17460	505,00	2,89%
AM1	18155	17660	495,00	2,80%
225	18090	17580	510,00	2,90%
240	18800	18270	530,00	2,90%
TA1	18800	18270	530,00	2,90%
AM2	19320	18785	535,00	2,85%
255	19680	19125	555,00	2,90%
TA2	19680	19125	555,00	2,90%
AM3	20100	19550	550,00	2,81%
270	20775	20165	610,00	3,03%
TA3	20775	20165	610,00	3,03%
285	21770	21180	590,00	2,79%
TA4	21770	21180	590,00	2,79%
AM4	22570	21955	615,00	2,80%
305	23255	22620	635,00	2,81%
AM5	24270	23610	660,00	2,80%
335	25725	25030	695,00	2,78%
AM6	26550	25835	715,00	2,77%
365	27975	27220	755,00	2,77%
AM7	28605	27835	770,00	2,77%
395	29890	29080	810,00	2,79%
AM8	30100	29285	815,00	2,78%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>2,80%</b>
Valeur Point	4,32	4,22	0,10	2,37%
Date accord	26/05/2014	12/10/2012		
Signataires	FO CGC CFDT CFTC	FO CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2012		
date application	VP 01/07/2014	VP 1.11.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	HERAULT, AUDE, PYR. ORIENTALES (34, 11, 66)			
Coefficients	2014	2013		
140	17600	17375	225,00	1,29%
O1	17600	17375	225,00	1,29%
145	17620	17395	225,00	1,29%
O2	17620	17395	225,00	1,29%
155	17640	17415	225,00	1,29%
O3	17640	17415	225,00	1,29%
170	17840	17600	240,00	1,36%
P1	17840	17600	240,00	1,36%
180	17780	17550	230,00	1,31%
190	17830	17600	230,00	1,31%
P2	17885	17655	230,00	1,30%
215	18080	17810	270,00	1,52%
P3	18295	18025	270,00	1,50%
AM1	18770	18490	280,00	1,51%
225	18135	17865	270,00	1,51%
240	18325	18035	290,00	1,61%
TA1	18840	18560	280,00	1,51%
AM2	19290	19005	285,00	1,50%
255	19230	18925	305,00	1,61%
TA2	19720	19410	310,00	1,60%
AM3	19935	19620	315,00	1,61%
270	20100	19780	320,00	1,62%
TA3	20425	20100	325,00	1,62%
285	21295	20960	335,00	1,60%
TA4	21780	21435	345,00	1,61%
AM4	23145	22780	365,00	1,60%
305	22935	22575	360,00	1,59%
AM5	25710	25305	405,00	1,60%
335	24345	23960	385,00	1,61%
AM6	26850	26430	420,00	1,59%
365	27080	26650	430,00	1,61%
AM7	29080	28625	455,00	1,59%
395	28980	28520	460,00	1,61%
AM8	30825	30340	485,00	1,60%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>1,49%</b>
Valeur Point	4,45	4,4	0,05	1,14%
Date accord	20/05/2014	26/07/2013		
Signataires	FO CFTC	FO CFE-CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/06/2014	VP 1.01.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	<b>ORNE (61)</b>			
<b>Coefficients</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>		
<b>140</b>	17390	17175	215,00	1,25%
<b>O1</b>	17390	17175	215,00	1,25%
<b>145</b>	17400	17190	210,00	1,22%
<b>O2</b>	17400	17190	210,00	1,22%
<b>155</b>	17410	17200	210,00	1,22%
<b>O3</b>	17410	17200	210,00	1,22%
<b>170</b>	17500	17280	220,00	1,27%
<b>P1</b>	17500	17280	220,00	1,27%
<b>180</b>	17530	17310	220,00	1,27%
<b>190</b>	17720	17450	270,00	1,55%
<b>P2</b>	17720	17450	270,00	1,55%
<b>215</b>	17930	17700	230,00	1,30%
<b>P3</b>	17930	17700	230,00	1,30%
<b>AM1</b>	17930	17700	230,00	1,30%
<b>225</b>	18030	17800	230,00	1,29%
<b>240</b>	18760	18520	240,00	1,30%
<b>TA1</b>	18760	18520	240,00	1,30%
<b>AM2</b>	18760	18520	240,00	1,30%
<b>255</b>	19670	19310	360,00	1,86%
<b>TA2</b>	19670	19310	360,00	1,86%
<b>AM3</b>	19670	19310	360,00	1,86%
<b>270</b>	20800	20400	400,00	1,96%
<b>TA3</b>	20800	20400	400,00	1,96%
<b>285</b>	21750	21420	330,00	1,54%
<b>TA4</b>	21750	21420	330,00	1,54%
<b>AM4</b>	21750	21420	330,00	1,54%
<b>305</b>	23250	22860	390,00	1,71%
<b>AM5</b>	23250	22860	390,00	1,71%
<b>335</b>	25720	25440	280,00	1,10%
<b>AM6</b>	25720	25440	280,00	1,10%
<b>365</b>	27890	27580	310,00	1,12%
<b>AM7</b>	27890	27580	310,00	1,12%
<b>395</b>	29830	29500	330,00	1,12%
<b>AM8</b>	29830	29500	330,00	1,12%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>1,40%</b>
<b>Valeur Point</b>	4,3	4,25	0,05	1,18%
<b>Date accord</b>	12/06/2014	24/05/2013		
<b>Signataires</b>	FO CFTC CGC CFDT	FO CFE-CGC CFTC		
<b>date application</b>	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
<b>date application</b>	VP 01/09/2014	VP 1.09.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	<b>JURA (39)</b>			
<b>Coefficients</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>		
140	17345	17164	181,00	1,05%
O1	17345	17164	181,00	1,05%
145	17365	17182	183,00	1,07%
O2	17365	17182	183,00	1,07%
155	17400	17197	203,00	1,18%
O3	17400	17197	203,00	1,18%
170	17450	17265	185,00	1,07%
P1	17450	17265	185,00	1,07%
180	17550	17308	242,00	1,40%
190	17680	17467	213,00	1,22%
P2	17680	17467	213,00	1,22%
215	18085	17959	126,00	0,70%
P3	18085	17959	126,00	0,70%
AM1	18085	17959	126,00	0,70%
225	18328	18201	127,00	0,70%
240	19510	19374	136,00	0,70%
TA1	19510	19374	136,00	0,70%
AM2	19510	19374	136,00	0,70%
255	20240	20099	141,00	0,70%
TA2	20240	20099	141,00	0,70%
AM3	20240	20099	141,00	0,70%
270	21034	20888	146,00	0,70%
TA3	21034	20888	146,00	0,70%
285	22075	21922	153,00	0,70%
TA4	22075	21922	153,00	0,70%
AM4	22075	21922	153,00	0,70%
305	23248	23086	162,00	0,70%
AM5	23248	23086	162,00	0,70%
335	25382	25206	176,00	0,70%
AM6	25382	25206	176,00	0,70%
365	27781	27588	193,00	0,70%
AM7	27781	27588	193,00	0,70%
395	29800	29057	743,00	2,56%
AM8	29800	29057	743,00	2,56%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>0,95%</b>
<b>Valeur Point</b>	4,57	4,57	0,00	0,00%
<b>Date accord</b>	01/06/2014	01/06/2013		
<b>Signataires</b>	FO CFTC CGC CFDT	FO CFTC CFE-CGC CFDT		
<b>date application</b>	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
<b>date application</b>	VP 01/06/2014	VP 1.06.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	HAUTE SAONE (70)			
Coefficients	2014	2013		
140	17345	17165	180,00	1,05%
O1	17345	17165	180,00	1,05%
145	17366	17175	191,00	1,11%
O2	17366	17175	191,00	1,11%
155	17400	17190	210,00	1,22%
O3	17400	17190	210,00	1,22%
170	17450	17210	240,00	1,39%
P1	17450	17210	240,00	1,39%
180	17550	17225	325,00	1,89%
190	17680	17255	425,00	2,46%
P2	17680	17255	425,00	2,46%
215	17769	17336	433,00	2,50%
P3	17769	17336	433,00	2,50%
AM1	17769	17336	433,00	2,50%
225	17844	17409	435,00	2,50%
240	18205	17761	444,00	2,50%
TA1	18205	17761	444,00	2,50%
AM2	18205	17761	444,00	2,50%
255	18524	18072	452,00	2,50%
TA2	18524	18072	452,00	2,50%
AM3	18524	18072	452,00	2,50%
270	19261	18791	470,00	2,50%
TA3	19261	18791	470,00	2,50%
285	20143	19652	491,00	2,50%
TA4	20143	19652	491,00	2,50%
AM4	20143	19652	491,00	2,50%
305	21857	21324	533,00	2,50%
AM5	21857	21324	533,00	2,50%
335	24604	24004	600,00	2,50%
AM6	24604	24004	600,00	2,50%
365	27284	26619	665,00	2,50%
AM7	27284	26619	665,00	2,50%
395	30124	29389	735,00	2,50%
AM8	30124	29389	735,00	2,50%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>2,17%</b>
Valeur Point	4,31	4,27	0,04	0,94%
Date accord	03/06/2014	09/04/2013		
Signataires	FO CFTC CGC CFDT	FO CFDT CFE-CGC CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/06/2014	VP 1.04.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	<b>EURE ET LOIR (28)</b>			
<b>Coefficients</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>		
<b>140</b>	17388	17199	189,00	1,10%
<b>O1</b>	17435	17245	190,00	1,10%
<b>145</b>	17413	17224	189,00	1,10%
<b>O2</b>	17471	17281	190,00	1,10%
<b>155</b>	17453	17255	198,00	1,15%
<b>O3</b>	17600	17400	200,00	1,15%
<b>170</b>	17515	17307	208,00	1,20%
<b>P1</b>	17862	17650	212,00	1,20%
<b>180</b>	17665	17456	209,00	1,20%
<b>190</b>	17823	17594	229,00	1,30%
<b>P2</b>	18319	18084	235,00	1,30%
<b>215</b>	18011	17762	249,00	1,40%
<b>P3</b>	18748	18489	259,00	1,40%
<b>AM1</b>	19266	19000	266,00	1,40%
<b>225</b>	18217	17965	252,00	1,40%
<b>240</b>	18628	18371	257,00	1,40%
<b>TA1</b>	19636	19365	271,00	1,40%
<b>AM2</b>	20179	19900	279,00	1,40%
<b>255</b>	19203	18957	246,00	1,30%
<b>TA2</b>	20361	20100	261,00	1,30%
<b>AM3</b>	20969	20700	269,00	1,30%
<b>270</b>	19976	19729	247,00	1,25%
<b>TA3</b>	21199	20937	262,00	1,25%
<b>285</b>	21097	20847	250,00	1,20%
<b>TA4</b>	22331	22066	265,00	1,20%
<b>AM4</b>	22871	22600	271,00	1,20%
<b>305</b>	22503	22247	256,00	1,15%
<b>AM5</b>	24478	24200	278,00	1,15%
<b>335</b>	24497	24230	267,00	1,10%
<b>AM6</b>	26467	26179	288,00	1,10%
<b>365</b>	26774	26483	291,00	1,10%
<b>AM7</b>	28601	28290	311,00	1,10%
<b>395</b>	28928	28613	315,00	1,10%
<b>AM8</b>	30996	30659	337,00	1,10%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>1,22%</b>
<b>Valeur Point</b>	5,02	4,98	0,04	0,80%
<b>Date accord</b>	25/04/2014	26/04/2013		
<b>Signataires</b>	CFTC CGC CFDT	CFDT CGC		
<b>date application</b>	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
<b>date application</b>	VP 01/07/2014	VP 1.07.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	<b>BELFORT MONTBELIARD (25)</b>			
<b>Coefficients</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>		
140	17345	17200	145,00	0,84%
O1	17345	17200	145,00	0,84%
145	17365	17250	115,00	0,67%
O2	17365	17250	115,00	0,67%
155	17400	17310	90,00	0,52%
O3	17400	17310	90,00	0,52%
170	17450	17390	60,00	0,35%
P1	17450	17390	60,00	0,35%
180	17550	17490	60,00	0,34%
190	17680	17620	60,00	0,34%
P2	17680	17620	60,00	0,34%
215	18085	17950	135,00	0,75%
P3	18085	17950	135,00	0,75%
AM1	18085	17950	135,00	0,75%
225	18330	18200	130,00	0,71%
240	18780	18580	200,00	1,08%
TA1	18780	18580	200,00	1,08%
AM2	18780	18580	200,00	1,08%
255	19530	19110	420,00	2,20%
TA2	19530	19110	420,00	2,20%
AM3	19530	19110	420,00	2,20%
270	20375	19720	655,00	3,32%
TA3	20375	19720	655,00	3,32%
285	21315	20530	785,00	3,82%
TA4	21315	20530	785,00	3,82%
AM4	21315	20530	785,00	3,82%
305	22515	22260	255,00	1,15%
AM5	22515	22260	255,00	1,15%
335	25380	25030	350,00	1,40%
AM6	25380	25030	350,00	1,40%
365	27780	27611	169,00	0,61%
AM7	27780	27611	169,00	0,61%
395	30740	30630	110,00	0,36%
AM8	30740	30630	110,00	0,36%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>1,29%</b>
<b>Valeur Point</b>	4,33	4,29	0,04	0,93%
<b>Date accord</b>	27/05/2014	08/07/2013		
<b>Signataires</b>	FO CFDT CFTC	FO CGC CFTC		
<b>date application</b>	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
<b>date application</b>	VP 01/06/2014	VP 1.07.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	<b>COTES D'ARMOR (22)</b>			
<b>Coefficients</b>	<b>2014</b>	<b>2012</b>		
<b>140</b>	17432	16990	442,00	2,60%
<b>O1</b>	17432	16990	442,00	2,60%
<b>145</b>	17484	17041	443,00	2,60%
<b>O2</b>	17484	17041	443,00	2,60%
<b>155</b>	17642	17195	447,00	2,60%
<b>O3</b>	17642	17195	447,00	2,60%
<b>170</b>	17768	17318	450,00	2,60%
<b>P1</b>	17768	17318	450,00	2,60%
<b>180</b>	17908	17454	454,00	2,60%
<b>190</b>	18304	17840	464,00	2,60%
<b>P2</b>	18304	17840	464,00	2,60%
<b>215</b>	18807	18330	477,00	2,60%
<b>P3</b>	18807	18330	477,00	2,60%
<b>AM1</b>	18807	18330	477,00	2,60%
<b>225</b>	18993	18512	481,00	2,60%
<b>240</b>	19716	19216	500,00	2,60%
<b>TA1</b>	19716	19216	500,00	2,60%
<b>AM2</b>	19716	19216	500,00	2,60%
<b>255</b>	20454	19936	518,00	2,60%
<b>TA2</b>	20454	19936	518,00	2,60%
<b>AM3</b>	20454	19936	518,00	2,60%
<b>270</b>	21593	21046	547,00	2,60%
<b>TA3</b>	21593	21046	547,00	2,60%
<b>285</b>	22658	22084	574,00	2,60%
<b>TA4</b>	22658	22084	574,00	2,60%
<b>AM4</b>	22658	22084	574,00	2,60%
<b>305</b>	24087	23477	610,00	2,60%
<b>AM5</b>	24087	23477	610,00	2,60%
<b>335</b>	26228	25563	665,00	2,60%
<b>AM6</b>	26228	25563	665,00	2,60%
<b>365</b>	28517	27794	723,00	2,60%
<b>AM7</b>	28517	27794	723,00	2,60%
<b>395</b>	30818	30037	781,00	2,60%
<b>AM8</b>	30818	30037	781,00	2,60%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>2,60%</b>
<b>Valeur Point</b>	4,56	4,54	0,02	0,44%
<b>Date accord</b>	20/06/2014	15/10/2012		
<b>Signataires</b>	CFDT CFTC CGC	CFE-CGC CFTC CFDT		
<b>date application</b>	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2012		
<b>date application</b>	VP 01/07/2014	VP 01.07.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE  
**La voix du métallurgiste / octobre 2014**

