
Expertises en automobiles (cabinets et entreprises)

BROCHURE JO 3295

IDCC 1951

Convention collective nationale du 20 novembre 1996

[Étendue par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998, à l'exclusion des GIE qui relèvent de la CCN "Assurances (Sociétés)"]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale nationale des experts en automobile et matériel de l'industrie (CSNEAMI) ;

Chambre syndicale nationale des experts en automobile de France (CSNEAF).

Alliance nationale des experts en automobile (ANEA - issue du rapprochement de la CSNEAMI et de la CSNEAF)(Adhésion par lettre du 12 mars 2007).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC-CFE ;

CGT

CGT-FO ;

Union professionnelle des experts en automobile salariés (UPEAS) ;

UNSA.

CLAUSES GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Article 1.1

Cadre

La présente convention collective nationale est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et de celles du code du travail, sauf pour les avantages plus favorables qu'elle contient.

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs, ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Article 1.2

Champ d'application

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

La présente convention collective nationale a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en véhicules terrestres à moteur, cycles et dérivés, tel que réglementé par la loi n° 72-1097 du 11 décembre 1972.

Cette convention s'applique à l'ensemble des salariés qui exercent leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Sont également concernés les salariés des organismes professionnels ou institutionnels créés par la profession ou la branche.

Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'éducation nationale ou organisme habilité à la formation) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

Article 1.3

Durée

Elle est conclue pour une durée indéterminée à partir de la date de la signature des partenaires sociaux.

Article 1.4 **Dénonciation**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

La dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La dénonciation est portée à la connaissance de tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devient effective sous respect d'un préavis de 3 mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée.

La présente convention continue alors à produire effet dans les relations individuelles et collectives de travail au sein des entreprises et cabinets, jusqu'à ce qu'une convention nouvelle lui soit substituée et au plus tard, pendant un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Pour le cas où la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires.

Les organisations signataires s'engagent à ne procéder à aucune dénonciation totale pendant les deux années qui suivent la date d'application de la présente convention. Cet engagement, si besoin est, ne s'oppose pas à la révision de la convention définie à l'article 1.5, conformément à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Les adhérents s'engagent à ne procéder à aucune dénonciation pendant les deux années qui suivent la date de leur adhésion.

Article 1.5 **Révision**

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

En raison de l'évolution permanente de l'environnement économique et social dans lequel la profession d'expert telle que définie dans l'article 1.2, exerce son activité, les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles peuvent intervenir des modifications.

Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention. La lettre recommandée, adressée à tous les signataires de la présente par laquelle cette révision est demandée doit clairement indiquer le ou les articles dont on demande la révision et être accompagnée d'un texte constituant la proposition de modification ou substitution.

Les parties doivent alors se réunir au plus tard 30 jours calendaires après la date de réception de la lettre recommandée. Si un accord est établi, le ou les nouveaux articles entrent en vigueur à partir du jour de leur dépôt à la Direction départementale du travail et de l'emploi, en remplacement des anciens articles dénoncés qui cessent automatiquement de produire effet.

La révision de la convention ne peut intervenir qu'à l'instigation de l'une des organisations signataires ou adhérentes.

Article 1.6 **Avantages acquis**

La présente convention collective ne saurait avoir pour conséquences de réduire les avantages acquis à titre individuel et/ou collectifs liés à l'exécution du contrat de travail des salariés et cadres engagés antérieurement à sa date d'effet. Il en est ainsi de tous les avantages expressément prévus par le contrat individuel de travail, ou organisés par le règlement intérieur, ou enfin nés des usages d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises ayant acquis force obligatoire par leur constance, leur fixité et leur généralité. Il en est ainsi également pour les salaires bruts.

Il ne peut y avoir cumul des avantages de même natures ou de même objets prévus par la présente convention d'une part et par les accords ou usages appliqués dans les cabinets ou entreprises d'expertises, d'autre part.

Titre II **Exercice du droit syndical et représentation du personnel**

Article 2.1 **Exercice des libertés dans les cabinets ou entreprises d'expertises**

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits et des libertés fondamentales qui incombent aux chefs d'entreprise et aux salariés, reconnus comme tels par les signataires.

Ceux-ci s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentales reconnus par les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

— reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives,

-
- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés,
 - conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs,
 - liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels,
 - égalité de traitement entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise,
 - respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession,
 - refus de toute discrimination en raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions à caractère syndical,
 - prise en compte de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé.

Dans ce cadre, une particulière attention est portée au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie professionnelle et notamment en matière de rémunération, promotion et formation.

Article 2.2

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical procède d'une volonté de dialogue des partenaires sociaux. Ce postulat doit permettre aux salariés d'adhérer, en toute liberté, à l'organisation syndicale de leur choix et, notamment, à celles signataires ou adhérentes de la présente convention.

La reconnaissance réciproque des interlocuteurs syndicaux et patronaux dans leurs responsabilités respectives est une des conditions de l'existence d'un véritable dialogue social. Cette reconnaissance doit se traduire, dans les faits, par une mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre, d'une part le salarié investi d'un mandat de représentation et, d'autre part les autres salariés des cabinets ou entreprise d'expertises.

La typologie de la majorité des cabinets ou d'entreprise d'expertise, à de rares exceptions près, se compose de petites unités de travail lesquelles ne satisfont pas aux critères retenus par le législateur pour l'exercice d'une liberté fondamentale, celle de s'organiser, dans l'entreprise, au sein d'une organisation syndicale, nationalement représentative. La branche ne peut donc pas renvoyer à la négociation d'entreprise les dispositions concernant l'exercice du droit syndical. C'est pourquoi, il est convenu pour les cabinets ou entreprises d'expertises n'entrant pas dans le champ d'application des conditions de désignation de délégués syndicaux et de délégués du personnel, de créer des institutions représentatives du personnel adaptées à la situation de la branche, tant au niveau national, qu'au niveau régional éventuellement.

En ce qui concerne les cabinets ou les entreprises d'expertises, dont les effectifs autorisent de droit, la mise en place des institutions représentatives du personnel, les conditions relatives aux élections et à la désignation des délégués syndicaux procèdent des dispositions législatives et réglementaires ou découlant d'accords nationaux interprofessionnels.

D'une manière générale, quel que soit le seuil d'effectif, les salariés peuvent s'organiser librement en section syndicale.

En outre, l'information syndicale reçue par les cabinets ou les entreprises d'expertises est affichée sur des panneaux réservés à cet usage, destinée à l'ensemble des salariés du cabinet dans des lieux faciles d'accès et de lisibilité.

Les membres élus délégués du personnel de la branche peuvent être désignés délégués syndicaux par les organisations syndicales, dont ils sont adhérents et selon les règles propres à chaque organisation syndicale, ceci par la procédure de la lettre recommandée avec avis de réception, dont copie est adressée à l'inspection du travail et à la Commission Paritaire Professionnelle Nationale (CPPN).

Dans chaque région, chaque syndicat de salariés représentatif au plan national, peut désigner, deux délégués syndicaux (un titulaire et un suppléant), conformément aux dispositions de l'article L. 132-30, choisis de préférence dans des cabinets ou entreprises d'expertises relevant de la présente convention pour le représenter auprès de l'organisation patronale régionale.

À cet effet, et pour éviter de faire supporter à un seul employeur les frais, résultant de l'absence d'un délégué, il est convenu de créer un fonds mutualisé, géré paritairement, dont l'objet est de financer les indemnités de perte de revenus des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale ou professionnelle, pour siéger dans les institutions représentatives de la branche ou pour participer à la négociation d'un accord collectif.

La contribution annuelle résulte d'une cotisation forfaitaire, par salarié et par cabinet ou entreprise d'expertises, de 2 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de l'année d'appel de cotisation.

Les dispositions relatives au fonctionnement et à la collecte de ce fonds relève du titre XIV de la présente convention.

Article 2.3

Autorisation d'absence

Le salarié porteur d'une convocation nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, aura droit à une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister au congrès ou à l'assemblée générale de son organisation syndicale. Cette période de suspension du contrat de travail est néanmoins assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit au congé annuel.

L'employeur peut refuser cette autorisation lorsque le nombre de salariés simultanément absents excéderait un par cabinet ou entreprise de moins de 10 salariés, deux de 11 à 20 salariés, trois de 21 à 50 salariés, quatre de 51 à 100 salariés et cinq au-delà, sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'accomplissement du travail.

Par ailleurs, les salariés bénéficient, au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale, d'autorisations d'absence qui leur sont attribuées dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.4

Participation à une commission paritaire

Pour les salariés qui participent à une commission paritaire nationale, décidée entre les organisations syndicales, d'employeurs et de salariés, le temps de travail effectif dans la limite de l'horaire collectif du cabinet ou de l'entreprise d'expertises passé à cette réunion est payé par l'employeur.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, une semaine à l'avance, à défaut dans les vingt-quatre heures suivant la réception de leur convocation.

Le nombre de délégués ayant droit au bénéfice des dispositions ci-dessus n'excède pas deux représentants par organisation syndicale.

Les frais occasionnés : déplacements, hébergement, repas sont remboursés sous réserve de justificatifs originaux et dans les conditions arrêtées par le titre XIV tel que prévu à l'article 2.2.

Article 2.5

Institutions représentatives du personnel

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 11 juillet 1997)

La représentation des salariés s'organise au niveau de la branche et au sein d'une commission paritaire professionnelle nationale élue, dont les attributions sont définies au titre XIII.

S'agissant des cabinets ou entreprises d'expertises dont les seuils d'effectifs obligent la mise en place d'institutions représentatives du personnel, les procédures de désignation des représentants du personnel sont mises en oeuvre conformément aux dispositions des articles L. 421-1 et L. 431-1 du code du travail. *À défaut de mise en place ou devant carence constatée par un procès verbal, ce sont les dispositions des titres XIII et XIV de la présente convention collective qui s'appliquent dans ces cabinets ou entreprises d'expertises.*

S'agissant des cabinets ou entreprises d'expertises qui souhaitent veiller à la bonne application de la convention collective et négocier un accord collectif, un salarié peut être désigné délégué du personnel par une organisation syndicale nationalement représentative.

Article 2.5.1

Représentation du personnel de droit commun

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont celles qui résultent du code du travail.

En ce qui concerne l'organisation et les modalités de vote, il est rappelé, qu'à défaut de dispositions particulières du code du travail, ce sont celles du code électoral qui s'appliquent.

Il revient aux cabinets ou entreprises d'expertises, qui en remplissent les conditions, d'organiser selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise. Les opérations électorales font l'objet d'un protocole d'accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales, qui déterminent notamment, le nombre et la composition des collèges électoraux, ainsi que les modalités du vote par correspondance réservé aux électeurs empêchés, soit par un éloignement important du bureau de vote soit par motif personnel ou professionnel.

Les résultats donnent lieu à la rédaction d'un procès-verbal établi par chaque bureau de vote, dont un exemplaire est remis simultanément à l'employeur et à chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise. À défaut, l'inspecteur du travail est saisi.

Les organisations syndicales de salariés peuvent consulter auprès des organisations d'employeurs les procès-verbaux d'élection qui leur ont été communiqués par les entreprises.

Pour les cabinets ou entreprises d'expertises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, il est constitué un fonds d'actions sociale et culturelle ainsi qu'une commission paritaire professionnelle nationale (CPPN) dont les attribu-

tions et le fonctionnement sont respectivement déterminées à l'article 2.7 et au titre XIII de la présente convention.

Article 2.5.2 **Négociation d'un accord d'entreprise**

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

L'accord interprofessionnel national du 31 octobre 1995, et la loi du 12 novembre 1996, permettent, à titre expérimental, la mise en oeuvre de modalités nouvelles de négociation d'un accord d'entreprise dans les cabinets et les entreprises d'expertises qui, de par leurs structures, sont dépourvus de délégués syndicaux.

Selon le domaine de la négociation, il est tenu compte des dispositions législatives ou réglementaires qui régissent chaque thème de négociation.

Il est donc convenu d'organiser le mandatement pour d'une part, préserver l'indépendance du salarié et d'autre part, déterminer les conditions d'exercice du mandat de négociation.

Article 2.5.2.1 **Seuil d'effectif**

Le seuil d'effectif pour lequel le mandatement d'un salarié peut être effectué par une organisation syndicale nationalement représentative est égal ou supérieur à quatre salariés sans toutefois pouvoir excéder onze.

Article 2.5.2.2 **Mode de désignation**

Le salarié, dont le personnel s'est accordé pour qu'il le représente dans la négociation, doit se rapprocher de l'une des organisations nationalement représentative choisie par le personnel pour se faire mandater auprès du cabinet ou l'entreprise d'expertises.

Ce salarié, représentant le personnel, doit attester auprès de l'organisation syndicale de ce choix du personnel, en fournissant à celle-ci la preuve de cette désignation.

Cette preuve d'indépendance du salarié peut être apportée par une attestation d'au moins 1/3 des salariés du cabinet ou l'entreprise d'expertises.

Le mandatement du salarié se fait par lettre recommandée avec avis de réception. Il doit intervenir dès l'ouverture des négociations.

La commission paritaire professionnelle nationale reçoit copie du courrier de désignation du salarié mandaté.

Article 2.5.2.3 **Obligation du mandataire**

Le salarié mandaté doit informer l'organisation syndicale du déroulement des négociations. Il doit en outre se rapprocher de l'organisation syndicale pour examiner l'économie de l'accord.

Avant toute signature, le salarié doit en débattre avec les salariés *qui l'ont désigné pour être mandaté*. En outre, le salarié mandaté doit obtenir l'accord écrit de l'organisation syndicale.

En cas de non-respect de ses obligations vis-à-vis de son mandant, l'organisation syndicale peut mettre fin, à tout moment, au mandat du salarié.

Article 2.5.2.4 **Obligation du mandant**

L'organisation syndicale doit donner toutes les informations et les éclaircissements nécessaires pour mener la négociation dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises.

En outre, l'organisation syndicale doit veiller à la consultation des salariés *qui ont procédé au choix du salarié mandaté*.

Par ailleurs, avant tout mandatement, l'organisation syndicale doit informer le salarié de la protection que lui confère le mandat et les règles de l'organisation syndicale qui le mandate. Elle doit l'informer de la possibilité de retrait du mandat en cas de non-respect de ses obligations.

Article 2.5.2.5 **Validation des accords**

Les accords signés par un salarié mandaté sont soumis à peine de nullité absolue à l'approbation de la commission paritaire professionnelle nationale.

Pour qu'un accord puisse faire l'objet d'une procédure de validation, celui-ci doit avoir été d'une part, négocié dans les conditions de négociation d'un accord d'entreprise et d'autre part, n'avoir pas fait l'objet d'une opposition par la majorité des organisations syndicales nationalement représentatives dans la branche professionnelle.

Le texte, validé par la commission paritaire professionnelle nationale, est déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et du conseil de prud'hommes du ressort du cabinet ou l'entreprise d'expertises conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire professionnelle nationale concernant l'accord.

La commission peut consulter les partenaires à la négociation.