	<b>CHARENTE MARITIME (17)</b>			
<b>Coefficients</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>		
140	17355	17166	189,00	1,10%
O1	17355	17166	189,00	1,10%
145	17369	17180	189,00	1,10%
O2	17369	17180	189,00	1,10%
155	17387	17198	189,00	1,10%
O3	17387	17198	189,00	1,10%
170	17480	17290	190,00	1,10%
P1	17480	17290	190,00	1,10%
180	17541	17350	191,00	1,10%
190	17701	17508	193,00	1,10%
P2	17701	17508	193,00	1,10%
215	18112	17915	197,00	1,10%
P3	18112	17915	197,00	1,10%
AM1	18112	17915	197,00	1,10%
225	18459	18258	201,00	1,10%
240	19016	18809	207,00	1,10%
TA1	19016	18809	207,00	1,10%
AM2	19016	18809	207,00	1,10%
255	20097	19888	209,00	1,05%
TA2	20097	19888	209,00	1,05%
AM3	20097	19888	209,00	1,05%
270	21099	20880	219,00	1,05%
TA3	21099	20880	219,00	1,05%
285	22199	21968	231,00	1,05%
TA4	22199	21968	231,00	1,05%
AM4	22199	21968	231,00	1,05%
305	23563	23318	245,00	1,05%
AM5	23563	23318	245,00	1,05%
335	25612	25346	266,00	1,05%
AM6	25612	25346	266,00	1,05%
365	27891	27601	290,00	1,05%
AM7	27891	27601	290,00	1,05%
395	30429	30113	316,00	1,05%
AM8	30429	30113	316,00	1,05%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>1,08%</b>
<b>Valeur Point</b>	5,27	5,27	0,00	0,00%
<b>Date accord</b>	12/05/2014	01/08/2013		
<b>Signataires</b>	FO CFDT CGC	CFE-CGC CFDT		
<b>date application</b>	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
<b>date application</b>	VP 01/01/2015	VP 1.01.2014		

\* \* \* \* \*

## SERVICES DE L'AUTOMOBILE

### Avenants 69, 70, 71, 72 du 3 juillet 2014 Temps partiel, forfait-jours, classifications et qualifications, salaires minima de branche

---

La Fédération a signé, le 3 juillet dernier, quatre avenants à la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

- **Avenant 72 sur les salaires minima :**

Les 3 grilles (ouvriers, employés, maîtrise, cadres) sont majorées au **1<sup>er</sup> janvier 2015**. L'augmentation est de **0,8 % avec un minimum de 15 €**. Une augmentation spécifique est accordée aux échelons maîtrise 17, 18 et 19 (respectivement 1,5 %, 1 % et 0,9 %) de façon à aligner le minimum de l'échelon 17 sur celui de l'échelon ouvrier 9. La grille des ouvriers et employés commence à 1 467 € et 1 482 € (échelons 1 et 2).

- **Avenant 69 sur le temps partiel :**

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a fixé une durée minimale des contrats à temps partiel à 24 heures. Mais de nombreux mécanismes permettent de déroger à cette durée, notamment par accord de branche et par signature par le salarié d'un avenant permettant le « complément d'heures ». Tout l'enjeu a été, pour FO, d'encadrer au maximum ces dérogations.

Nous sommes donc parvenus à un accord **rappelant le principe d'une durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine**. Chaque journée ne doit être interrompue que par une **pause d'une durée de deux heures, au maximum**.

Les **dérogations** à la durée minimale sont **strictes** :

- **Dans les entreprises de 11 salariés et plus**, sont listés **9 emplois** pour lesquels la durée minimale est abaissée à **12 h 30 par semaine**. Il s'agit, par exemple, de l'emploi de convoyeur de véhicules, de celui d'opérateur dans une station-service, de celui d'enseignant dans une école de conduite, et de ceux de dépanneur-remorqueur et d'opérateur dans un parc de stationnement. Cette dérogation est également applicable à l'emploi de secrétariat ou de comptabilité, et à celui de nettoyage des locaux.
- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés**, ou pour les salariés bénéficiant déjà d'une pension de vieillesse, la dérogation est plus générale.

S'agissant des **heures complémentaires**, l'avenant précise que le contrat de travail doit fixer le **délaï de prévenance** que doit respecter l'entreprise. Il prévoit qu'**un salarié peut refuser** de faire des heures complémentaires, si elles le conduisent à travailler un jour de la semaine non prévu par son contrat de travail, ou s'il justifie d'un engagement contractuel, pris avec un autre employeur, l'empêchant de les accomplir.

Pour les « **compléments d'heures** »; la Fédération a obtenu qu'ils soient limités à **4 par an** (hors le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné). Les heures, effectuées dans

le cadre du complément d'heures, ouvrent droit à une **majoration conventionnelle**, fixée à **10 % du salaire horaire**.

Les signataires rappellent aussi que les heures complémentaires, accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant complément d'heures, donnent lieu à une majoration de salaire légale, qui est égale à **25 %**.

- **Avenant 70 sur les forfaits-jours des cadres autonomes :**

L'avenant 70 vise à sécuriser le recours au forfait en jours, dans la limite de 218 jours de travail par an. L'avenant précise que la convention individuelle de forfait peut être conclue pour une période infra-annuelle (forfait à temps partiel). Ils prévoient aussi la possibilité d'une convention à durée déterminée, notamment par CDD d'au moins trois mois. La rémunération minimale du forfait reste fixée à **125 % du minimum conventionnel** applicable au cadre concerné.

Une **surveillance régulière de la charge de travail** doit être mise en place, avec des indicateurs appropriés. Un **document de suivi est établi et visé mensuellement**. Un **entretien annuel** doit permettre de faire le point sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. En cas d'inadéquation avérée, l'employeur doit proposer des **actions correctives**, dont l'efficacité est mesurée lors d'un **second entretien dans les trois mois** qui suivent l'entretien annuel.