L'avis de la commission paritaire professionnelle nationale conditionne le dépôt et la valeur juridique de l'accord collectif du travail.

Article 2.5.2.6

Compétence de la commission paritaire professionnelle nationale

La commission paritaire professionnelle nationale assure le suivi de l'accord. En cas de difficulté d'application, la commission est saisie soit par le salarié mandaté, soit par l'organisation syndicale, soit par le cabinet ou l'entreprise d'expertises.

La commission est saisie des demandes de licenciement d'un salarié mandaté. Elle se réunit en séance extraordinaire dans un délai de dix jours de la date de réception du courrier recommandé du cabinet ou l'entreprise d'expertises.

Avant toute mise en oeuvre de la procédure de licenciement la commission doit être saisie. Elle entend le chef d'entreprise ou son représentant et le salarié mandaté.

La commission émet un avis, lequel est transmis aux parties sous huitaine.

La date de réception conditionne, éventuellement, le point de départ de la procédure.

Article 2.5.2.7

La protection du mandat

Le statut de salarié mandaté confère à ce dernier, la protection du mandat conformément aux dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail durant trois ans à compter de chaque mandatement.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard du salarié est nul de plein droit.

Article 2.5.3

Déroulement de carrière des délégués et membres élus des commissions paritaires

En se référant au principe de non discrimination inscrit à l'article 2.1, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les cabinets ou les entreprises d'expertises sont donc très attentifs à la nécessité d'assurer au mieux cette conciliation et aux difficultés que peuvent rencontrer les intéressés, notamment l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun. Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation des activités syndicales.

Dans cet esprit, un entretien a lieu chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical et son supérieur hiérarchique, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat / contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, appréciation du travail, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

L'entretien fait l'objet d'un relevé de conclusion portant sur les décisions arrêtées et leur modalité de mise en oeuvre.

Article 2.6

Comité d'entreprise

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

La contribution de l'employeur aux financements des activités sociales et culturelles ne peut être inférieure à 0,5 % de la masse salariale, toutefois il est rappelé que la contribution de l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales du cabinet ou de l'entreprise d'expertises atteint au cours des trois années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles conformément aux dispositions des articles L. 432-9 et R. 432-11 du code du travail.

Lorsque le cabinet ou l'entreprise d'expertises est dépourvu de comité d'entreprise, ce sont les dispositions et les moyens mutualisés au niveau de la branche des titres XIII et XIV de la présente convention qui s'appliquent.

Pour la réglementation des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. À ce titre un comité d'entreprise est constitué dans les cabinets ou les entreprises d'expertises qui emploient habituellement au moins 50 salariés.

Les attributions en matière économique, professionnelle et sociale ainsi que les règles de fonctionnement sont strictement celles prévues par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les titulaires et les membres suppléants sont rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps, ainsi que le trajet sont considérés et rémunérés comme temps de travail.

Article 2.6.1

Commission paritaire professionnelle nationale

La commission paritaire professionnelle nationale est composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs. Chacun des collèges est composé d'un maximum de dix membres désignés et de dix membres titulaires élus ainsi que de dix suppléants élus.

Les délégués du personnel désignés siègent au côté des membres élus dans l'institution nationale de représentation des salariés de la branche.

Le nombre des membres désignés respectivement par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective est de deux titulaires.

Le collège employeur dispose du même nombre de représentants désignés.

Article 2.7

Commission d'actions sociale et culturelle

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Du fait des seuils sociaux, les salariés des très petites entreprises n'ont pas les mêmes droits que les autres salariés. Notamment, celui de l'accès aux actions sociales et culturelles des comités d'entreprises.

Il est convenu entre les parties signataires de la présente convention, de créer un fonds d'action sociale et culturelle, géré paritairement par une délégation de salariés et d'employeurs.

La commission d'action sociale et culturelle est constituée au sein de la commission paritaire professionnelle nationale.

Article 2.8

Élections

(Modifié par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Indépendamment des désignations par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la convention collective, il est procédé à l'élection sur listes nationales de la délégation du personnel et de la délégation des employeurs.

Un protocole d'accord préélectoral est négocié entre, d'une part les organisations nationalement représentatives et, d'autre part les représentants des chambres patronales.

Le scrutin est de liste à un tour avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Chaque liste est établie par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs nationalement représentatives.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 pour 100 des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Les cabinets d'expertises ou les entreprises sont informés des conditions matérielles de l'élection par voie de circulaires, lesquelles sont mises à la disposition des salariés du cabinet ou de l'entreprise d'expertises, de manière à ce qu'ils puissent participer à l'élaboration et au suivi des actions sociales et culturelles, ainsi qu'aux travaux de la commission paritaire professionnelle nationale.

Titre III

Le contrat de travail

Article 3.1

Cadre juridique

Le contrat de travail régit les rapports entre employeur et salarié dans le respect de la législation en vigueur, et de la présente convention collective.

Article 3.2

Contenu du contrat de travail

Chaque embauche est obligatoirement confirmée par un contrat établi en double exemplaire, signés par l'employeur et le salarié, chaque exemplaire étant destiné à chacune des parties. Le contrat est remis à l'intéressé avant son

entrée en fonction et au plus tard, le jour de l'embauche. Il ne devient définitif qu'après avis favorable de la médecine du travail attachée à l'établissement. Il comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le régime juridique du contrat, à durée déterminée ou indéterminée, conformément aux dispositions légales,
- l'emploi exact occupé, les activités du salarié ainsi que le secteur géographique où il les exercera,
- le niveau et l'échelon correspondant à l'emploi,
- la date de début du contrat ainsi que la durée de la période d'essai,
- le salaire à la date d'embauche et ses modalités de paiement (nombre de mensualités, périodicité de versement),
- les avantages sociaux de l'entreprise ou du cabinet,
- l'horaire individuel du travail hebdomadaire ou mensuel,
- la référence à la convention collective et ses annexes,
- les coordonnées de l'institution de prévoyance,
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire.

Avec son contrat de travail, le salarié reçoit :

- un exemplaire de la présente convention,
- le cas échéant, le règlement intérieur de l'entreprise ou du cabinet,
- le cas échéant, les accords d'entreprise.

Article 3.3 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 91, 4 déc. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 29 mai, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

CFDT Banques ASSU ;

CFE CGC Assurance ;

FO Métal.

Les salariés embauchés par un employeur ne verront leur engagement considéré comme effectif qu'après une période d'essai dont la durée est la suivante :

- Pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4, la période d'essai est d'une durée d'un mois (1 mois) renouvelable une fois.
- Pour les salariés relevant des niveaux 5 à 7, la période d'essai est d'une durée de trois mois (3 mois) renouvelable une fois dans la limite d'un mois (1 mois).

En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas excéder quatre mois (4 mois).

- Pour les salariés relevant des niveaux 8 à 10, la période d'essai est d'une durée de quatre mois (4 mois) renouvelable une fois dans la limite de deux mois (2 mois).

En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas excéder six mois (6 mois)

Le renouvellement de la période d'essai s'effectue sous réserve de la législation applicable au contrat de travail à durée déterminée.

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

Le salaire de la période d'essai est celui du niveau correspondant à la classification du salarié, obtenu lors de la pesée du poste de travail au moment de l'embauche.

Au cours de cette période, les deux parties peuvent librement se séparer : la partie, employeur ou salarié, souhaitant mettre fin à la période d'essai fait alors connaître son souhait à l'autre par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, un délai de prévenance, dont la durée dépend à la fois du temps de présence du salarié dans l'entreprise et de la partie à l'initiative de cette rupture, doit

être respecté.

Les délais de prévenance, applicables à la rupture de la période d'essai, sont fixés comme suit :

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai :	Temps de présence du salarié dans l'entreprise (en jours calendaires)			
	< 8 jours	8 < 30 jours	30 < 90 jours	≥ 90 jours
La rupture est à l'initiative de l'employeur	1 jour	2 jours	15 jours	30 jours
La rupture est à l'initiative du salarié	1 jour	2 jours	2 jours	2 jours

La poursuite de la relation de travail au-delà de la période d'essai, à défaut d'écrit pour le confirmer, constitue une confirmation implicite du salarié dans ses fonctions.

Article 3.4 **Modification du contrat**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Toute modification d'un élément substantiel du contrat de travail doit être proposée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant que celui-ci dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus. Après acceptation du salarié le contrat de travail fait l'objet d'un avenant. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. En cas de désaccord, le salarié informe son employeur par une notification recommandée avec accusé de réception. Si la rupture du contrat de travail est induite par le refus du salarié de la modification substantielle de son contrat de travail, la rupture du contrat de travail incombe à l'employeur.

Article 3.5 **Modification dans la situation juridique de l'employeur**

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par suite d'une succession, vente, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés du cabinet ou de l'entreprise d'expertises.

La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages individuellement acquis dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises avant la dite modification, et en particulier le maintien de l'ancienneté.

En outre, chaque salarié concerné par un tel changement est obligatoirement informé par écrit.

En cas de fusion de cabinets ou d'entreprises d'expertises, les avantages acquis par les salariés au sens de l'article 1.6 de la présente convention, doivent faire l'objet de négociations entre le personnel ou ses représentants, lorsqu'ils existent, et les employeurs des dits cabinets ou entreprises d'expertises, de manière à garantir à chaque salarié des avantages comparables à ceux dont il bénéficiait précédemment.

Article 3.6 **Accès aux avantages sociaux**

Pour les cabinets ou les entreprises d'expertises qui offrent des avantages sociaux (mutuelle, retraite surcomplémentaire, etc.) l'accès aux avantages sociaux ne peut intervenir qu'après douze mois d'exécution du contrat de travail, sauf dispositions plus favorables.

Article 3.7 **Affectation temporaire**

L'employeur peut demander à un salarié d'occuper temporairement un emploi autre que celui dont il est habituellement chargé.

Dans ce cas, qu'il s'agisse d'une affectation nouvelle, soit dans le service, soit dans le bureau ou dans une quelconque filiale de l'entreprise, les règles suivantes devront être respectées.

A **Classification inférieure**

Lorsqu'un salarié doit assumer, à la demande de son employeur, pour une période n'excédant pas six mois, un emploi de classification inférieure à celui qu'il occupe, son salaire normal doit être maintenu pendant la durée de cette affectation.

Lorsqu'un employeur demande à un salarié d'accepter, pour une période supérieure à six mois, un emploi de classification inférieure à celui qu'il occupe, le salarié peut refuser ce déclassement. Au cas où l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

B

Classification supérieure

Lorsqu'un salarié est désigné pour remplir effectivement pendant une période supérieure à un mois (cas du congé annuel excepté), les fonctions d'un salarié appartenant à une catégorie ou à un échelon supérieur, il reçoit pendant cette période une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail et de responsabilités.

Cette indemnité ne peut être inférieure pendant le premier mois à 50 pour cent de l'écart entre les salaires minima conventionnels des deux emplois et, pendant les mois suivants, à 100 pour cent.

La délégation temporaire effectuée dans une catégorie ou un échelon d'emploi supérieur ne peut dépasser six mois. À l'expiration de ce délai, le salarié est maintenu à titre définitif ou reclassé dans ses fonctions antérieures.

Toutefois, cette limitation de durée à six mois ne s'applique pas lorsque le remplacement est consécutif à des circonstances exceptionnelles.

On entend par circonstances exceptionnelles :

— le remplacement suite à un accident du travail, arrêt maladie dont la date de reprise du travail est prévisionnellement supérieure à six mois et inférieure à douze mois ;

— le remplacement d'un salarié absent suite à accident du travail, arrêt maladie dont la date de reprise du travail est prévisionnellement supérieure à six mois et inférieure à douze mois, par un autre salarié d'un autre service ou cabinet ou d'entreprise d'expertises.

Dans ce cas, au retour du titulaire du poste, le salarié qui a été délégué dans une catégorie ou un échelon d'emploi supérieur est remplacé dans sa fonction.

Passé cette période, le contrat de travail doit faire l'objet d'une modification concernant l'affectation, dans le respect de l'article 3.4 de la présente convention.

Article 3.8

Promotion

En cas de vacances ou de création d'emploi, l'employeur examine en priorité et en concertation avec les représentants du personnel, les candidatures des salariés du cabinet ou de l'entreprise d'expertises aptes à occuper cette fonction.

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle équivalente à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 3.9

Mutation

Il est fait application des textes en vigueur selon la législation du code du travail en cours.

Lorsqu'un délégué syndical, un représentant syndical au comité d'entreprise, un délégué du personnel ou un membre du comité d'entreprise, est compris dans un transfert partiel de cabinet, d'entreprise d'expertises ou d'établissement, par application de l'article L. 122-12 du code du travail, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. La commission paritaire professionnelle nationale peut être saisie par les intéressés.

Article 3.10

Durée du travail

(Résultant de l'avenant n° 12 du 13 juin 2003 étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004 applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} juin 2004)

La durée du travail hebdomadaire est de 35 heures. La répartition des jours travaillés est réglée selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 3.11

Heures supplémentaires

(Résultant de l'avenant n° 12 du 13 juin 2003 étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004 applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} juin 2004)

3-11-1

Majoration des heures supplémentaires

Les huit premières heures réalisées chaque semaine au-delà de la 35^{ème} heure sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les heures suivantes sont majorées de 50 %.

3-11-2

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures.

Tout dépassement fait l'objet d'un repos compensateur de 50 % dans les cabinets de 20 salariés au plus et de 100 % dans les autres cabinets.

Article 3.12

Répartition du temps de travail

Le travail effectif de la semaine est réparti sur cinq jours, afin de permettre le repos de deux jours consécutifs dont le dimanche.

Lorsque le cabinet ou l'entreprise d'expertises réduit le temps de travail, la répartition peut être sur quatre jours.

Article 3.13

Aménagement des horaires

(Résultant de l'avenant n° 12 du 13 juin 2003 étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004 applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} juin 2004)

Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les journées peut être uniforme ou inégale.

La direction de chaque cabinet peut définir des horaires différents suivant la nature des travaux effectués ou aménager des horaires d'entrée et de sortie décalés à partir d'un horaire collectif de référence.

Le cas échéant, les modifications de l'horaire habituel doivent être portées, par écrit, à la connaissance des employés au moins quinze jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

Article 3.14

Horaires libres

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1998 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Dans les cabinets ou entreprises d'expertises, l'organisation des horaires individualisés peut être pratiquée tel que défini par les dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail, qui prévoient l'accord des institutions représentatives du personnel avec information auprès de l'inspection du travail et lorsqu'il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, l'autorisation de l'inspecteur du travail et l'accord du personnel.

Dans le cas où l'organisation de l'horaire individualisé comporte des variations de l'horaire hebdomadaire, à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont décomptées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paye.

Article 3.15

Modulation de l'horaire du temps de travail sur l'année

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, les cabinets ou l'entreprise d'expertises peuvent négocier, au sein du cabinet ou de l'entreprise d'expertises, une modulation annuelle avec réduction du temps de travail.