- **Avenant 71 sur la formation :**

Cet accord traite aussi bien du **compte personnel de formation** que du financement de la formation à partir de 2016.

L'avenant fixe le mode d'utilisation du compte personnel de formation (CPF). Les actions qui y sont éligibles pour la branche sont les formations sanctionnées par une certification inscrite au Répertoire national des certifications des services de l'automobile. Ce sont aussi les actions qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications.

Les conditions de prise en charge par l'Opca (l'Anfa) prévoient des cas dans lesquels un abondement du CPF peut être attribué aux salariés. Ce dernier atteint 70 heures, au bénéfice de salariés travaillant dans l'entreprise qui les a formés depuis plus de six ans et n'y occupant pas un emploi correspondant à la certification acquise. Un abondement est aussi prévu, lorsque l'utilisation du CPF est complétée par un recours à une période de professionnalisation. ■

Texte des accords :

3 juillet 2014

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**  
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

**Avenant n° 69 à la Convention collective nationale  
relatif au travail à temps partiel**

**Les organisations soussignées,**

*Vu le code du travail modifié par la loi « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013, en ce qui concerne notamment ses articles L.3123-1 et suivants, relatifs au travail à temps partiel,*

*Vu l'article 1-11 de la Convention collective,*

*Considérant l'importance que peut revêtir le travail à temps partiel dans l'organisation de certaines activités relevant des Services de l'Automobile, notamment dans les Très Petites Entreprises (TPE),*

*Considérant que la reconnaissance de ces spécificités doit s'accompagner d'un renforcement des garanties reconnues aux salariés amenés à travailler à temps partiel,*

**Convientent de ce qui suit :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le texte de l'article 1- 11 « Travail à temps partiel » est composé de dix paragraphes ainsi rédigés :

**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 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 annuelle, au maximum égale à 1607 heures, fixée en application de l'annexe « annualisation » de la convention collective ;

4° à la durée annuelle, au maximum égale à 1607 heures, correspondant au forfait annuel en heures sur l'année défini par l'article 1-09 e) de la convention collective.

**b) Mise en œuvre du travail à temps partiel**

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

Le passage à temps partiel des salariés âgés de 55 ans ou plus doit pouvoir être un moyen privilégié pour un aménagement des horaires tenant compte des contraintes du vieillissement, et pour faciliter la transition vers la fin de carrière. Il constitue à ce titre une évolution des fonctions qu'il peut être souhaitable d'évoquer lors des entretiens de deuxième partie de carrière visés à l'article 1-24. Il est également un élément important à prendre en considération pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans une perspective de transmission des savoirs.

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

3 juillet 2014

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, outre les mentions obligatoires visées aux articles 2-03 et 4-02 de la présente convention, l'ensemble des mentions légales relatives aux horaires de travail et aux éventuelles modifications de ces horaires, notamment en cas de recours à des heures complémentaires.

#### **f) Horaires de travail**

##### **1- Durée minimale**

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine. 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 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 24 heures par semaine ; 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.

3 juillet 2014

2°- salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études, auquel cas la fixation d'un horaire inférieur à 24 heures par semaine est de droit.

3° - salarié bénéficiaire par ailleurs d'une pension de vieillesse.

4° - salarié employé dans une entreprise de moins de 11 salariés.

5°- salarié ne relevant pas des cas 1° à 4° et occupant un des emplois suivants, pour lesquels une durée égale à douze heures trente minutes ou plus par semaine 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 hebdomadaire du travail est répartie sur un à cinq jours, au sein desquels les horaires doivent être regroupés par journées de sept à huit heures, ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures.

L'article 1-10 a) de la Convention collective relatif au repos journalier est applicable aux salariés à temps partiel. Par dérogation toutefois, le salarié à temps partiel âgé d'au moins 18 ans peut demander que chacune des journées de travail soit continue lorsqu'elle ne dépasse pas 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<sup>e</sup> 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.

3 juillet 2014

#### **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 est 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 ne peuvent pas être proposés ni acceptés par les salariés visés au point 5° du paragraphe f) 2.

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

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée temporairement à un temps complet, sans pouvoir dépasser 1547 heures sur 12 mois consécutifs, déduction faite des repos hebdomadaires, des congés payés visés à l'article 1-15 et des jours fériés chômés.

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

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

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

#### **j) Statut des salariés à temps partiel**

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

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

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

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis 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 œuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

3 juillet 2014

Article 2 - L'annexe « Annualisation des horaires de travail » de la Convention collective est modifiée comme suit :

a) - le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 est ainsi rédigé : « *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.* »

b) - La 2<sup>e</sup> phrase du premier alinéa de l'article 4-1 est ainsi rédigée : « *Ce volume est plafonné à 1 607 heures, sous réserve du cas des salariés à temps partiel visé au § 4.2.* »

c) - Dans les exemples de calcul figurant à l'article 4-1 les mots : « *jours fériés chômés* » sont complétés par les mots : « *ne tombant pas un dimanche* », et le nombre « *1600* » est remplacé par « *1607* ».

d) Le texte de l'article 4-2 est modifié comme suit, les articles numérotés 4-2 à 4-4 devenant les articles 4-3 à 4-5 :  
**4.2 – 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, et qui travaillent dans un groupe relevant du périmètre défini au § 2. 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.*

e) La 1<sup>ère</sup> phrase de l'article 4.4.1 Salaires de base est modifiée comme suit : « *Lors de la mise en œuvre de l'annualisation, les salaires de base antérieurs sont maintenus pour un horaire hebdomadaire annuel moyen de 35 heures ;* », et le 2<sup>e</sup> alinéa de ce même article 4.4.1 est supprimé.

f) Le texte de l'article 5-2 est modifié comme suit, les articles numérotés 5-2 à 5-4 devenant les articles 5-3 à 5-5 :  
**5.2 - Salariés à temps partiel**

*L'horaire contractuellement défini peut, au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être identique à celui des salariés à temps plein ; pour autant, l'intéressé conserve le statut de salarié à temps partiel dès lors que, pour l'année entière, la durée effective du travail n'aura pas dépassé les limites indiquées au § 4.2.*

g) Il est ajouté à l'article 5-4 Manque d'activité, un nouvel alinéa ainsi rédigé : « *Le présent § 5.4 ne s'applique pas aux salariés à temps partiel visés au § 4.2.* »

h) A l'article 6.2.1 a), la référence « *1607 heures* » est substituée à « *1600 heures* », et la référence au « *paragraphe 5-5* » est substituée à « *paragraphe 5-4* ».

i) Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6.2.1 b) est supprimé.

**Article 2** - Un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du travail à temps partiel, que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des articles L.3123-1 et suivants du code du travail ainsi que du présent accord.

**Article 3** - Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L.2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014

Organisations professionnelles

Organisations syndicales de salariés

3 juillet 2014

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**  
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

**Avenant n° 70 à la Convention collective nationale  
relatif aux conventions de forfait en jours**

**Les organisations soussignées,**

*Vu le code du travail, notamment les articles L.3121-43 et suivants,*

*Vu l'article 1-09 f) de la Convention collective,*

*Considérant l'opportunité de préciser les conditions du recours aux conventions de forfait en jours, qui sont déterminées par des textes conventionnels établis le 31 mars 2000, pour les adapter aux évolutions légales et jurisprudentielles intervenues depuis l'origine,*

**Conviennent de ce qui suit :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le texte de l'article 1-09 f) de la Convention collective est modifié comme suit :

**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 visée à l'article 1-15 b, ou toute autre période définie par un accord d'entreprise ou d'établissement.