Cette réduction du temps de travail peut être mise en place dans le but de favoriser la création d'emploi.

L'aménagement et la réduction du temps de travail s'accompagnent de mesures limitant le recours aux heures supplémentaires.

Le cabinet ou l'entreprise d'expertises peuvent conclure des accords sur une base hebdomadaire de 32 ou 35 heures de travail.

Certains principes doivent guider les négociateurs. Ainsi, les dispositions qui suivent constituent un cadre. Elles peuvent être mise en oeuvre dans les cabinets ou les entreprises d'expertises par accord d'entreprise conformément à l'article 2.5 et 2.5.1 de la présente convention et après validation par la commission paritaire professionnelle nationale.

Ces accords d'entreprises doivent respecter l'ensemble des clauses obligatoires relatives aux délais de prévenance des salariés au programme de la modulation et aux conditions de recours au chômage partiel, conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-9.

Durée de travail

La durée annuelle du temps de travail ne doit pas excéder :

1567 heures sur une base hebdomadaire de 35 heures ;

1433 heures sur une base hebdomadaire de 32 heures.

La durée quotidienne du travail est définie au sens de l'article D. 212-12 du code du travail. La répartition des jours travaillés peut s'effectuer sur une période de quatre ou cinq jours.

La modulation du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de porter ce temps de travail au-delà de la durée conventionnelle annuelle.

Pour une durée moyenne hebdomadaire de travail de 35 heures, la modulation est comprise entre un minimum de trente heures et un maximum de quarante-cinq heures.

Pour une durée moyenne hebdomadaire de travail de 32 heures la modulation est comprise entre un minimum de vingt-sept heures et un maximum de quarante-deux heures.

Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, conformément aux dispositions de l'article L. 212-6 du code du travail, à 47 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée conventionnelle annuelle ne donnent pas lieu à paiement mais ouvrent droit au repos compensateur majoré de 50 %. Ce repos compensateur peut être affecté à un compte épargne-temps.

Le bulletin de salaire doit mentionner les repos compensateurs. Le compte épargne-temps doit être crédité, le cas échéant, chaque mois.

Salaires

Le salaire mensuel reste identique d'un mois sur l'autre sauf paiement de primes exceptionnelles ou augmentation de salaire.

L'aménagement du temps de travail ainsi que les dispositions de la loi du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi donnent une possibilité nouvelle de négociation de l'horaire collectif sans qu'il soit nécessaire de réduire les salaires.

Information et suivi

Les salariés doivent être informés de la modulation annuelle. Les horaires de travail doivent être remis aux salariés, de même que le montant du repos compensateur.

La commission paritaire professionnelle nationale est chargée du suivi des accords.

Un accord national de branche sera négocié, au vu des expériences menées par les cabinets ou entreprises d'expertise.

Article 3.16 Travail à temps partiel

Mod. par Avenant n° 52, 5 mars 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 3 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Banques et Assurances ;

CFTC Métallurgie ;

CFE-CGC Assurance ;

FO Métallurgie ;

CGT Sociétés d'études de conseil et de prévention ;

UPEAS.

3.16.1 Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiels, ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale et conventionnelle du travail ou à la durée collective en vigueur au sein du cabinet lorsqu'elle est inférieure.

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il précise impérativement la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle ainsi que sa répartition sur les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Sa durée hebdomadaire ne peut en principe être inférieure à 24 heures sauf dérogations contractuelles (contraintes personnelles, cumul d'emploi) ou de droit (étudiant de moins de 26 ans, salarié d'entreprise de travail temporaire d'insertion ou d'association intermédiaire, contrats aidés prévoyant des durées du travail autres).

Pour les contrats à temps partiel conclus avant le 1^{er} Janvier 2014 ou entre le 22 Janvier et le 30 Juin 2014, la durée de 24 heures s'impose à condition que le salarié en fasse la demande et que l'employeur ne puisse y opposer une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. Cette transition s'applique jusqu'au 31 décembre 2015. Après le 1^{er} janvier 2016 tous les contrats devront être mis en conformité.

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail n'atteint pas les 24 heures hebdomadaires est alors informé par tout moyen que le seuil trimestriel d'heures de travail lui assurant une couverture sociale est fixé à 200 heures.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps plein en ce qui concerne l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Leurs horaires de travail sont obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes sauf cas exceptionnels relevant d'impératifs médicaux (ex : aptitude du salarié avec aménagement de poste en situation de handicap)

3.16.2

Temps partiel à la demande du salarié

1. Les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

2. L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par le fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à l'activité ou à la bonne marche du cabinet ou de l'entreprise d'expertise en automobiles.

3.16.3

Demande de reprise d'un travail à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet peuvent en faire la demande par écrit. Cette demande doit préciser la date souhaitée pour la prise d'effet de la modification de son temps de travail.

L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé notamment par l'absence d'emploi disponible.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible 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.

3.16.4

Modification ponctuelle des horaires à temps partiel

1. Lorsque l'employeur envisage de modifier ponctuellement la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis de 7 jours ouvrés au minimum.

2. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-21, ce préavis pourra être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalant à 10 %.

3.16.5

Heures complémentaires

La direction peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée mentionnée au sein du contrat. Chacune de ces heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les présentes dispositions conventionnelles portent cette limite au 1/3 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 et dans la limite du 1/3 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

3.16.6

(Art. exclu de l'extension par arr. 20 nov. 2015, JO 3 déc.) Compléments d'heures

Sur demande du salarié et sous réserve de l'acceptation par l'employeur, sa durée de travail à temps partiel peut également être temporairement augmentée par avenant au contrat de travail dans un maximum de 12 semaines par année civile. Le nombre des avenants est limité à 8 avenants par année civile. Cette disposition s'applique en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, à savoir le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, ainsi que la période concernée. Sauf accord spécifique des parties mentionné expressément dans l'avenant, les heures ainsi effectuées en complément d'heures ne donnent pas lieu à majoration.

Article 3.17

Heures de travail de nuit

Lorsqu'elles sont effectuées à titre exceptionnel, en dehors des horaires habituels du cabinet ou de l'entreprise, les heures accomplies entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration égale à 25 pour cent en plus de la majoration des heures supplémentaires s'il y a lieu, ou à un repos compensateur majoré.

Article 3.18

Heures de travail le dimanche

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Lorsqu'elles sont effectuées à titre exceptionnel, conformément aux dispositions des articles L. 221-4 et suivants du code du travail, les heures accomplies donnent lieu à une majoration égale à 25 pour cent en plus de la majoration des heures supplémentaires s'il y a lieu, qui peut être converti en repos compensateur majoré.

Un minimum de 24 heures consécutives de repos hebdomadaire devra être respecté.

Article 3.19

Jours chômés et fériés

(Voir aussi l'avis d'interprétation n° 2 du 16 juin 2000 et l'avis d'interprétation n° 8 du 7 avril 2020)

Le régime du 1^{er} mai est défini par les dispositions légales et régionales selon les articles du code du travail article L. 222-1-1, L. 222-5, L. 222-9, R. 222-1.

Sont considérés comme jours fériés indemnisables le :

1^{er} janvier - Lundi de Pâques - 8 mai - l'Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1^{er} novembre - 25 décembre et dispositions spécifiques régionales.

Le chômage de ces jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle habituellement servie, les heures ainsi perdues ne peuvent pas être récupérées.

Au cas où un ou plusieurs jours fériés tombent des jours habituellement non travaillés les salariés bénéficient d'un jour de repos compensateur celui-ci est fixé d'un commun accord entre les parties, il ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération lors de sa prise.

Au cas où des jours fériés tombent pendant la période de congés payés du salarié, le congé payé est prolongé d'autant conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.20

Jours fériés exceptionnellement travaillés

Les salariés, qui, à titre exceptionnel, travaillent l'un de ces jours chômés ou fériés, ont droit en plus de la rémunération correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Si les conditions de travail de l'entreprise le permettent, cette indemnité peut être remplacée par un jour de repos compensateur. La date de celui-ci est fixée d'un commun accord entre les parties. Il ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération qui aurait été perçue ce jour-là.

Article 3.21

Clause de non concurrence

Mod. par Avenant n° 36, 30 sept. 2009, étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill.

L'employeur peut insérer une clause de non concurrence dans un contrat de travail à temps plein. Le salarié s'engage ainsi à ne pas exercer une activité concurrente à celle de l'entreprise soit pour son propre compte, soit pour celui d'un autre cabinet ou entreprise d'expertises.

Sont concernés les salariés ayant un rapport direct avec les dossiers traités par le cabinet ou l'entreprise d'expertises.

Les activités suscitées ne pourront pas être exercées, pendant une durée de un an à compter de la rupture effective du contrat de travail, sur le secteur géographique affecté au cabinet ou à l'entreprise d'expertises.

En contrepartie de cette obligation de non concurrence, le salarié perçoit, pendant toute la durée de l'interdiction, une indemnité mensuelle égale au quart du salaire moyen de ses six derniers mois d'appartenance au cabinet ou à l'entreprise d'expertises. Cette indemnité est payée mensuellement et supporte les charges sociales employeur/salarié. Il est établi un justificatif.

L'employeur a la faculté de renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause de non concurrence. Il a un délai de un mois à compter du jour où il a connaissance de la rupture du contrat de travail.

Article 3.22

Moralité et droit de réserve pour le personnel administratif

Le salarié doit attester qu'il est libre de tout engagement vis-à-vis de son ancien employeur.

Le personnel administratif est tenu au secret professionnel. Il déclare s'engager à ne communiquer à des tiers aucune indication sur les travaux dont le cabinet ou l'entreprise d'expertises serait l'auteur et à ne divulguer, en aucune façon, les informations recueillies par ses fonctions concernant tant le cabinet ou l'entreprise que sa clientèle.

Tout manquement prouvé au présent article est considéré comme une faute et peut avoir toutes les conséquences de droit sur le contrat de travail.

Article 3.23

Moralité et obligations légales pour le personnel expert en titre et stagiaire

Le salarié doit attester qu'il est libre de tout engagement vis-à-vis de son ancien employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail par les deux parties signataires, le collaborateur technique doit pouvoir attester par écrit de la position vierge de son casier judiciaire A et B conformément à l'article 1 du titre I de la loi n° 72-1097 du 11 décembre 1972.

Tout manquement au présent article est considéré comme un motif réel et sérieux de rupture du contrat de travail.

Article 3.24

Salarié travaillant à l'étranger

En cas de déplacement du salarié à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre cabinet ou entreprise d'expertises situé à l'étranger, les dispositions suivantes sont à observer :

A

Délai de prévenance

L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai le salarié de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci, notamment en ce qui concerne la distance, la durée, le caractère habituel ou non. Ce délai ne peut être inférieur à trois jours sauf en cas de circonstances particulières (catastrophes naturelles, par exemple).

B

Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger sont accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale du salarié ainsi que les vaccinations requises sont effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du salarié, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé doit tenir compte au cours de sa mission.

C

Garanties sociales

Le salarié continue pendant la durée de son séjour à l'étranger à bénéficier des garanties relatives à la retraite et au régime de prévoyance ainsi que tout autres avantages sociaux servis dans le cabinet ou entreprise d'expertises.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont le salarié bénéficie en vertu des dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

D

Repos hebdomadaire et jours fériés

Le salarié en déplacement à l'étranger bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

Titre IV

Suspension du contrat de travail

Article 4.1

Dispositions générales

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles ci-après, entraîne la suspension de son contrat de travail.

Le salaire est la contrepartie du travail, la suspension du contrat a pour conséquence de suspendre les obligations

de l'entreprise qui ont trait au versement de la rémunération sauf application de dispositions légales ou conventionnelles différentes.

Article 4.2 Maladie et accident du travail

Mod. par Avenant n° 43, 5 nov. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC METAL ;

CONSEIL CGT ;

ASSURANCES CGC ;

FBA CFDT.

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié doit, sauf cas de force majeure, en informer l'employeur dans les 48 heures et lui faire parvenir un certificat médical dans les 3 jours.

A

Indemnisation du salarié en cas de maladie ordinaire

L'absence pour maladie du salarié dont l'ancienneté est supérieure à un an, en application de l'article 3.6 de la présente convention, ouvre droit à une indemnité correspondant à un pourcentage de sa rémunération nette mensuelle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Cette indemnisation s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale.

Un délai de carence de 3 jours est applicable à compter du quatrième arrêt sur une période de douze mois consécutifs.

Lorsqu'un congé maladie commence une année civile et se poursuit l'année suivante, celui-ci doit être pris en compte au titre de la première année.

La durée de l'indemnisation liée au même congé maladie et son taux varient selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, dans les conditions ci-dessous :

Ancienneté	Période à 100%	Période à 90%	Période 80%
1 à 10 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 60 jours	de 61 à 90 jours
11 à 15 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 60 jours	de 61 à 100 jours
16 à 20 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 60 jours	de 61 à 120 jours
21 à 25 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 70 jours	de 71 à 140 jours
26 à 30 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 80 jours	de 81 à 160 jours
31 ans et plus	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 90 jours	de 91 à 180 jours

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

B

Indemnisation du salarié en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle

L'absence du salarié en raison d'un accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, ou d'une maladie professionnelle ouvre droit à une indemnisation sans aucune condition d'ancienneté.

La première année cette indemnisation est fixée pendant les trente premiers jours à 100% de la rémunération nette mensuelle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Un tel taux de rémunération est applicable sans délais de carence. Cette indemnisation s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale.

La durée de l'indemnisation en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle varient dans l'entreprise selon l'ancienneté et son taux du salarié, conformément aux dispositions de l'article D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, dans les conditions ci-dessous :

Ancienneté	Période à 100%	Période à 90%	Période 80%
0 à 10 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 60 jours	de 61 à 90 jours
11 à 15 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 60 jours	de 61 à 100 jours
16 à 20 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 60 jours	de 61 à 120 jours
21 à 25 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 70 jours	de 71 à 140 jours
26 à 30 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	de 31 à 80 jours	de 81 à 160 jours
31 ans et plus	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 90 jours	de 91 à 180 jours

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

C

Intervention d'un régime de prévoyance

Le régime de prévoyance, défini au titre de la présente convention, prend le relais des obligations d'indemnisation de l'employeur liées aux absences pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle prévues par le présent article.

Article 4.3

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

(Voir également l'avis d'interprétation n°5 du 25 février 2002)

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois l'employeur peut être dans la nécessité absolue de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent pour maladie ou accident (ne résultant pas d'accident du travail ou maladie professionnelle).

Lorsque l'absence pour maladie ou accident ne résultent pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède six mois continus ou non sur une même période de douze mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir sur l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent.

L'employeur doit observer dans ce cas, du fait qu'il en prend l'initiative, d'une part la procédure d'entretien préalable prévue par les dispositions légales des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, en cas de licenciement et, d'autre part le préavis prévu à l'article 5.7 de la présente convention. La notification du licenciement doit être adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'indemnité alors due est calculée comme il est dit à l'article 5.5 de la présente convention, si l'intéressé remplit les conditions de présence prévues audit article 3.6 de la présente convention et à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le contrat est rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie dans les douze mois qui suivent, si sa guérison est constatée, d'une priorité de réembauche dans le même emploi ou un emploi similaire avec le maintien des avantages antérieurs. La lettre notifiant la rupture du contrat mentionne cette priorité de réembauche.