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

- contrat à durée déterminée d'au moins 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;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant pour une durée déterminée un nombre mensuel de jours de travail inférieur à celui qui résulte de la convention, ainsi que la répartition hebdomadaire de ces jours de travail.

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

3 juillet 2014

### **3. Régime juridique**

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

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos journalier visé à l'article 1-10 a) ainsi que du repos hebdomadaire dans les conditions indiquées à l'article 1-10 b) ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, les garanties suivantes se substituent à celles prévues par l'article 1-10 b) : tout dimanche travaillé comptera pour deux jours de travail, dans le document de contrôle visé à l'article 1-09 a), et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22<sup>e</sup> de ce forfait.

La charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, selon les modalités indiquées à l'article 4-06.

### **4. Rémunération**

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

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

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

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

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

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

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

**Article 2** - L'article 4-06 de la Convention collective, qui prend l'intitulé : « Forfait en jours », est modifié comme suit :

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1-09 f) de la présente convention collective, n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés, et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés, en : repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

3 juillet 2014

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier.

**Article 3** - Conformément à l'article 1-09 f) 4 dans sa rédaction antérieure au présent avenant, les entreprises étaient fondées, lorsque le nombre de jours convenu était inférieur à 218 pour une année complète de travail, à appliquer une majoration mensuelle au moins égale à 25 % diminuée de 1 % par jour de travail en moins dans la limite de 10.

De même, lorsque le nombre de jours convenu dans une convention de forfait en jours était inférieur à 208 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne pouvait être inférieure à celle définie ci-dessus, calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait de référence en vigueur dans l'entreprise.

Les entreprises qui appliquent les dispositions ci-dessus à la date d'entrée en vigueur de l'avenant pourront les conserver sans limitation de durée, pour les salariés présents comme pour les nouveaux embauchés, aussi longtemps qu'un accord d'entreprise n'aura pas modifié le nombre annuel de jours de forfait en vigueur.

**Article 4** - Sans préjudice des dispositions de l'article 3, un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du présent avenant, que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des articles visés au préambule.

**Article 5** - Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L.2261-15 du code du travail.

**Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014**

**Organisations professionnelles**

**Organisations syndicales de salariés**

3 juillet 2014

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**  
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

**Avenant n° 71 à la Convention collective nationale  
relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles,  
à l'insertion et à la formation professionnelle**

**Les organisations soussignées,**

*Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,*

*Vu le code du travail, notamment l'article L.2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle, et l'article L.2241-7 relatif à la négociation quinquennale sur les classifications,*

*Vu la Convention collective,*

*Considérant l'opportunité qui leur est offerte, à l'occasion de la transcription de la réforme législative dans la Convention collective, de réorganiser l'ensemble des textes en vigueur dans la Branche dans la perspective d'améliorer la lisibilité, l'accessibilité et la sécurité juridique des dispositifs de formation professionnelle,*

**Convientent de ce qui suit :**

**Article 1<sup>er</sup>** - L'ensemble des dispositions faisant l'objet du présent avenant est regroupé dans quatre articles consécutifs du chapitre 1<sup>er</sup> de la Convention collective, qui se substituent aux articles 1-18 à 1-23 *ter*:

- ARTICLE 1.19 - JEUNES SALARIÉS
- ARTICLE 1.20 – QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES
- ARTICLE 1.21 – FORMATION PROFESSIONNELLE
- ARTICLE 1.22 – DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Consécutivement, sont modifiés les numéros d'articles suivants :

- ARTICLE 1.21- BULLETIN DE SALAIRE - CERTIFICAT DE TRAVAIL devient ARTICLE 1-18
- ARTICLE 1.24 – EMPLOI DES SALARIES AGES devient ARTICLE 1-23
- ARTICLE 1.25 –RETRAITE COMPLEMENTAIRE devient ARTICLE 1-24
- ARTICLE 1.25 *bis* – EPARGNE SALARIALE devient ARTICLE 1-25
- ARTICLE 1.27 – REALISATIONS SOCIALES devient ARTICLE 1-29
- ARTICLE 1.28 – REGIME DE SANTE devient ARTICLE 1-27
- ARTICLE 1.29 – HYGIENE ET SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL devient ARTICLE 1-28

A l'article 1-16 a), la référence à « l'article 1-19 » est remplacée par une référence aux articles 1-22 a) et b), et la référence à « l'article 1-18 c) » est remplacée par une référence à l'article 1-19 c).

A l'article 1-23 a)2, la référence à « l'article 1-23 *ter* c) » est remplacée par une référence à l'article 1-21 d)1, et, à l'article 1-23 a)3, la référence au « droit individuel à la formation (DIF) » est remplacée par une référence au compte personnel de formation (CPF).

3 juillet 2014

**Article 2** - Au paragraphe b) de l'article 1-19 « Jeunes salariés », est inséré un 3<sup>e</sup> alinéa ainsi rédigé :

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

Cet accord est annexé au présent avenant (annexe 1).

**Article 3** - L'article 1-20 est ainsi rédigé :

## **1-20 QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

### **a) Définition des qualifications professionnelles**

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

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

### **b) Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile**

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

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

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

### **c) Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile**

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

Ces certifications sont de trois types : les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 1-22 d), les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L.335-6 du code de l'éducation.

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

3 juillet 2014

**Article 4** - L'article 1-21 est ainsi rédigé :

**ARTICLE 1.21 – FORMATION PROFESSIONNELLE**

**a) Organisation de la formation professionnelle continue**

**1 - Planification de la formation dans l'entreprise**

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

**2 - Action des représentants du personnel**

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

**b) Pilotage de la formation professionnelle**

**1- Rôle de la Commission Paritaire Nationale**

La Commission Paritaire Nationale visée à l'article 1-04 *bis*, fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux « commissions paritaires nationales de l'emploi », et à ce titre :

- dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;
- dans le domaine des qualifications professionnelles, elle actualise le RNQSA visé à l'article 1-20 b) par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu.

**2- Association Nationale pour la Formation Automobile**

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

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

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié à la branche des services de l'automobile, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1-01 de la présente Convention collective.

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

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

3 juillet 2014

**c) Financements de la formation professionnelle continue**

**1 - Contributions obligatoires**

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

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

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

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

**2 - Contribution supplémentaire**

En application des dispositions des dispositions de l'article L6332-1-2 du code du travail, les entreprises sont redevables auprès de l'ANFA au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, d'une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

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

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

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

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

**d) Situation des salariés au regard de la formation professionnelle**

**1- Entretien professionnel**

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

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

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

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

- 1° après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;

3 juillet 2014

- 2° préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;
- 3° à la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1-21 a) 1;
- 4° en cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessous.

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

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

#### **2- Conséquences des actions de formation continue sur la situation du salarié**

Ces conséquences sont définies aux articles 2-05 et 3-02b, 3B-02b, ou 5-02b, selon le classement de l'intéressé.

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

#### **3- Clauses de dédit-formation**

##### **• Principe**

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

##### **• Conditions**

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

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

##### **• Mise en œuvre**

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

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

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

##### **• Montant de l'indemnité**

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

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

#### **4- Validation des acquis de l'expérience**

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

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP et au RNCSA visé à l'article 1-20 c).