Article 4.4

Cures thermales

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale sont considérées comme justifiées. Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour la cure prescrite, le salarié doit en aviser l'employeur dans les plus brefs délais. La période d'absence pour effectuer la cure, sauf prescription médicale impérative, est fixée en accord avec l'employeur compte tenu des besoins du service, soit en absence autorisée, soit en congés payés.

Article 4.5

Absences pour consultations prénatales

Les absences pour consultations prénatales obligatoires n'entraînent pas de réduction du salaire pour la salariée.

Article 4.6

Réduction journalière de la durée du temps de travail pour grossesse

À partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'employeur, les salariées peuvent réduire d'une demi-heure la durée quotidienne du travail et d'une heure à compter du quatrième mois de grossesse, suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur, jusqu'à la date de leur congé de maternité.

La rémunération des intéressées est maintenue lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, leur durée de présence dans l'entreprise est au moins égale à celle fixée à l'article 3.6.

Article 4.7 **Congé de maternité**

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

La salariée, conformément à l'article L. 122-26 du code du travail, voit la durée du congé maternité fixé à 16 semaines à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit portée à 26 ou 28 semaines, l'intéressée reçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale. La durée du congé de maternité est portée à 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples.

Lorsque la salariée bénéficie, en raison d'un état pathologique, d'un arrêt supplémentaire avec versements des indemnités journalières "maternité" de la sécurité sociale, elle perçoit, pendant cet arrêt, l'allocation citée à l'alinéa précédent, en plus de la durée du congé maternité qu'il prévoit.

Article 4.8 **Congé d'adoption**

Le salarié ou la salariée qui répond à la condition de présence effective dans le cabinet ou l'entreprise fixée à l'article 3.6 reçoit pendant les dix semaines du congé d'adoption légal une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale. L'employeur complète jusqu'à concurrence du salaire net au-delà des indemnités versées, pour le salarié dont la durée de présence dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises est au moins égale à celle fixée à l'article 3.6.

Lorsque le ou la salarié bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption légal d'une durée supérieure à dix semaines, le versement de l'allocation du cabinet ou de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal.

Article 4.9 **Congé parental éducation**

Ce congé parental est régi par les dispositions légales en vigueur et peut être pris, soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formules, dans les conditions prévues par la loi.

Le salarié peut bénéficier, de plein droit sur sa demande, d'un congé parental d'éducation.

Article 4.10 **Dispositions particulières pour enfants malades en âge scolaire**

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Ces dispositions s'appliquent pour des enfants dont l'âge maximum est de seize ans.

Ces dispositions plus favorables ne s'appliquent qu'aux salariés satisfaisants aux conditions de l'article 3.6 de la présente convention, à défaut ce sont les dispositions de l'article L. 122-28-8 du code du travail qui s'appliquent.

Lorsque la maladie ou l'accident d'un enfant nécessite la présence d'un des deux parents soit pour notamment accueillir un médecin, ou accompagner l'enfant pour des examens médicaux demandés par le praticien, ou en vue d'une hospitalisation, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence de droit, sous réserve de prévenir le cabinet ou l'entreprise d'expertises et de produire le certificat médical à son retour.

Ce droit est de trois jours par an, seul le premier jour est rémunéré. Toutefois, lorsque l'enfant est âgé de moins de un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants, ce droit est porté à cinq jours.

La prise de congé s'effectue au moment de l'événement.

Ce droit peut être fractionné en demi-journée auquel cas le cabinet ou l'entreprise assure le maintien du salaire.

En cas d'accident ou d'affection de longue durée de l'enfant, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, le salarié peut demander à travailler à temps partiel pour une durée de 12 mois au plus.

Le salarié doit informer son employeur par pli recommandé avec accusé de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend travailler à temps partiel.

À l'issue de la période à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi à temps complet. Il en est de même en cas de décès de l'enfant.

Article 4.11 **Obligation militaire et JAPD**

Mod. par Avenant n° 35, 30 sept. 2009, étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill.

Le salarié convoqué à la Journée d'Appel et de Préparation à la Défense (JAPD) n'aura pas de retenue salariale, si la date de convocation correspond à une journée habituellement travaillée.

Pendant les périodes de réserve obligatoire, l'employeur complète la solde perçue à concurrence du salaire net.

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas à imputer sur les congés annuels.

Article 4.12 **Absences pour événements familiaux**

Mod. par Avenant n° 89, 20 mars 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC ;

UPEAS.

Le salarié ou la salariée a droit à une autorisation d'absence de courte durée, dans les conditions légales, laquelle n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

L'autorisation d'absence est accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- Le mariage ou le PACS du salarié (y compris s'il s'agit d'un remariage) : 5 jours (Cinq jours) ;
- Le mariage d'un enfant : 2 jours (deux jours) ;
- Chaque naissance survenue au sein du foyer du ou de la salariée : 3 jours (trois jours) ;

Ces jours de congés bénéficient également au père et, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS.

Cette période de congés commence à courir, au choix du ou de la salarié (e), le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

- L'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (trois jours) ;

Conformément au Code du travail, ce congé débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

- L'annonce de la survenance du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours (Cinq jours) ;
- Le décès du grand-parent : 1 jour (un jour) ;
- Le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS : 4 jours (Quatre jours) ;
- Le décès du père, de la mère, du beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : 3 jours (trois jours) ;
- Le décès d'un enfant de 25 ans (vingt-cinq ans) et plus : 12 jours (douze jours) ;
- Le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) : 14 jours (quatorze jours) ;
- Le décès d'un enfant, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent : 14 jours (quatorze jours) ;
- Le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié (e) : 14 jours (quatorze jours) ;

• Conformément au Code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) ou d'une personne âgée de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit (huit) jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Ce congé de deuil est distinct du congé de décès visé aux alinéas précédents.

Les jours d'absence mentionnés ci-dessus sont exprimés en jours ouvrables.

Sauf exception (prévue par la législation ou la convention collective), les jours d'absence prévus ci-dessus doivent être pris, dans la mesure du possible, dans la période de survenance de l'événement familial et au plus tard dans un délai d'un an.

Pour la détermination de la durée du congé payé annuel, ces absences sont assimilées à des jours de travail effectif.

Article 4.13

Absences exceptionnelles

Sur demande du salarié, pour des motifs dûment justifiés et dans la mesure où le règlement des horaires de l'entreprise ne permet pas d'autres solutions, des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont accordées par l'employeur en dehors des congés payés annuels, dans les limites imposées par les nécessités du service.

Ces absences exceptionnelles pourront, sur appréciation de l'employeur, être rémunérées.

Article 4.14

Activités extra-professionnelles

Les cabinets ou entreprises d'expertises accordent aux salariés qui exercent hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les congés prévus dans chaque cas par les dispositions légales en vigueur.

Article 4.15

Absences en cas d'interruption spontanée de grossesse

Mod. par Avenant n° 87, 14 mars 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclus de l'extension, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT des banques et assurances ;

CFE-CGC Fédération de l'assurance ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

UPEAS.

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant (vingt-deux) semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 (deux) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

La salariée fournit un certificat médical dans les 15 (quinze) jours suivant l'évènement.

Le /la conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS d'une femme subissant une interruption spontanée de grossesse, avant 22 (vingt-deux) semaines d'aménorrhée, bénéficie d'une absence exceptionnelle de 2 (deux) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

Il/elle fournit le certificat médical de sa conjointe, concubine ou partenaire de PACS, dans les 15 (quinze) jours suivant l'évènement.

Article 4.16

Absences en cas d'interruption volontaire de grossesse

Mod. par Avenant n° 87, 14 mars 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclus de l'extension, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT des banques et assurances ;

CFE-CGC Fédération de l'assurance ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

UPEAS.

En cas d'Interruption Volontaire de Grossesse, avant la fin de la 14^{ème} (quatorzième) semaine de grossesse concernant l'IVG chirurgicale et avant la fin de la 7^{ème} (septième) semaine concernant l'IVG médicamenteuse, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 (deux) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

La salariée fournit un certificat médical dans les 15 (quinze) jours suivant l'évènement.

Le/la conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS d'une femme subissant une Interruption Volontaire de Grossesse, avant la fin de la 14^{ème} (quatorzième) semaine de grossesse concernant l'IVG chirurgicale et avant la fin de la 7^{ème} (septième) semaine concernant l'IVG médicamenteuse, bénéficie d'une absence exceptionnelle de 2 (deux) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

Il/elle fournit le certificat médical de sa conjointe, concubine ou partenaire de PACS, dans les 15 (quinze) jours suivant l'évènement.

Titre V

Cessation du contrat de travail

Article 5.1 **Généralités**

La procédure légale s'applique pour tous les salariés et s'impose à tous les employeurs, quel que soit l'effectif du cabinet ou de l'entreprise d'expertises et la nature du licenciement envisagé.

Article 5.2 **Maintien de l'emploi**

Le licenciement représente une mesure extrême qui ne doit être prise qu'après étude de toute autre solution possible. Aucun licenciement individuel, même lorsqu'il est motivé par une faute grave, ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait été entendu par l'employeur lors d'un entretien préalable.

L'assistant du salarié peut, s'il le désire, proposer toute solution permettant d'éviter cette mesure de licenciement.

Article 5.3 **Garanties générales en cas de licenciement**

L'indemnité de licenciement est payable intégralement lors du départ du salarié du cabinet ou de l'entreprise d'expertises, de même que toutes les autres indemnités auxquelles le salarié a droit, accompagnés des documents obligatoires afférents au licenciement selon les textes régis par le code du travail.

Article 5.4 **Garanties particulières en cas de licenciement pour motif économique**

Le salarié compris dans un licenciement pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche.

Pendant une durée d'un an suivant leur licenciement, les salariés qui en auront manifesté le désir par pli recommandé avec accusé de réception, dans un délai de quatre mois à partir de leur départ du cabinet ou de l'entreprise d'expertises, sont informés dans les mêmes formes, des postes à pourvoir dans le cabinet ou l'entreprise.

La proposition de réemploi lui est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le cas échéant, l'intéressé dispose d'un délai de quinze jours francs à compter de la première présentation de la proposition à son domicile pour informer l'employeur de sa décision.

En cas de réembauche dans un emploi identique, il conserve tous les avantages individuellement acquis dont il bénéficiait avant son licenciement notamment du fait de son ancienneté.

En cas de réembauche dans un autre poste relevant de sa compétence, il bénéficie du maintien des avantages individuellement acquis (notamment du fait de son ancienneté en pourcentage) dans la limite de ceux correspondants à son nouveau classement conventionnel.

Le temps passé entre le licenciement et la réembauche est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Article 5.5 **Indemnité de licenciement**

Dans tous les cas de licenciement, sauf ceux qualifiés de faute grave, il est allouée aux employés licenciés une indemnité distincte du préavis, dite "indemnité de licenciement".

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours des douze derniers mois de son contrat de travail.

Une attention particulière est à apporter pour les salariés de plus de cinquante ans.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

— à partir d'un an d'ancienneté, 1/10^{ème} de mois par année, à compter de la date d'entrée dans le cabinet ou entreprise d'expertises ;

— à partir de sept ans d'ancienneté, 2/10^{ème} de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

— à partir de la 15^{ème} année d'ancienneté, il sera ajouté, à l'indemnité précédemment calculée, 1/10^{ème} de mois supplémentaire par année de présence supplémentaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois

derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période est prise en compte au prorata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Par salaire, il y a lieu d'entendre toutes rémunérations et gratifications à l'exclusion des remboursements de frais.

On entend par ancienneté dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises le temps décompté en nombre de mois et années pendant lesquels l'intéressé a travaillé dans l'entreprise, le cabinet ou dans un GIE (groupement d'intérêt économique) ou dans une SCP (société civile professionnelle) ou dans un groupement de sociétés auquel l'entreprise est associée ou intéressée, même hors métropole et quels qu'aient été les emplois et quelles que soient les modifications survenues dans la situation juridique du cabinet ou de l'entreprise d'expertises.

Le décompte de l'ancienneté est rompu par la démission du salarié. Il est suspendu pour le temps du service national actif (mais non par les périodes dues à des rappels), par les mises en état de la disponibilité ou la cessation d'activité pour cas de force majeure telle que la mobilisation.

En cas de réembauche après licenciement pour cause économique, le temps passé entre le licenciement et la réembauche est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté et, s'il survenait un nouveau licenciement, l'indemnité à verser est établie et payée en tenant compte de celle versée à l'occasion du premier licenciement.

Le temps passé dans le cadre d'un stage de formation entre en compte dans le calcul de l'indemnité.

L'indemnité de licenciement est payable intégralement lors du départ du salarié de même que toutes les autres indemnités auxquelles le salarié a droit. Il est précisé que l'indemnité de licenciement a un caractère indemnitaire et ne représente pas un élément de salaire, quoiqu'elle bénéficie du privilège général des salaires.

Le licenciement pour faute grave ou lourde supprime toute indemnité de licenciement, de même qu'il supprime tout préavis.

Article 5.6 **Démission**

La démission est soumise aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention et doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Un délai de repentir de deux jours francs doit être accordé au salarié démissionnaire, qui doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise contre décharge.

Article 5.7 **Délai congé**

Avenant n° 91, 4 déc. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 29 mai, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

CFDT Banques ASSU ;

CFE CGC Assurance ;

FO Métal.

Un délai de congé ou délai de préavis est prévu en cas de démission ou de licenciement du salarié au-delà de la période d'essai.

La partie qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Ce délai de préavis est fixé comme suit.

A **Délai congé en cas de démission**

En cas de démission du salarié, ce dernier s'engage à respecter une période de préavis dont la durée est définie comme suit :

- Pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de deux mois (2 mois) maximum
- Pour les salariés relevant des niveaux 5 à 7, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de trois mois (3 mois) maximum
- Pour les salariés relevant des niveaux 8 à 10, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de quatre mois (4 mois) maximum

B

Délai congé en cas de licenciement

En cas de licenciement du salarié, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de deux mois (2 mois) maximum, peu important l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, sa classification ou sa catégorie socio-professionnelle (employé, agent de maîtrise ou cadre).

Le salarié est libre de quitter son emploi dès qu'il est pourvu d'une nouvelle situation, tout en bénéficiant du maintien des indemnités auxquelles il a droit à l'exception de celle afférente à la période non courue du délai-congé.

Réciproquement, l'employeur peut exiger le départ immédiat du salarié licencié après paiement de tous salaires et indemnités auxquels celui-ci a droit, y compris l'indemnité de délai-congé dans sa totalité, conformément aux dispositions du Code du travail.