3 juillet 2014

Article 5 - L'article 1-22 est ainsi rédigé :

#### **ARTICLE 1.22 – DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

##### **a) Apprentissage**

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

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

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

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12<sup>e</sup> mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12<sup>e</sup> mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

##### **b) Contrats de professionnalisation**

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

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

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du Répertoire National des Certifications, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12<sup>e</sup> mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12<sup>e</sup> mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

##### **c) Périodes de professionnalisation**

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

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

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

3 juillet 2014

#### **d) Certificats de qualification professionnelle**

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

À chaque qualification de branche visée à l'article 1-23 est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'État, ou sauf exception définie par la Commission Paritaire Nationale, un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui est mentionné à la rubrique « mode d'accès » de la fiche de qualification considérée.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel », document de référence établi par l'ANFA. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée en Commission Paritaire Nationale.

Un accord paritaire national annexé à la convention collective définit les publics visés, les conditions d'obtention des CQP, et plus généralement les missions dévolues à l'ANFA pour la gestion du dispositif.

#### **e) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

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

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

- à la branche des services de l'automobile, d'affirmer son identité et l'attractivité des nombreux parcours professionnels qu'elle organise ;
- aux entreprises, d'améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications;
- aux salariés, de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

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

#### **f) Compte personnel de formation**

##### **• Droit au compte personnel de formation**

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

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

##### **• Actions de formation éligibles**

Les actions de formation éligibles au Compte Personnel de Formation, au titre de la liste élaborée par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L.6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans le RNCSA visé à l'article 1-20 c) ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles.

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

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

3 juillet 2014

• **Financement des actions de formation**

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

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

L'ANFA fournit chaque année à la Commission Paritaire Nationale un bilan chiffré des prises en charge.

• **Abondements du compte personnel de formation**

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

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

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

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

**g) Congé individuel de formation**

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

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

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification visée à l'article 1-20 c), l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

**Article 6** - Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe a) de l'article 3-02 de la Convention collective est scindé en deux paragraphes a) et b) rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe b) prenant l'intitulé : « c) *Classement des salariés en cours de carrière* » et l'ancien paragraphe c) devenant le paragraphe d).

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

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3-03. À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

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

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

3 juillet 2014

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

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3-03.

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

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3-02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 3-03 de la présente convention collective.

**Article 7** - A l'article 3-03 de la Convention collective, la définition de l'échelon 2 est modifiée comme suit :

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

**Article 8** - Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe a) de l'article 3B-02 de la Convention collective est scindé en deux paragraphes a) et b) rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe b) prenant l'intitulé : « c) *Classement des salariés en cours de carrière* » et l'ancien paragraphe c) devenant le paragraphe d).

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

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3B-03. À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

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

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

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

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

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification décrivant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3B-02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 3B-03 de la présente convention collective.

3 juillet 2014

**Article 9** - Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe a) de l'article 5-02 de la Convention collective est scindé en deux paragraphes a) et b) rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe b) prenant l'intitulé : « c) Classement des salariés en cours de carrière » et l'ancien paragraphe c) devenant le paragraphe d).

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

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des niveaux figurant à l'article 5-03 et des degrés figurant à l'article 5-02 c). À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

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

Le titulaire d'une certification inscrite au RNQSA sera classé sur le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il progressera au sein du niveau considéré dans les conditions indiquées par l'article 5-02 c).

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

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

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 5-02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 5-03 de la présente convention collective.

**Article 10** - Aux articles 3-02 c), 3B-02 c) et 5-02 c), les références à « l'article 1-23 bis » et au « RNC », sont remplacées respectivement par une référence à l'article 1-20 c) et au RNCSA.

**Article 11** - Les accords annexés à la Convention collective « Droit individuel à la formation », « Entretien professionnel » et « Contrats et périodes de professionnalisation » sont abrogés.

**Article 12** - Dans le panorama des qualifications professionnelles qui figure en tête du RNQSA, la mention des qualifications spécifiques, transversales et génériques est supprimée.

**Article 13** - Les accords suivants joints au présent avenant sont annexés à la Convention collective :

- Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes (1)
- Apprentissage (2)
- Contrats de professionnalisation (3)
- Périodes de professionnalisation (4)
- Certificats de qualification professionnelle (5)
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (6)
- Validation des acquis de l'expérience (7)

**Article 14** - Un accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ne pourra être négocié et conclu que sur l'application des articles 1-21 a) et d), 1-22 a), e) et g) de la Convention collective tels qu'ils résultent du présent avenant, en vue d'améliorer la situation des salariés dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

3 juillet 2014

**Article 15** - Les organisations soussignées conviennent d'examiner, à l'occasion du prochain réexamen par la CPN des fiches du RNQSA en vue de son actualisation, conformément à l'article 1-20 b) de la Convention collective :

- d'une part, la liste des domaines d'activité dont la structure est actuellement la suivante :

- Maintenance (7 spécialités)
- Carrosserie-peinture (4 spécialités)
- Vente (3 filières, 6 spécialités)
- Services (7 filières, 12 spécialités)
- Fonctions supports (2 filières)

- d'autre part, le contenu des fiches de qualification génériques dites « série Z », en vue de vérifier leur compatibilité avec les principes précisés par le présent avenant.

**Article 16** - Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve de l'extension visée à l'article 17. Les entreprises seront redevables de la contribution supplémentaire visée à l'article 1-21 c) 2 de la Convention collective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

**Article 17** - Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L.2261-15 du code du travail.

**Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014**

**Organisations professionnelles**

**Organisations syndicales de salariés**

3 juillet 2014

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**  
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

**Avenant n° 72 à la Convention collective nationale  
relatif aux salaires minima**

Les organisations soussignées,

*Vu l'article L.2241-1 du code du travail,*

*Vu les barèmes de salaires minima annexés à la Convention collective, modifiés en dernier lieu par  
avenant n°67 du 4 octobre 2013,*

Conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**- Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective sont modifiés comme suit:

**MINIMA GARANTIS POUR 35 HEURES**

Ouvriers Employés	
Echelons	MG 35 h
12	1846 €
11	1798 €
10	1751 €
9	1712 €
8	1658 €
7	1608 €
6	1577 €
5	1545 €
4	1519 €
3	1498 €
2	1482 €
1	1467 €

Maîtrise	
Echelons	MG 35 h
25	2338 €
24	2214 €
23	2090 €
22	1970 €
21	1905 €
20	1846 €
19	1798 €
18	1751 €
17	1712 €

Cadres	
Niveaux/ Degrés	MG 35 h
V	4921 €
IV C	4428 €
IV B	4181 €
IV A	3935 €
III C	3690 €
III B	3443 €
III A	3197 €
II C	2951 €
II B	2705 €
II A	2459 €
I C	2338 €
I B	2214 €
I A	2090 €

3 juillet 2014

**Article 2-** La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 et figurant au point 2 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective, est portée à 3,17 €.

**Article 3-** Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1-10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective, est porté à 5,57 €.

**Article 4-** Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

**Article 5-** Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2014. Si l'arrêté d'extension était publié en 2015, l'accord entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014

Organisations professionnelles

Organisations syndicales de salariés

\* \* \* \* \*

## ETUDES

---

### VEILLE JURIDIQUE

#### Les changements intervenus cet été

---

L'été, à défaut d'avoir été ensoleillé, a été florissant en terme de nouveautés législatives et réglementaires. Nous vous proposons un résumé des changements opérés.