Au cours du délai-congé, le salarié a le droit de s'absenter pendant 42 heures par mois de préavis pour rechercher un nouvel emploi. Il doit alors prévenir l'employeur de ses absences autant de jours à l'avance que la durée d'absence demandée en comporte. En cas d'accord des parties, ces heures peuvent être groupées.

Sauf en cas de démission, les absences pour recherche d'emploi sont rémunérées sur l'horaire de l'entreprise au taux habituel du salaire et de ses accessoires.

Article 5.8

Inaptitude définitive

En cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive d'origine non professionnelle, dûment établie par le médecin du travail selon les dispositions légales en vigueur, il est fait application de la procédure suivante :

Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il a la faculté de se faire représenter par un membre du personnel du cabinet ou de l'entreprise d'expertises. La rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficie pendant 6 mois d'une période de réembauche, s'il en fait la demande. Il perçoit, d'autre part, l'indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et autres organismes sociaux pendant la période correspondant au préavis non effectué. Il perçoit les indemnités visées au titre VI.

Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie soit de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, soit s'il a au moins dix ans d'ancienneté dans la profession et si son montant est supérieur, du capital de fin de carrière calculé selon les dispositions du titre VI de la présente convention. Il perçoit également l'indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et autres organismes sociaux pendant la période correspondant au préavis non effectué. Les indemnités de prévoyance prévues au titre X de la présente convention sont versées, dans les conditions prévues par l'accord de prévoyance collective, au salarié dont le contrat de travail est rompu sur la base des dispositions du présent paragraphe.

Article 5.9

Licenciement pour motif économique

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Les licenciements sont soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ordre des licenciements doit tenir compte à la fois notamment des charges de famille, de l'ancienneté et des qualités professionnelles et de la situation des salariés tels que les personnes handicapées, et des salariés âgés, qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Article 5.10

Travail clandestin

Sous réserve de respecter la procédure légale de licenciement, il est reconnu à tout employeur le droit de licencier pour faute lourde, sans préavis, les salariés effectuant pour le compte de tiers des travaux dans les conditions indiquées aux articles L. 324-10 et L. 324-11 du Code du travail, lorsque ces travaux relèvent de la profession, et sont réalisés à l'insu de leur employeur.

Article 5.11

Départ à la retraite

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée identique à celle du délai-congé prévu à l'article 5.7. Le départ volontaire du salarié à la retraite met un terme à son contrat de travail.

Au moment de son départ, l'intéressé bénéficie, sauf dispositions plus favorables d'un accord d'entreprise, et à condition de compter au moins dix ans de présence dans la profession, d'un capital de fin de carrière.

Article 5.12 **Mise à la retraite**

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié dans la mesure où celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale et si le salarié remplit les conditions d'ouverture d'attribution de cette pension.

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement qui doit, dès lors, répondre aux règles de forme et de fond des licenciements et, en particulier, avoir un motif réel et sérieux.

Article 5.13 **Préretraite progressive**

(Modifié par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Un accord entre le salarié et l'employeur peut être mis en oeuvre pour établir sa cessation d'activité par diminution de son horaire hebdomadaire de travail.

La diminution est de cinq jours à quatre jours l'avant dernière année et de quatre jours à deux jours et demi la dernière année.

Dans ce cas, les cotisations, aux régimes de retraite sont assises sur le salaire à plein temps reconstitué en respectant la répartition des charges employeur/salarié.

Titre VI **Indemnités de fin de carrière**

Mod. par Avenant n° 29, 17 juin 2008, étendu par arr. 14 janv. 2009, JO 23 janv.

Article 6.1 **Indemnité de départ à la retraite**

(Voir aussi l'avis d'interprétation n° 7 du 7 novembre 2019)

Mod. par Avenant n° 34, 9 nov. 2009, étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill.

En cas de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 5.11, il est alloué au salarié une indemnité égale à ⁽¹⁾ :

(1) Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié partant à la retraite a droit en application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail au minimum à l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : un mois du salaire brut mensuel ;

À partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : deux mois du salaire brut mensuel, après 20 ans trois mois du salaire brut mensuel et après 30 ans quatre mois du salaire brut mensuel

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

(Avenant n° 34, 9 nov. 2009, étendu) Cette indemnité est due par «le dernier» employeur sous réserve que l'indemnité de départ prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

Article 6.2 **Indemnité de mise à la retraite**

Mod. par Avenant n° 34, 9 nov. 2009, étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill.

En cas de mise à la retraite, [dans les conditions prévues à l'article 5.12], il est alloué au salarié une indemnité égale à ⁽²⁾ :

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié mis à la retraite a droit au minimum à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du Code du travail ou à l'article 5 de l'accord annexé à la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : un mois du salaire brut mensuel ;

À partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : deux mois du salaire brut mensuel, après 20 ans trois mois du salaire brut mensuel et après 30 ans quatre mois du salaire brut mensuel

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

(Avenant n° 34, 9 nov. 2009, étendu) Cette indemnité est due par «le dernier» employeur sous réserve que l'indemnité de mise à la retraite prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

Article 6.3

Assiette de calcul

Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite et de mise à la retraite est le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois, primes ou gratifications à caractère annuel incluses, précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, primes ou gratifications de caractère annuel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata temporis. Toute prime à caractère exceptionnel est exclue de l'assiette de calcul.

Par salaire, il y a lieu d'entendre toutes rémunérations et gratifications ayant le caractère de salaire à l'exclusion des remboursements de frais.

Article 6.4

Ancienneté dans la profession

L'ancienneté dans la profession est la somme, en fin de carrière : des périodes d'activité salariée exercée, à partir du premier jour du mois suivant la date d'embauche, dans toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention.

Chacune de ces périodes d'activité est attestée par le certificat de travail remis par le ou les employeurs précédents.

Il est précisé que les périodes de suspension du contrat de travail définies à l'article 4.1 sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de la profession.

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

Article 6.5

Entrée en vigueur / Mesure transitoire

Le régime de l'indemnité de fin de carrière des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale entre en vigueur le 1^{er} jour qui suit la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

À titre transitoire, pour tous les salariés, déjà dans la profession au jour de l'entrée en vigueur du régime de l'indemnité de fin de carrière, l'ancienneté prise en compte dans la profession remonte à la date d'extension de la Convention collective fixée au 8 avril 1998.

Titre VII

Hygiène et prévention

Article 7.1

Matériel et équipement

Le matériel d'équipement nécessaire à l'exécution du travail, pour le respect de l'hygiène et de la sécurité, est fourni par l'employeur.

Le salarié ne peut être tenu pécuniairement responsable des pertes et vols de matériels confiés, s'il peut établir qu'il a observé les règles de prudence et de sécurité.

Une trousse de premiers soins doit équiper en permanence tout véhicule utilisé pour les besoins du cabinet ou de l'entreprise d'expertises.

Article 7.2

Hygiène et sécurité

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition et à observer les recommandations qui leur sont faites.

En cas d'utilisation de produits dangereux, tels que décrits à l'article R. 231-51 du code du travail et qui définit la notion de dangerosité d'un produit, les employeurs veillent à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits.

Article 7.3 **Médecine du travail**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié doit être obligatoirement soumis à un examen médical avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles font l'objet d'une surveillance médicale et en particulier pour :

- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les travailleurs de moins de dix-huit ans.

Titre VIII **Congés payés**

Article 8.1 **Congés payés annuels**

(Modifié par avenant n° 2 du 11 juillet 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Le salarié qui au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé, dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence au travail ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jours supplémentaires accordés pour fractionnement, (voir article 8.4 : Fractionnement des congés) ne se confondent pas avec la durée du congé payé annuel susvisée.

Dans tous les cas, les jours fériés tombant un jour ouvrable, ne peuvent être comptabilisés en tant que jours de congés. Ils prolongent les congés d'autant.

Les femmes salariées ou apprenties (de moins de vingt et un ans au trente avril de l'année précédente) ont droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant à charge, si le congé légal n'excède pas six jours. Est réputé comme enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de dix huit ans au trente avril de l'année en cours.

Les jeunes de moins de vingt et un ans au trente avril de l'année précédente ont droit de prendre la totalité des 30 jours ouvrables, même si une partie seulement est payée.

Article 8.2 **Période de référence**

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

(Voir également Avis d'interprétation n° 10 du 7 juin 2022)

La période de référence va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif ouvrant droit aux congés payés :

- tous congés légaux et conventionnels ;
- périodes d'absence justifiées par accident du travail, limitée à une durée ininterrompue d'un an ;
- congés maternité ;
- chômage partiel ;
- congés payés de l'année précédente ;
- rappel sous les drapeaux ;
- jours fériés ;
- maladie dans la limite d'un mois dans la période de référence ;
- congés pour événements familiaux ou exceptionnels ;

-
- temps de préparation aux commissions paritaires (en général quatre heures) ;
 - commissions paritaires ;
 - temps de préparation des commissions paritaires, ce temps non rémunéré est d'une durée maximale de deux jours par an ;
 - éducation ouvrière ;
 - cours professionnels ou de perfectionnement, y compris les périodes d'examens ;
 - repos compensateur ;
 - absences autorisées ;
 - délai-congé ;
 - congé de formation ;
 - congé de bilan de compétence.

Article 8.3

Période légale des congés

La période légale des congés payés, communément appelée congé principal, se situe entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année en cours.

Article 8.4

Fractionnement du congé principal

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égal à vingt quatre jours peut être fractionné avec l'accord des parties ; une fraction continue d'au moins douze jours ouvrables doit être obligatoirement prise pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être pris en dehors de cette période et donnent alors droit à des congés supplémentaires.

Lorsque le congé est fractionné sur l'initiative de l'employeur avec l'agrément du salarié, la durée des congés supplémentaires est fixée comme suit :

- un jour supplémentaire, si le salarié prend entre 3 et 5 jours en dehors de la période légale,
- deux jours supplémentaires, s'il prend au moins 6 jours.

Lorsque c'est le salarié qui prend l'initiative du fractionnement, l'employeur peut subordonner son accord à la renonciation de l'intéressé aux jours supplémentaires de congé.

Article 8.5

Calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit deux modes de calcul :

- 1) Rémunération moyenne : l'indemnité minimale est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence à l'exclusion des gratifications et des primes à caractère annuel.
- 2) Maintien du salaire : l'indemnité minimale est égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En tout état de cause, le mode de calcul le plus favorable au salarié doit être retenue.

Il est rappelé que le calcul ci-dessus ne concerne que l'indemnisation propre à la durée du congé annuel, sans considérer l'incidence des jours fériés survenant pendant cette période.

En cas de fractionnement ou de congés exceptionnels, les jours supplémentaires sont indemnisés proportionnellement au montant de l'indemnité de congé principal.

Article 8.6

Incidence de la maladie sur la période de congés payés

Dans le cas où le salarié tombe malade ou est victime d'un accident au cours de ses congés, la durée de son indisponibilité médicalement constatée ou prescrite en matière d'arrêt de travail n'entre pas en ligne de compte pour les congés en cours, le report se fait avec l'accord de l'employeur, sans application de la règle du bonus pour fractionnement.

Article 8.7

Incidence de la fermeture de l'entreprise

Si les droits du salarié aux congés ne couvrent pas la période de fermeture du cabinet ou de l'entreprise (en cas de période de référence insuffisante), le salarié perçoit une allocation de chômage partiel pour la période non indemnisée, dans les conditions légales.

L'employeur est tenu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la direction départementale du travail et de

Titre IX

Déplacements et frais annexes

Article 9.1

Déplacements professionnels à titre exceptionnel dans le cadre de la formation ou de mission

Le temps consacré aux déplacements professionnels est payé comme temps de travail.

Les frais de séjour et de voyage sont à la charge exclusive de l'employeur. L'importance des frais, dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ne saurait être fixée de manière uniforme. Toutefois, le salarié doit être assuré d'une chambre et de repas corrects et correspondants aux possibilités locales d'hébergement, sans que puisse intervenir d'aucune manière la notion de sa catégorie.

Cette clause est applicable dans le cas des déplacements journaliers.

Article 9.2

Déplacement de longue durée

Pour les déplacements de longue durée supérieurs à deux semaines, le salarié bénéficie d'un voyage aller et retour, au lieu du bureau, payé, chaque semaine pour une distance inférieure à 300 kilomètres et chaque quinzaine pour les distances supérieures à 300 kilomètres.

Le temps consacré aux voyages de déplacements, à l'aller comme au retour, est rémunéré au taux des heures normales.

Le salarié doit être assuré, en plus du repos hebdomadaire, d'un repos supplémentaire égal au moins à une journée pour les déplacements d'une durée ininterrompue de deux semaines afin de compenser la privation de vie familiale.

Il est précisé que la rémunération des heures consacrées aux voyages de déplacements s'effectue sur la base du salaire normal et que ces heures ne subissent pas la majoration pour heures supplémentaires.

Le voyage est également dû à l'employé en cas de survenance d'événements familiaux justifiant l'octroi d'un congé exceptionnel et pour toute autre cause justifiant la nécessité d'un retour, sauf pour des motifs de convenance personnelle du salarié.

Article 9.3

Remboursement de frais annexes au séjour

Si le salarié est amené à consentir, pour les besoins du cabinet ou de l'entreprise d'expertises, dans le cadre de l'accomplissement de sa mission, des frais tels que représentation, téléphone, affranchissement, menus achats de petits matériels de bureau et fournitures administratives, il en obtient le remboursement sur justificatif.

Article 9.4

Décès lors d'un déplacement professionnel

En cas de décès du salarié, au cours de son déplacement, les frais de retour du corps sont supportés par l'employeur dans la limite du trajet équivalent au retour au domicile.

L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 9.5

Déplacements par tout mode de transport

Tous les frais engagés, à l'occasion d'un déplacement professionnel, tel que défini dans l'article 9.1 de la présente convention seront remboursés sur les bases minimums suivantes :

- chemin de fer : seconde classe, avec couchette pour voyage de nuit,
- en avion : classe tourisme.

Pour tout moyen de locomotion autre que l'automobile, se référer aux bases suscitées dans cet article.

Article 9.6

Déplacements avec le véhicule personnel

L'utilisation du véhicule personnel du salarié dans le cadre de déplacement pour des besoins de service, ne se fait qu'après accord par écrit entre le salarié et l'employeur.

Les indemnités kilométriques ne peuvent être inférieures à celles fixées par le tarif reconnu par la Direction générale des impôts et correspondant à un véhicule en adéquation à l'utilisation faite durant le service.

L'indemnité kilométrique inclut toute dépense nécessaire à la bonne utilisation du véhicule le complément d'assu-

rances nécessaire à la couverture de tous risques et responsabilités doit être supporté par le salarié utilisateur du véhicule qui est tenu impérativement d'en justifier annuellement dans le mois qui suit la date anniversaire de son entrée dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises.

Article 9.7

Déplacements avec le véhicule mis à disposition par l'employeur

L'utilisation d'un véhicule mis à disposition par l'employeur pour les besoins de service, ne se fait qu'après accord par écrit entre le salarié et l'employeur.

Le véhicule doit être en permanence en conformité de fonctionnement avec la législation en vigueur. Les frais d'entretien et d'utilisation du véhicule sont intégralement à la charge de l'employeur.

Les dommages survenus au cours de l'utilisation pour le travail ne peuvent justifier une perte de revenu pour le salarié.

Titre X

Avantages sociaux

Article 10.1

Protection sociale

L'employeur doit satisfaire aux obligations de la législation sur la sécurité sociale et la médecine du travail. En cas d'accident ou de maladie, les obligations réciproques sont celles prévues par la législation de la sécurité sociale.

Article 10.2

Régime de prévoyance

Le régime de prévoyance couvre le capital décès, la rente conjoint, l'invalidité, l'incapacité, la maladie, la rente éducation, la complémentaire maladie selon les dispositions de la convention qui, après accord, sera annexée à la présente convention .

Article 10.3

Régimes complémentaires obligatoires de retraite

Le taux doit être de 6 % au premier janvier 1999.

Les cotisations obligatoires de retraite ARRCO sont fixés comme suit en vue d'harmonisation :

5.25 % pour l'année 1997 ;

5.75 % pour l'année 1998 ;

6.00 % pour l'année 1999.

Article 10.4

Compléments facultatifs d'épargne et de retraite par capitalisation

Un accord peut être négocié ultérieurement pour une mutualisation de ces avantages accordés par les cabinets ou entreprises d'expertises.

Un tel accord ne peut être négocié qu'en complémentarité du régime obligatoire.

Article 10.5

Contrat à l'intéressement de l'entreprise

Un accord peut être négocié ultérieurement pour une mutualisation de ces avantages accordés par les cabinets ou entreprises d'expertises.

Article 10.6

Local de restauration et titres-restaurant

(Modifié par avenant n° 1 du 7 mai 1997 étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 24 avril 1998)

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur doit, après avis du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre à leur disposition un local de restauration.

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

Lorsque, par la suite de difficultés matérielles, l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire à cette obligation, il remettra aux salariés concernés des titres-restaurant dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 67-830 du 27

Article 10.7 (nouveau)
Fonds social adossé au régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 64, 12 oct. 2017, non étendu, applicable à compter de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération des banques et assurance ;

Fédération Nationale CFTC des syndicats de la Métallurgie ;

Fédération FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention ;

UPEAS.

Suite aux bons résultats du régime de prévoyance de la branche, les Partenaires sociaux des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile ont convenu de créer un fonds social dédié aux entreprises de la branche adhérentes à Humanis Prévoyance pour le régime de prévoyance.

Les Partenaires sociaux membres de la Commission Paritaire Permanente délèguent le pilotage du fonds social = à l'A.P.A.S.E.A (Association Paritaire des Actions Sociales et Culturelles des Experts en Automobile).

Humanis prévoyance assurant le régime de prévoyance sera en charge de la gestion du fonds social dédié pour le compte de l'A.P.A.S.E.A.

L'A.P.A.S.E.A sera chargée de contrôler la bonne gestion du fonds social dédié géré par l'Institution de prévoyance.

Le fonds social dédié permettra la prise en charge de prestations d'actions sociale et le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels.

Le règlement du fonds social dédié précisera les règles de fonctionnement du fonds et des modalités d'attribution des aides.

Les bénéficiaires du fonds social dédié sont :

- Les salariés des entreprises adhérentes à Humanis Prévoyance et leurs ayants droit ;*
- Les anciens salariés et leurs ayants droit bénéficiant du régime de la portabilité ;*
- Les anciens salariés affiliés auprès des assureurs au titre d'une ou de plusieurs garanties et les bénéficiaires d'une rente OCIRP au titre d'une rente éducation.*

Le financement du fonds social dédié consistera à l'utilisation des excédents du régime dans la limite de 100.000,00 euros pour l'exercice 2017 et ensuite en fonction des résultats du régime de prévoyance de la branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile.

Les fonds provenant du régime de brandie seront détenus par l'institution de prévoyance gestionnaire du fonds social dédié.

Le fonds social dédié ainsi constitué est dénommé «fonds social de la branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile»

Le fonds social dédié est mis en place à compter de la signature de l'accord jusqu'au 31 décembre de l'année en cours puis sera renouvelable annuellement par tacite reconduction jusqu'à dénonciation de l'accord.

Titre XI
Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 18, 20 déc. 2004, étendu par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2005.

Mod. par Avenant n° 24, 19 déc. 2006, étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill.

Article 11
Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 24, 19 déc. 2006, étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill.

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets ou entreprises d'expertises et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

11.1

Versement des contributions

(Avenant n° 24, 19 déc. 2006, étendu)

Les Cabinets ou Entreprises d'Expertises en automobile versent la totalité de leurs contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du Congé Individuel de Formation, à l'Organisme Paritaire de Collecte Agréé des Professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret 92309, 52-56 rue Kléber.

Ces contributions sont fixées comme suit :

Les entreprises ayant un effectif inférieur à 10 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la Formation professionnelle continue fixé à 0,75 % de la masse salariale brute, par l'avenant du 14 décembre 2004, versent à OPCA PL :

- au titre du plan de formation, 0,45 % de la masse salariale annuelle ;
- au titre de la professionnalisation et du DIF, une contribution égale à la différence entre la contribution globale FPC fixée ci-dessus et 0,45 % versé au titre du plan de formation, soit 0,30 %.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés, compte tenu de l'exonération de la contribution de 0,2 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution global à la FPC fixé à 1,40 % et versent à l'OPCA PL :

- une contribution de 0,85 % au titre du plan de formation,
- une contribution de 0,50 %, au titre de la professionnalisation et du DIF.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la Formation professionnelle continue fixé à 1,60 % de la masse salariale brute par l'accord du 14 décembre 2004, versent à l'OPCA PL :

- une contribution de 0,85 % au titre du plan de formation,
- une contribution de 0,50 %, au titre de la professionnalisation et du DIF.

Chacune de ses contributions est mutualisée dès leur versement dans leur section respective quel que soit l'effectif des cabinets ou entreprises d'expertises.

L'OPCA-PL adresse annuellement le relevé des cotisations à la commission paritaire.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir les contributions au titre du Congé Individuel de Formation (0.20 %) et le 1 % CDD, ceux-ci sont versés au FONGECIF.

11-1-1

Clause visant la neutralisation des «franchissements de seuils de 10 et de 20 salariés»

Les taux de contributions fixés par le présent avenant sont applicables dès la première année de franchissement des seuils de 10 et 20 salariés.

11.2

Les dispositifs de formation

La professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires. Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles les organisent avec un accompagnement tutorial.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi) en application de l'article 11.8 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation :

— dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

— dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

À la signature du présent accord, sont prioritaires, au titre du contrat comme de la période de la professionnalisation, les formations dont l'énonciation suit :

— l'unité C du diplôme d'expert en automobiles ;

— les formations diplomates de secrétariat.

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la période ou du contrat de professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment dans le cadre d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

Le coût forfaitaire horaire de prise en charge est fixé annuellement par les parties signataires du présent avenant,

il est modulable par la commission paritaire selon ses critères de priorités.

11.2.1

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est destiné à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.

Il est également ouvert aux personnes embauchées en vue d'obtenir la qualification d'expert en automobiles.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou pour obtenir un certificat de qualification professionnelle et une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Pendant ce contrat, le cabinet d'expertise ou l'entreprise d'expertises en automobiles s'engage à fournir au titulaire une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder à un emploi dans un cabinet ou une entreprise d'expertises en automobiles ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'exercice professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à l'ANPE, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des séquences de formation ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une activité professionnelle dans le cabinet ou l'entreprise, en lien avec la qualification recherchée ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

11.2.1.1

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail pour une durée de 6 à 12 mois et qui peut être portée à 24 mois pour l'obtention de l'unité C selon le référentiel du diplôme d'expert en automobiles.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation agréé, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

11-2-1-2

Rémunération

(Abrogé par Avenant n° 82, 21 mars 2022, étendu)

11.2.1.3

Durée

Dans le cadre de l'unité C, la durée de la formation est fixée à 252 heures dispensées par un organisme extérieur, réparties sur 2 années auxquelles s'ajoutent la formation effectuée au sein de l'entreprise. Le candidat ne peut se présenter à l'unité C que s'il justifie au minimum de 2 années d'expérience professionnelle au sein d'un cabinet d'expertise en automobiles.

11.2.1.4

Tutorat

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles organisent les contrats de formation avec un accompagnement tutorial.

11.2.2

La période de professionnalisation des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles.

Elle a pour objet notamment de permettre à des publics prioritaires d'acquérir la qualification nécessaire pour consolider la deuxième partie de leur carrière professionnelle.

Cette période est ouverte :

-
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'exercice professionnel, de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
 - aux salariés, qui comptent 10 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimum d'au moins 1 an dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles ;
 - aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
 - aux hommes et femmes après un congé parental ;
 - aux salariés, après une longue maladie en arrêt ou accident de travail durant au moins 6 mois ;
 - aux travailleurs handicapés ;
 - aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 ;
 - aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

11.2.2.1

Objectifs de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif pour le salarié :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini annuellement par la CPNE.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles.

Cette période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation de l'expérience (VAE).

11.2.2.2

Rémunération

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Les actions effectuées en dehors du temps de travail sont rémunérées sur la base de 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné et le salarié bénéficie de la sécurité sociale et du régime de prévoyance.

11.2.2.3

Engagements

Lorsque les périodes de formation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou de l'employeur après accord écrit avec le salarié, le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles définit la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

11.2.2.4

Formations prioritaires

Les actions prioritaires à la signature du présent accord sont :

- unité C du diplôme d'expert en automobiles ;
- les formations diplômantes de secrétariat.

11.3

Le plan de formation

Les orientations de la branche professionnelle doivent permettre à tous les salariés des cabinets et entreprises d'expertises en automobiles de se former tout au long de leur vie professionnelle. Le cabinet peut établir un plan prévisionnel de formation pour tous les salariés quel que soit leur effectif.

Les actions de formation relevant du plan de formation sont :

- a) Les actions d'adaptation au poste de travail ;
- b) Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ;
- c) Les actions de développement des compétences.

La branche professionnelle définit chaque année les orientations dans le cadre du plan de formation des salariés des cabinets d'expertises et entreprises d'expertises en automobiles.

Les actions de formation d'adaptation a sont mises en œuvre pendant le temps de travail. L'employeur doit mettre en œuvre les actions de formation en faveur des salariés ayant notamment les niveaux de qualification les moins élevés et en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, pour faciliter leur évolution professionnelle.

(Al. exclu de l'extension par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.) Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi b ainsi que les actions de développement des compétences c, notamment celles de l'enseignement à distance peuvent également se dérouler en partie hors du temps de travail, dans la limite de 50 heures pour les actions de type b, et de 80 heures pour les actions de type c et par salarié après la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

(Al. exclu de l'extension par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.) Lorsque les périodes de formation se déroulent en partie en dehors du temps de travail soit sur l'initiative du salarié ou de l'employeur après accord avec le salarié, le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles définit la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les périodes de formation effectuées en dehors du temps de travail après accord avec le salarié donnent lieu au versement d'une allocation établie sur la base de 50 % du salaire net. Durant ces périodes de formation les garanties de la sécurité sociale et du régime de prévoyance sont maintenues.

Le refus du salarié de participer à des formations de types a et b réalisées en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluriannuellement par la commission paritaire.

Les formations prioritaires définies par la commission paritaire sont financées par l'OPCA-PL.

11.4

Le droit individuel à la formation

Un droit individuel à la formation (DIF), d'une durée annuelle de 21 heures, est ouvert à tout salarié sous contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté de 1 an dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles. Ce droit est cumulable sur 6 ans. Il est plafonné à 126 heures quel que soit le nombre d'années cumulées.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit est calculée pro rata temporis des mois de présence du salarié dans le cabinet.

Les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

(Al. exclu de l'extension par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.) Salariés entrés en cours d'année : depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le DIF est calculé pro rata temporis des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date.

Le droit individuel à la formation est ouvert à compter du 1^{er} janvier 2004.

En cas d'accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de formation, le coût de la formation est financé par l'OPCA-PL. Lorsque l'action de formation s'effectue hors du temps de travail, le salarié perçoit l'allocation formation versée par l'OPCA-PL à l'employeur. À la signature de l'avenant, les actions de formation des salariés ayant pour objet le développement des compétences relevant des priorités arrêtées par la commission paritaire sont prioritaires.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Transférabilité

Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle dans les conditions fixées ci-après, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie :

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde

Le montant de l'allocation formation acquise et n'ayant pas donné lieu à l'utilisation est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ du cabinet ou entreprise d'expertises.

Les sommes ainsi capitalisées doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, une action de formation ou de VAE engagée avant la fin de la période de préavis.

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander à exercer ce droit pendant le préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le salarié doit en faire la demande avant la fin du préavis ; à défaut, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis n'est pas dû par l'employeur.

(Al. exclu de l'extension par arr. 11 juill. 2005, JO 22 juill.) En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à un bilan de compétences, une action de formation ou de VAE commencée avant la fin de son préavis.

En cas de mise ou de départ à la retraite

Le DIF n'est pas transférable.

11.5

Dispositifs d'accompagnement professionnel

11.5.1

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation créant un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la commission paritaire.

11.5.2

Information auprès des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles, des salariés de la profession et des organismes de formation et des informations d'ordre général sur les priorités définies par la commission paritaire.

Tout envoi de l'OPCA-PL est soumis à l'accord préalable de la commission paritaire.

11.6

Commission paritaire nationale de l'emploi

Cette commission paritaire constitue dans le champ de compétence l'organe d'information, d'étude et de concertation dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi et, d'une façon plus générale, d'examen de toutes questions relevant de leurs attributions en vertu des dispositions interprofessionnelles applicables en la matière.

11.7

Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

La commission est composée de 5 membres par collège. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 1 membre titulaire et 1 membre suppléant. Les organisations syndicales d'employeurs désignent un nombre égal de membres titulaires et suppléants.

Les membres suppléants peuvent occasionnellement assister aux réunions, mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

La commission paritaire nationale de l'emploi est présidée alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salarié ou employeur.

Le mandat du président est de 2 ans.

11.8

Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

Deux domaines de compétence, définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, du 1^{er} mars 1989

et celui du 3 juillet 1991, dévolus à la commission paritaire nationale de l'emploi, une mission en matière d'emploi d'une part, et en matière de formation professionnelle, d'autre part.

1 En matière d'emploi

A Un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi

La commission a, en outre, un rôle de prévention et d'alerte envers les cabinets d'expertise.

La commission procède :

- a) À l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux ;
- b) À l'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable ;
- c) À l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d) À une réflexion sur l'organisation et la réduction du temps de travail ;
- e) aux modalités d'insertion professionnelle des jeunes.