#### I. Simplification du droit - Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014

- **Les dispositions relatives à la période d'essai**

L'article L 1221-25 du code du travail prévoit que, désormais, l'employeur qui ne respecte pas le délai de prévenance lié à la période d'essai doit verser au salarié, sauf faute grave de ce dernier, **une indemnité compensatrice**, égale au montant des salaires et avantages correspondant à la durée manquante du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

- **Les dispositions relatives aux mesures de publicité dans le domaine des relations collectives**

- **Base de données** : L'article L 2323-7-3 du code du travail dispose que « les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données [...] et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise [...] ».

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également **la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations** mentionnés au premier alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité ».

- **Organisation des élections** : selon les articles L 2314-2 et L 2324-3 du code du travail, dorénavant le **personnel** est **informé** de l'organisation des élections professionnelles **par tout moyen** permettant de conférer une date certaine à cette information (jusqu'alors l'affichage était obligatoire). Il en est **de même** pour la **diffusion du procès-verbal de carence** auprès des salariés (art. L 2314-5 et L 2324-8 du code du travail).

Enfin, **l'information des organisations syndicales** de la tenue des élections et l'invitation de celles-ci à négocier le protocole préélectoral et à présenter des candidats se fera **par tout moyen** (art. L 2314-3 et L 2324-4 du code du travail).

La communication du protocole d'accord préélectoral à l'inspection du travail, en cas de modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux est obligatoire

seulement lorsque celle-ci en fera la demande (art. L 2324-12 et L 2314-10 du code du travail).

L'employeur doit transmettre le **PV de carence** dans les 15 jours à l'inspecteur du travail par **tout moyen** permettant de conférer une date certaine (art. L 2324-8 du code du travail).

- **PSE** : L'obligation **d'affichage du plan de sauvegarde de l'emploi** dans une entreprise dépourvue de CE ou de DP est remplacée par une information des salariés par tout moyen (art. L 1233-49 du code du travail). De même, **l'information relative à la décision de validation ou d'homologation du PSE** et les voies et délais de recours peut se faire par tout moyen (art. L 1233-57-4 du code du travail).

L'obligation de publicité des **postes disponibles dans le cadre de la priorité de réembauche** applicable en cas de licenciement économique est supprimée. L'employeur n'a plus à les afficher sous prétexte qu'il doit déjà informer le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification (art. L 1233-45 du code du travail).

• **Les dispositions relatives aux mesures de publicité de l'interdiction des discriminations et du harcèlement.** L'obligation d'affichage des textes du code pénal concernant les discriminations, le harcèlement moral et sexuel est supprimée pour être remplacée par une **information par tout moyen** (art. L 1142-6, L 1152-4 et L 1153-5 du code du travail).

## **II. Nouvelle loi encadrant les stages – Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014**

La loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires est parue.

- **Durée** : La durée maximum des stages reste inchangée : elle est de **6 mois** par année d'enseignement. En revanche, il n'existe **plus de dérogations possibles** (article L 125-5). Une période d'adaptation de deux ans est prévue pour certaines formations (liste établie par décret).
- **Gratification** : dès lors que la durée du stage est **supérieure à deux mois** (consécutifs ou au cours d'une même année scolaire ou universitaire), la gratification est **obligatoire**. Elle est fixe et est due **à compter du premier jour** de la période de stage. A défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, le montant sera fixé par décret et devra être égal au moins à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (**soit 523.67 euros pour 151.67heures**). Attention tout de même, la hausse de la gratification minimale se fera en **deux temps** : +43.50€ à la rentrée 2014 et +43.50€ à la rentrée 2015. De plus, la gratification est **exonérée d'impôts sur le revenu**, dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance.
- **Nouveaux droits** : Le statut des stagiaires est considérablement amélioré, sur différents points :
  - . Durée du travail : les règles applicables en matière de durées maximales (quotidienne et hebdomadaire) de présence de nuit, de repos et de jours fériés aux salariés de l'entreprise d'accueil sont applicables aux stagiaires. A l'organisme d'accueil d'établir un décompte des durées de présence de ces derniers.

. Maternité et maladie : le stagiaire a droit au bénéfice des congés et autorisations d'absence liés à la maternité, à la paternité, à l'adoption, etc, pour une durée équivalente à celles des salariés de l'entreprise. En cas d'interruption de stage, notamment pour un motif lié à la maladie, un accident..., l'établissement d'enseignement supérieur valide le stage ou propose au stagiaire une solution alternative. Le report est aussi possible en cas d'accord entre les deux parties.

. Avantages sociaux : le stagiaire bénéficie du restaurant d'entreprise, des titres-restaurant et de la prise en charge des frais de transports publics dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

En revanche, **pas de droits établis aux congés payés** mais quand la durée du stage est supérieure à deux mois, la convention doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire.

- **Nombre maximal de stagiaires :** Un quota de stagiaires par entreprise sera instauré par décret. L'entreprise qui dépasse le nombre prévu s'expose à une **amende**, prononcée par l'inspection du travail (2000€ par stagiaire concerné, 4000€ en cas de récidive). Pour cela, les moyens de l'inspection du travail sont renforcés : ils ont notamment la possibilité d'informer le stagiaire, l'établissement d'enseignement et les IRP lorsqu'ils constatent certaines irrégularités. Les noms et prénoms des stagiaires doivent aussi apparaître dans une section propre du registre unique du personnel.
- **Action en requalification du stage :** une procédure spéciale a été instaurée pour plus d'efficacité en cas de demande de requalification en contrat de travail : l'affaire est **directement portée devant le bureau de jugement**, qui a **un mois**, à compter de sa saisine, pour statuer sur le fond.

### **III. Loi relative à l'économie sociale et solidaire – Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014**

Un des volets de cette loi vient compléter les sanctions encourues par l'entreprise en cas de **violation de l'obligation de recherche d'un repreneur posée par la loi « Florange »** du 29 mars 2014 (C. trav., art. L. 1233-57-14 et s.). Pour rappel, cette loi oblige **les entreprises d'au moins 1000 salariés** envisageant la fermeture d'un établissement, qui aurait pour conséquence un projet de licenciement économique, à rechercher un repreneur et d'associer le comité d'entreprise à cette recherche.

- **Sanction : le PSE rejeté par l'administration**

Désormais, la Direccte pourra **refuser de valider ou d'homologuer** le plan de sauvegarde de l'emploi en cas de manquement de l'employeur à son obligation de rechercher un repreneur.

La Direccte vérifiera que l'entreprise a bien (C. trav., art. L. 1233-57-2, modifié) :

- **réuni et informé**, selon les modalités prévues par le Code du travail, **le CE** (ou, le cas échéant le comité central et les comités d'établissement concernés) et lui a fourni tous les renseignements utiles (C. trav., art. L. 1233-57-9 à L.1233-57-11) ;
- notifié son projet à l'autorité administrative compétente et lui a transmis les éléments requis (C. trav., art. L. 1233-57-12) ;
- **informé le maire de la commune** du projet de fermeture (C. trav., art. L. 1233-57-13) ;

- rempli ses **obligations de recherche d'un repreneur** : informer les repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement, réaliser un document de présentation de l'établissement, engager le cas échéant la réalisation du bilan environnemental, donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, examiner les offres reçues, apporter une réponse motivée à chacune des offres reçues dans les délais impartis au CE pour rendre son avis sur l'opération (C. trav., art. L. 1233-57-14) ;
- **informé le CE des offres de reprise formalisées, au plus tard huit jours après leur réception** (C. trav., art. L. 1233-57-15) ;
- donné l'accès au CE souhaitant rechercher un repreneur à toutes informations nécessaires (C. trav., art. L. 1233-57-16) ;
- **consulté le CE sur toute offre de reprise** à laquelle il souhaite donner suite et indiqué les raisons qui le conduisent à accepter cette offre, notamment au regard de la capacité de l'auteur de l'offre à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement (C. trav., art. L. 1233-57-19) ;
- enfin, avant la fin de la procédure d'information et de consultation, **réuni le CE pour lui présenter le rapport sur le « processus de recherche »** (communiqué également à l'autorité administrative) lorsqu'aucune offre de reprise n'a été reçue ou l'employeur n'a donné suite à aucune des offres (C. trav., art. L. 1233-57-20).