B Un rôle de prévention et d'alerte

La commission procède à l'examen des cas de licenciement collectif pour motif économique intervenant dans la profession :

- a) En cas de difficultés économiques d'une entreprise, pouvant résulter soit d'une baisse d'activité, soit de l'introduction de nouvelles technologies, la commission est obligatoirement saisie. Elle propose, selon le cas, un dispositif permettant le maintien de l'activité et des emplois ou la mise en place d'une cellule de reclassement ;
- b) En cas de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est obligatoirement saisie lorsque celui-ci pose un problème de reclassement ;

L'entreprise doit communiquer immédiatement à la commission :

- 1^o Les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées ;
- 2^o Le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
- 3^o Le calendrier des licenciements ;
- 4^o Les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi. L'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

De même, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie par le secrétaire du comité d'entreprise. Elle peut concourir à l'établissement du plan social. En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la commission formule des recommandations, propositions ou mises en garde, en matière d'emploi et de formation, à l'intention de l'ensemble des entreprises et organismes de formation de la profession.

2 En matière de formation professionnelle

D'une manière générale la commission paritaire nationale de l'emploi a pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche.

Elle a notamment pour mission :

- a) De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et éventuellement de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification. Dans ce but, la commission est régulièrement informée de l'activité des établissements de formation relevant de la profession ;
- b) De suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;
- c) De préciser les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation menées par les organismes de formation, de proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession. Elle est saisie des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels ;
- d) Dans le cadre des premières formations techniques ou professionnelles, elle examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche. En outre, elle valide le contenu pédagogique des formations propo-

sées par les écoles ou les centres de formations agréés par la branche ;

e) Elle définit les qualifications professionnelles qui doivent être développées dans le cadre du contrat de qualification et examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission de tuteur ;

f) Elle définit les priorités en matière de congés individuels de formation et en informe les organismes de gestion de congés de formation ;

g) Elle est consultée avant toute conclusion préalable de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP). Elle est informée des conclusions de ces études.

D'une manière générale la commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

La commission paritaire nationale de l'emploi est destinataire des travaux conduits par l'observatoire des métiers ou d'institutions sociales de la profession en ce qui concerne les changements qualitatifs observés, les emplois nouveaux qui apparaissent et les perspectives à court et moyen terme.

11.9 Fonctionnement

La commission paritaire se réunit obligatoirement une fois par semestre. Elle se réunit également à la demande d'au moins 2 organisations membres de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Le président de la commission paritaire nationale de l'emploi convoque les parties, établit l'ordre du jour accompagné des documents ou études, relatifs à chaque point de l'ordre du jour.

A Saisine

En cas de saisine, celle-ci doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Elle est initiée soit par les organisations de salariés soit par les organisations d'employeurs. Elle peut l'être également par le secrétaire ou le président du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut par le délégué du personnel ou à titre individuel par l'une ou l'autre partie employeurs ou salariés pour les cabinets ou entreprises d'expertises de moins de 11 salariés, auquel cas la commission statue, au préalable, sur la validité de cette saisine, eu égard au domaine de compétence de la commission.

La saisine doit être accompagnée des informations (documents, etc.) sur la nature de la saisine, afin d'éclairer les membres de la commission.

La commission siège au plus tard dans les 15 jours de la saisine.

B Délibérations et avis

Les délibérations ne sont valables que si la majorité des membres de la commission sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents dûment mandatés.

Dans le cas d'une saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission peut entendre les représentants des salariés et de l'employeur. La décision de la commission fait l'objet d'un avis qui est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'entreprise.

C Moyens

Le secrétariat est assuré par une organisation patronale selon l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. Le personnel administratif devra effectuer une période de stage de formation d'un minimum de 3 jours consécutifs avant la prise de fonction, puis de 1 jour les années suivantes. Les membres désignés et le personnel technique éventuel devront effectuer un stage de formation d'un minimum de 3 jours sur les attributions et le fonctionnement avant la prise de fonction, puis de 1 jour minimum les années suivantes.

Les fonctions des membres de la commission paritaire nationale de l'emploi sont gratuites. Les frais occasionnés pour l'exercice de leur mandat sont remboursés dans les mêmes conditions que les délégués des commissions paritaires ou mixtes.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat (temps de déplacements, réunions préparatoires et séances plénières) est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Celui-ci peut se faire rembourser des frais occasionnés par l'absence du stagiaire auprès du fonds créé à cet effet. Les frais d'étude liés à la politique de formation et d'emploi, décidés par les partenaires sociaux, sont pris en charge

éventuellement, après délibération et accord du conseil d'administration paritaire de l'organisme collecteur agréé et selon les dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail.

11.10

Information des employeurs et des salariés

Une information sur la création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi est mise en œuvre par les partenaires sociaux siégeant à la commission, au plus tard dans les 3 mois de l'entrée en vigueur des dispositions arrêtées dans le présent avenant de la convention collective nationale.

11.11

Bilan

Un bilan du fonctionnement ainsi que des études réalisées sous son impulsion est publié par la commission paritaire nationale pour l'emploi tous les 2 ans. Celui-ci est transmis à la commission paritaire professionnelle nationale.

11.12

Formation initiale de l'expert stagiaire

Le stagiaire effectue une période de formation en relation directe avec l'activité du salarié dans l'intérêt de la profession de 8 jours au minimum, consécutifs ou non, par année civile, jusqu'à l'obtention de son diplôme d'état en vigueur.

11.13

Formation continue de l'expert diplômé

L'expert diplômé effectue une période de formation en relation directe avec l'activité du salarié dans l'intérêt de la profession de 4 jours au minimum, consécutifs ou non, par année civile, après l'ancienneté dans le cabinet ou entreprise d'expertises tel que défini à l'article 3.6.

11.14

Formation initiale du personnel administratif

Le personnel effectue une période de formation en relation directe avec l'activité du salarié dans l'intérêt de la profession de 3 jours au minimum, consécutifs ou non, dans les 12 premiers mois de son contrat de travail.

11.15

Formation continue du personnel administratif

Le personnel effectue une période de formation en relation directe avec l'activité du salarié dans l'intérêt de la profession de 1 jour au minimum, fractionné ou non, par année civile, selon les critères définis à l'article 3.6

11-16

Négociation triennale

Les priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle font l'objet d'une révision du titre XI de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises tous les 3 ans par la commission paritaire en tenant compte, éventuellement, des évolutions constatées par l'observatoire des métiers et des qualifications.

11.17

Formation économique, sociale et syndicale

Les salariés, notamment ceux appelés à siéger dans les institutions représentatives du personnel : commission paritaire professionnelle nationale, commission sociale et culturelle, commission paritaire nationale pour l'emploi et délégués peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou syndicale organisés soit par des centres de formation rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés ne peuvent excéder 18 jours par année civile.

La configuration des cabinets ou entreprise d'expertises doit conduire les salariés et les employeurs à rechercher un accord, notamment lorsque les stages de formation sont prévus dans des délais qui permettent à l'employeur de pourvoir au remplacement du stagiaire.

Un fond mutualisé alimenté par chaque employeur à la hauteur de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année assure notamment la rémunération des congés et le financement de la formation.

Les charges liées au remplacement du stagiaire sont financées par le fonds prévu au titre XIV. Les dispositions du titre XIV de la présente convention précisent le fonctionnement de ce fonds.

11.18
Contribution à la formation continue

La contribution de l'employeur à la formation continue prévue par le livre 9 du code du travail est versée, selon la forme juridique du cabinet ou entreprise d'expertises tel que précisé dans le champ d'application de la présente convention, à l'OPCA-PL pour les salariés ou FIF-PL pour les non-salariés.

Titre XII
Classification

Mod. par Avenant n° 58, 22 déc. 2016, étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 59, 22 déc. 2016, étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 66, 9 janv. 2018 étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE CGC ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 67, 19 déc. 2018 étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 80, 7 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct. à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclus de l'extension, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT des banques et assurances ;

CFE CGC Fédération de l'assurance ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

UPEAS.

Article 12.1

Objet de la classification

La classification a pour objectif de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, afin de positionner les emplois sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée suite à un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur 10 Classes correspondant à des rémunérations minimums.

La grille de classification constitue un outil de gestion des ressources humaines, de recrutement, de parcours professionnel et de formation, et permet notamment de :

- Situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement,
- Clarifier les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité,
- Servir de support, comme précédemment, aux barèmes des rémunérations minimales professionnelles qui sont négociés et prévus au sein de l'avenant n° 59 de la convention collective nationale en cause,
- Proposer un outil d'analyse et d'évaluation de la gestion des ressources humaines dans les entreprises.

Les emplois sont nécessairement classés, en application des dispositions qui suivent.

Article 12.2

Détermination de la nouvelle classification

Mod. par Avenant n° 67, 19 déc. 2018 étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

La classification des emplois est fondée sur les cinq critères «classant» suivants, communs à tous les emplois :

- Autonomie,
- (Avenant n° 67, 19 déc. 2018, étendu) Management Responsabilité,
- Formation / Expérience,
- Compétence / complexité
- Environnement interne / externe.

Les critères «classant» permettent de raisonner de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

Article 12.3

Définition des critères «classant»

Une définition générale des 5 critères «classant» est présentée ci-dessous.

Pour chaque critère «classant», il est établi une définition du degré. Ces degrés et définitions devront être établis une seule fois pour tous les emplois dans l'entreprise et de manière identique par famille de métiers : Experts, Administratif (support aux experts) et Fonctions Transverses.

Article 12.4

Autonomie

Chaque emploi nécessite des marges de manoeuvre dans l'exercice de l'activité, qui se traduisent par des choix de moyens, d'outils, de ressources, de solutions proposées, à mettre en œuvre.

Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions dont dispose le titulaire de l'emploi dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission.

Degré 1

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis, sans autonomie réelle. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré 2

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les

actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

Degré 3

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La capacité d'agir dont bénéficie le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

Degré 4

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

Degré 5

Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilités. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

Degré 6

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilités, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités et/ou collaborateurs qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ou à ses collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Article 12.5 Responsabilité

Mod. par Avenant n° 67, 19 déc. 2018 étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Chaque emploi porte une responsabilité directe ou indirecte dans un des domaines de l'entreprise : l'expertise, la production, le commercial, l'administration, les choix financiers et budgétaires, les projets, les résultats.

Ce critère mesure l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi. Il recouvre les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats, et la portée des actions réalisées et des décisions prises.

Degré 1

Les opérations ont un impact limité au poste de travail. Il n'y a pas de management.

Degré 2

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs externes. Le titulaire peut assister d'autres titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain.

Degré 3

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

Degré 4

Les travaux ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la Direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité, et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

Degré 5

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la Direction ; elle peut influencer sur la réputation

de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la Direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

Degré 6

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et/ou social.

Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Article 12.6 **Formation / Expérience**

Ce critère mesure le niveau des connaissances et les capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects.

Elles peuvent être acquises par un niveau d'éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, ou l'obtention d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore par l'expérience professionnelle, la formation continue, ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Degré 1

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 2

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du BAC. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 3

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du BAC, le plus souvent au niveau BAC + 2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 4

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau BAC + 2 / BAC + 3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 5

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau BAC + 3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 6

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau BAC + 5. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Article 12.7 **Compétence / Complexité**

Le critère compétence / complexité fait référence à la mise en œuvre dans toutes fonctions des démarches de réflexions nécessaires pour comprendre son environnement, collecter, interpréter et traiter les informations disponibles, anticiper le cas échéant, voir innover afin d'apporter des solutions appropriées à la réalisation des objectifs quantitatifs et ou qualitatifs.

Chaque emploi requiert un niveau de conception des tâches à accomplir et de résolution de problèmes, nécessaires pour réaliser l'activité.

Ce critère mesure la nature des activités et l'organisation du travail caractérisant un emploi.

Degré 1

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré 2

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

Degré 3

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

- l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines,
- le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

Degré 4

Les travaux à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées. Les informations proviennent de sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

Degré 5

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courantes. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées font appel à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

Degré 6

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Article 12.8 Relations environnement interne/externe

Chaque emploi nécessite de créer et/ou entretenir des relations internes et externes notamment client pour la réalisation de l'activité.

Ce critère mesure la nature et la complexité des contacts imposés par l'emploi en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...), et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation,...).

Degré 1

L'emploi requiert d'échanger et transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes en suivant pour ce faire des directives précises données.

Degré 2

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

Degré 3

L'emploi requiert d'apporter conseil à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ou un support.

Degré 4

L'emploi implique de développer des relations de concertation avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées, et afin d'aboutir à un résultat concret.

Degré 5

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à susciter l'adhésion des interlocuteurs dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

Degré 6

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire adapté et tenant compte de points de vue éventuellement divergents.

Il nécessite, dans des situations de préparation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise, et d'emporter l'adhésion.

Article 12.9 Pesée des emplois

Mod. par Avenant n° 67, 19 déc. 2018 étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.
Syndicat(s) de salariés :
UPEAS ;
FNSECP CGT ;
FBA CFDT.

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des 5 critères «classant» tels que définis ci-dessus sur un total de 100 points. Chaque critère classant doit se voir attribuer un poids compris entre 10 et 35.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur, en y associant, le cas échéant les représentants du personnel.

Le poids des critères décidés par l'entreprise est identique par famille de métier. En conséquence, il n'y a qu'une pesée par famille de métier (famille de métiers Expertise, Famille de métiers Administratif et Famille de métiers Fonctions Transverses).

Pour cela, les entreprises doivent :

- positionner chaque emploi suivant les cinq critères et les six degrés.
 - additionner le total des points obtenus sur l'ensemble des critères. Cela indiquera le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie à l'article 12.15 de la Convention collective.
- Seule la pesée des activités principales dans l'emploi doit être prise en compte.

Des coefficients de pondération sont fixés par l'article 12.14 de la Convention collective des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Article 12.10 **Les emplois «repères»**

Mod. par Avenant n° 80, 7 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct. à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclus de l'extension, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
ANEA.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT des banques et assurances ;
CFE CGC Fédération de l'assurance ;
FO de la Métallurgie ;
CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;
UPEAS.

Trois familles de métiers déterminent les emplois repères de la branche :

- Experts en Automobile
- Administratif
- Fonctions transverses

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10. Pour chaque famille, des sous familles et/ou emplois repères sont déterminées :

Famille : Experts en Automobile

Emplois repères

— Expert en Formation : salarié titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile. Il est engagé dans un cycle de formation visant à l'obtention du diplôme. L'expert en formation intervient directement dans le processus d'Expertise en Automobile sous l'autorité d'un maître de stage.

- Expert en Automobile
- Expert Qualifié
- Expert Spécialiste
- Expert Référent
- Directeur Technique

(Avenant n° 80, 7 déc. 2021, étendu) Emplois repères

— stagiaire expert postulant au DEA : salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée, il est titulaire des unités A et du diplôme d'expert en automobile et de la durée d'expérience requise dans le milieu professionnel de la réparation automobile. Il intervient, durant au moins 24 mois, directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage. Ce salarié a l'obligation de s'inscrire aux épreuves de l'Unité C du

diplôme d'Expert en automobile, auprès de l'académie de son domicile, dès lors qu'il remplit les conditions temporelles d'éligibilité fixées par la réglementation.