- **Remboursement d'aides publiques :**

Le manquement de l'employeur à son obligation de rechercher un repreneur peut également être sanctionné par le remboursement de certaines aides publiques.

La loi du 31 juillet accorde à **l'autorité administrative le pouvoir de demander ce remboursement**. Peuvent faire l'objet d'un remboursement uniquement les aides accordées à l'entreprise, au titre de l'établissement concerné par le projet de fermeture, au cours des deux années précédant la réunion du CE en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs et après l'entrée en vigueur de la loi ESS (C. trav., art. L. 1233-57-21 modifié).

#### **IV. Loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes – Loi n° 2014-873 du 4 août 2014**

La loi instaure :

- un partage du complément de libre choix d'activité entre les deux membres du couple concernant les enfants nés ou adoptés à compter du 1er octobre 2014 ;
- une protection des pères salariés pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant;
- une autorisation d'absence pour le futur père afin d'accompagner la future mère à trois examens échographiques;
- une obligation pour l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, « d'y mettre un terme et de les sanctionner » (art. L. 1153-5 modifié du code du travail) ;
- une négociation globale unique sur l'égalité professionnelle ;
- en 2017, une obligation de compter 40% de femmes aux postes de cadres dirigeants de l'Etat.

## **V. Mise en œuvre du Pacte de responsabilité - Loi de finances et Loi de financement de la sécurité sociale rectificatives pour 2014**

- **Élargissement de la réduction Fillon et baisse de la cotisation familiale**

Le dispositif de la réduction dégressive de cotisations patronales, dite « réduction Fillon », sera révisé au **1er janvier 2015**, afin de mettre en œuvre un dispositif «**zéro cotisations Urssaf**» au niveau du smic. Cet allègement « Fillon » s'appliquera sans différenciation selon l'effectif de l'entreprise, puisque toutes les entreprises bénéficient d'un même niveau de réduction, toujours dans la limite de 1,6 smic. De plus, le dispositif de neutralisation des rémunérations des temps de pause, d'habillage et de déshabillage sera supprimé.

Autre mesure d'allègement des charges sociales patronales, la cotisation familiale versée aux Urssaf sera ramenée en 2015 de 5,25 % à 3,45 % (soit une baisse de 1,8 point) sur les salaires ne dépassant pas 1,6 smic par an.

- **Retraites : gel des pensions supérieures à 1 200 €**

À titre exceptionnel, les pensions de retraites supérieures à 1 200 € (hors minima sociaux) seront gelées pendant 18 mois. Elles seront ainsi revalorisées non pas au 1er octobre 2014, mais le 1er octobre 2015.

- **Réduction exceptionnelle de l'impôt sur le revenu**

Une réduction d'impôt forfaitaire (applicable au titre des revenus de 2013) de 350 € pour une personne seule et de 700 € pour un couple est accordée aux contribuables dont le montant du revenu fiscal de référence du foyer est inférieur respectivement à 13 795 € pour un célibataire et 27 590 € pour les couples.

Pour les ménages dont le montant des revenus est compris entre ces plafonds et respectivement 14 145 € pour une personne seule et 28 290 € pour un couple, la réduction d'impôt est dégressive.

## **VI. Définition du panier de soins minimal pour les complémentaires santé en entreprise : Décret du 8 septembre 2014**

Au **1er janvier 2016**, dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés, les entreprises devront mettre en place un panier de garanties minimum. Un décret du 8 septembre 2014 détaille le **contenu de ce panier** et les conditions dans lesquelles certains salariés peuvent être **dispensés d'adhérer** à la complémentaire santé de leur entreprise :

Aux termes de l'article D. 911-1 nouveau du Code de la sécurité sociale, le contrat complémentaire santé généralisé d'entreprise doit prendre en charge les éléments listés ci-après.

- Pour les soins de ville, au minimum, l'intégralité de la participation de l'assuré ou « ticket modérateur » pour les consultations du médecin dans le cadre du parcours de soins, et pour les

frais de laboratoire et de pharmacie prescrits par ledit médecin. La prise en charge n'est pas obligatoire pour :

- les médicaments traitant des troubles sans gravité, ceux dont le service médical rendu n'est pas classé comme majeur ou important et pour les spécialités homéopathiques ;
- les frais liés à une cure thermale.

En revanche, le contrat ne peut pas prendre en charge la majoration du ticket modérateur due en cas de non-respect du parcours de soins, de même que les participations forfaitaires et les franchises.

- Pour les frais d'hospitalisation, la prise en charge est au minimum fixée au niveau du ticket modérateur. Quant au forfait journalier hospitalier (18 € à l'hôpital ou en clinique ou 13,50 € en psychiatrie), il doit être pris en charge intégralement, sans limitation de durée.
- Pour les prothèses et l'orthodontie, le minimum de la prise en charge est fixé à 125 % de la base de remboursement.
- Pour les frais d'optique. La prise en charge d'un équipement complet (monture et lunettes) est limitée à une paire par période de deux ans (sauf pour les enfants de moins de six ans ou en cas d'évolution de la vue auquel cas la prise en charge est annuelle). Le minimum de prise en charge est fixé à 100 € pour les verres simples, 150 € (voire 200 €) pour les verres complexes.

### **Dispenses d'affiliation**

Le décret du 8 septembre 2014 précise en outre les catégories de salariés qui pourront être dispensés, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation au contrat « ANI » eu égard à leur situation particulière. Il précise également que les dispenses peuvent notamment concerner les **salariés sous CDD, sous contrat de mission, mais également les salariés bénéficiant de la CMUC ou de l'ACS ou encore les salariés qui bénéficient d'un régime collectif et obligatoire en qualité d'ayants droit**. Enfin, lorsque les garanties collectives s'imposent aux ayants droit du salarié, indique le décret du 8 septembre 2014, une faculté de dispense est ouverte, au choix du salarié, au titre de cette couverture à condition que les **ayants droit bénéficient d'une couverture collective conforme à l'une de celles prévues par arrêté du 26 mars 2012** (dans le cadre du régime complémentaire d'assurance-maladie des industries électriques et gazières, du régime local d'Alsace-Moselle, par exemple).

À noter que la notice explicative du décret du 8 septembre 2014 précise par ailleurs, que **s'agissant des salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace Moselle**, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà prévues par le régime obligatoire. En conséquence, **les cotisations patronales et salariales seront réduites à due proportion** du différentiel de prestations correspondant (sachant que les prestations « Alsace-Moselle » sont exclusivement financées par une cotisation supplémentaire maladie à la charge des seuls salariés au taux de 1,5 %).■