— expert en formation : salarié embauché en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, il titulaire des unités A et du diplôme d'expert en automobile et de la durée d'expérience requise dans le milieu professionnel de la réparation automobile. Il suit un cycle de formation structurante* qui est fondée sur l'articulation de temps de formation en établissement de formation (formation théorique) et en entreprise (formation pratique). Au titre de sa formation pratique, il commence son activité par une période d'observation, avant d'être intégré progressivement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage, autrement dénommé tuteur.

**Le cycle de formation structurante est destiné à préparer l'alternant expert en formation aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile. La durée de la formation structurante est comprise entre 15 et 25 % de la durée de la période de professionnalisation, et peut être portée au-delà de 25 % pour le parcours de formation de préparation à l'unité C du DEA. La durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée jusqu'à 24 mois dans le cadre d'une formation préparant l'unité C du DEA.*

— expert en formation apte au DEA : précédemment «expert en formation le salarié a suivi toutes les heures de son cycle de formation structurante le préparant à l'unité C du diplôme d'expert en automobile et doit s'inscrire aux épreuves de ce diplôme. L'expert en formation apte au DEA intervient directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage. L'inscription aux épreuves est obligatoire dès lors que le candidat remplit les conditions temporelles d'éligibilité fixées par la réglementation.

— expert en automobile diplômé ;

— expert en automobile qualifié** ;

*** Remarque : ces emplois repères ne sont ouverts qu'aux seuls experts en automobile diplômés.*

— expert en automobile spécialiste** ;

*** Remarque : ces emplois repères ne sont ouverts qu'aux seuls experts en automobile diplômés.*

— expert en automobile référent** ;

*** Remarque : ces emplois repères ne sont ouverts qu'aux seuls experts en automobile diplômés.*

— directeur technique** ;

*** Remarque : ces emplois repères ne sont ouverts qu'aux seuls experts en automobile diplômés.*

Famille : Administratif (Support aux Experts)

Emplois repères

— Employé(e) Back-Office

— Gestionnaire Back-Office

— Assistant(e) Opérationnelle Métier

— Assistant(e) de Responsable Métier o Responsable Métier

— Directeur Back-Office

Famille : Fonctions transverses

Il est possible d'utiliser pour chaque sous famille des fonctions transverses la grille expert, administratif - transverse la mieux adaptée :

Sous familles

Sous Famille : Commercial

— Emplois repères :

— Assistant(e) Commerciale/Marketing/Développement

— Chargé(e) d'Etudes Marketing/Développement

— Chargé(e) de Missions Commerciales

— Commercial/Chargé de Clientèle

— Coordinateur Commercial/Marketing/Développement

— Responsable Commercial/Marketing/Développement

— Chargé(e) de Communication

— Directeur Commercial/Marketing/Développement

Sous Famille : Informatique

— Emplois repères :

— Assistant(e) Informatique

— Responsable Informatique/Réseau

— Administrateur Système/Réseau

-
- Chargé d'Études/Production
 - Analyste
 - Chef de Projet Informatique/Réseau
 - Technicien Informatique/Micro
 - Assistant(e) Maîtrise d'Ouvrage/Informatique
 - Architecte
 - Directeur de Système d'Information

Sous Famille : Technique

- Emplois repères :
- Assistant(e) Technique Expertises
- Conseiller Technique Expertises
- Responsable Technique Expertises/Organisation/Process
- Spécialiste Technique Expertises/Organisation/Process
- Responsable Qualité

Remarque : Les assistants, conseillers, responsables, et Spécialistes techniques produisent un travail technique mais ils n'interviennent pas directement, même sous l'autorité d'un maître de stage, dans un processus d'Expertise en Automobile. Leur travail consiste à assister l'expert en Automobile.

Sous Famille : Services Généraux

- Emplois repères :
- Chargé(e) de Maintenance
- Chargé des Achats
- Hôte d'Accueil
- Chargé de Courrier
- Standardiste
- Employé d'Entretien
- Gardien
- Archiviste
- Technicien Achats
- Responsable de Maintenance
- Responsable des Services Généraux/Moyens Généraux

Sous Famille : Finances

- Emplois repères :
- Assistant(e) Comptable
- Contrôleur de Gestion
- Chargé de Recouvrement
- Aide Comptable
- Comptable
- Directeur Administratif/Financier/Comptable

Sous Famille : Juridique

- Emplois repères :
- Assistant(e) Juridique
- Juriste
- Responsable Juridique
- Directeur Juridique

Sous Famille : Production/Qualité

- Emplois repères :
- Statisticien

-
- Assistant(e) Production/Qualité
 - Responsable de Production/Qualité

Sous famille : RH/Juridique

- Emplois repères :
- Chargé(e) de Mission RH
- Assistant(e) RH
- Gestionnaire de Paie
- Chargé de Recrutement
- Gestionnaire Formation
- Responsable Formation Directeur des Ressources Humaines
- Responsable Paie/Administration du Personnel
- Responsable Organisation du Travail
- Responsable RH

Sous famille : Management/Direction

- Manager/responsable de site
- Manager/responsable multi-sites
- Manager/responsable de secteur
- Manager/responsable de région
- Manager/responsable multi-région
- Directeur régional adjoint
- Directeur général adjoint
- Directeur opérationnel adjoint
- Directeur régional
- Secrétaire général adjoint
- Secrétaire général
- Directeur opérationnel
- Directeur général

**Article 12.11
Classification**

Mod. par Avenant n° 80, 7 déc. 2021, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct. à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclus de l'extension, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT des banques et assurances ;

CFE CGC Fédération de l'assurance ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

UPEAS.

(Avenant n° 80, 7 déc. 2021, étendu) La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux. Les niveaux 1 à 4 sont des niveaux employés.

Les niveaux 5 à 6 sont des niveaux agents de maîtrise.

Les niveaux 7 à 10 sont des niveaux cadres.

L'emploi «expert en formation» doit être classé au minimum au niveau 2.

L'emploi «stagiaire expert postulant au DEA» doit être classé au minimum au niveau 3.

L'emploi «expert en formation apte au DEA» doit être classé au minimum au niveau 3.

L'emploi «expert en automobile diplômé» doit être classé au minimum au niveau 5.

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel, renégocié chaque année dans la mesure du possible.

Article 12.12

Mise en œuvre dans les cabinets ou entreprises d'expertise

Mod. par Avenant n° 66, 9 janv. 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE CGC ;

FBA CFDT.

(Avenant n° 66, 9 janv. 2018, étendu) Les entreprises disposent «jusqu'au 31 décembre 2018» pour réaliser la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Le cas échéant, les représentants du personnel doivent être associés à cette dernière.

L'absence de représentants du personnel ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Une fois la classification mise en œuvre, le salarié en poste dans l'entreprise se voit attribuer la qualification de son emploi (positionnement dans la grille de classification).

En cas de désaccord, et après avoir épuisé tout recours interne, le salarié pourra saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche pour avis.

Article 12.13

Glossaire

Mod. par Avenant n° 67, 19 déc. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

— Classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible.

— Critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les emplois en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie...

— Emploi repère : regroupement des emplois par qualification.

— Famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs.

Article 12.14

Grille de pondération des critères

Mod. par Avenant n° 67, 19 déc. 2018 étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Des coefficients de pondération ont été affectés à chaque degré de chaque critère classant par la Commission Paritaire. Ces coefficients diffèrent suivant la famille de métiers.

Famille Administrative

Critères / Degrés	Autonomie	Management	Formation Expé- rience	Compétence com- plexité	Relations ext. Int.	Pond.
Total = 100	$10 < A < 35$	$10 < B < 35$	$10 < C < 35$	$10 < D < 35$	$10 < E < 35$	
Degré 1	$A \times 1$	$B \times 1$	$C \times 1$	$D \times 1$	$E \times 1$	1
Degré 2	$A \times 1,6$	$B \times 1,6$	$C \times 1,6$	$D \times 1,6$	$E \times 1,6$	1,6
Degré 3	$A \times 2$	$B \times 2$	$C \times 2$	$D \times 2$	$E \times 2$	2
Degré 4	$A \times 3,4$	$B \times 3,4$	$C \times 3,4$	$D \times 3,4$	$E \times 3,4$	3,4
Degré 5	$A \times 4,6$	$B \times 4,6$	$C \times 4,6$	$D \times 4,6$	$E \times 4,6$	4,6
Degré 6	$A \times 6$	$B \times 6$	$C \times 6$	$D \times 6$	$E \times 6$	6
Résultat de la pon- dération	A'	B'	C'	D'	E'	
Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe						

Famille Experts en Automobile

Critères / Degrés	Autonomie	Management	Formation Expé- rience	Compétence com- plexité	Relations ext. Int.	Pond.
Total = 100	$10 < A < 35$	$10 < B < 35$	$10 < C < 35$	$10 < D < 35$	$10 < E < 35$	
Degré 1	$A \times 1$	$B \times 1$	$C \times 1$	$D \times 1$	$E \times 1$	1
Degré 2	$A \times 2$	$B \times 2$	$C \times 2$	$D \times 2$	$E \times 2$	2
Degré 3	$A \times 3$	$B \times 3$	$C \times 3$	$D \times 3$	$E \times 3$	3
Degré 4	$A \times 4,3$	$B \times 4,3$	$C \times 4,3$	$D \times 4,3$	$E \times 4,3$	4,3
Degré 5	$A \times 4,6$	$B \times 4,6$	$C \times 4,6$	$D \times 4,6$	$E \times 4,6$	4,6
Degré 6	$A \times 6$	$B \times 6$	$C \times 6$	$D \times 6$	$E \times 6$	6
Résultat de la pon- dération	A'	B'	C'	D'	E'	
Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe						

Famille Fonctions transverses

Critères/ Degrés	Autonomie	Management	Formation Expé- rience	Compétence com- plexité	Relations ext. Int.	Pond.
Total = 100	$10 < A < 35$	$10 < B < 35$	$10 < C < 35$	$10 < D < 35$	$10 < E < 35$	
Degré 1	$A \times 1$	$B \times 1$	$C \times 1$	$D \times 1$	$E \times 1$	1
Degré 2	$A \times 1,8$	$B \times 1,8$	$C \times 1,8$	$D \times 1,8$	$E \times 1,8$	1,8
Degré 3	$A \times 2,6$	$B \times 2,6$	$C \times 2,6$	$D \times 2,6$	$E \times 2,6$	2,6
Degré 4	$A \times 3,9$	$B \times 3,9$	$C \times 3,9$	$D \times 3,9$	$E \times 3,9$	3,9
Degré 5	$A \times 4,6$	$B \times 4,6$	$C \times 4,6$	$D \times 4,6$	$E \times 4,6$	4,6
Degré 6	$A \times 6$	$B \times 6$	$C \times 6$	$D \times 6$	$E \times 6$	6
Résultat de la pon- dération	A'	B'	C'	D'	E'	
Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe						

Article 12.15
Table de concordance

Mod. par Avenant n° 67, 19 déc. 2018 étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

La table de concordance est prévue ci-après :

	Point mini	Point maxi
Niveau 1	100	150
Niveau 2	151	200
Niveau 3	201	250
Niveau 4	251	300
Niveau 5	301	350
Niveau 6	351	400
Niveau 7	401	450
Niveau 8	451	500
Niveau 9	501	550
Niveau 10	551	600

Exemples :

- Si total des points A' + B' + C' + D' + E' est compris entre 100 et 150, le salarié sera en classe 1
- Si total des points A' + B' + C' + D' + E' est compris entre 301 et 350, le salarié sera en classe 5.

Article 12.16
Revenus minimaux annuels conventionnels

Mod. par Avenant n° 67, 19 déc. 2018 étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Le revenu minimum annuel brut conventionnel applicable à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle classification instaurée par l'avenant n° 58 (modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif à la classification), et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2019, est prévu ci-dessous :

- Niveau 1 : 18 000 €
- Niveau 2 : 19 800 €
- Niveau 3 : 22 800 €
- Niveau 4 : 26 800 €
- Niveau 5 : 29 400 €
- Niveau 6 : 32 400 €
- Niveau 7 : 39 228 €
- Niveau 8 : 39 600 €

— Niveau 9 : 41 400 €

— Niveau 10 : 44 400 €

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours, le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Les minimas s'entendent exclusivement du salaire de base et du variable contractuellement prévu.

En attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne classification continue de s'appliquer.

Annexe 1 - Glossaire

(Devenue Article 12.13 par Avenant n° 67, 19 déc. 2018)

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

— Classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible.

— Critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les emplois en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé.

Exemples : responsabilité, autonomie...

— Emploi repère : regroupement des emplois par qualification.

— Famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs.

Annexe II - Grille de pondération des critères

(Devenue Article 12.14 par Avenant n° 67, 19 déc. 2018)

Des coefficients de pondération ont été affectés à chaque degré de chaque critère classant par la Commission Paritaire. Ces coefficients diffèrent suivant la famille de métiers.

Famille Administrative

Critères / Degrés	Autonomie	Management	Formation Expérience	Compétence complexité	Relations ext. Int.	Pond.
Total = 100	$10 < A < 35$	$10 < B < 35$	$10 < C < 35$	$10 < D < 35$	$10 < E < 35$	
Degré 1	$A \times 1$	$B \times 1$	$C \times 1$	$D \times 1$	$E \times 1$	1
Degré 2	$A \times 1,6$	$B \times 1,6$	$C \times 1,6$	$D \times 1,6$	$E \times 1,6$	1,6
Degré 3	$A \times 2$	$B \times 2$	$C \times 2$	$D \times 2$	$E \times 2$	2
Degré 4	$A \times 3,4$	$B \times 3,4$	$C \times 3,4$	$D \times 3,4$	$E \times 3,4$	3,4
Degré 5	$A \times 4,6$	$B \times 4,6$	$C \times 4,6$	$D \times 4,6$	$E \times 4,6$	4,6
Degré 6	$A \times 6$	$B \times 6$	$C \times 6$	$D \times 6$	$E \times 6$	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	
Total points : $A' + B' + C' + D' + E' =$ classe						

Famille Experts en Automobile

Critères / Degrés	Autonomie	Management	Formation Expérience	Compétence complexité	Relations ext. Int.	Pond.
Total = 100	$10 < A < 35$	$10 < B < 35$	$10 < C < 35$	$10 < D < 35$	$10 < E < 35$	
Degré 1	$A \times 1$	$B \times 1$	$C \times 1$	$D \times 1$	$E \times 1$	1
Degré 2	$A \times 2$	$B \times 2$	$C \times 2$	$D \times 2$	$E \times 2$	2
Degré 3	$A \times 3$	$B \times 3$	$C \times 3$	$D \times 3$	$E \times 3$	3
Degré 4	$A \times 4,3$	$B \times 4,3$	$C \times 4,3$	$D \times 4,3$	$E \times 4,3$	4,3
Degré 5	$A \times 4,6$	$B \times 4,6$	$C \times 4,6$	$D \times 4,6$	$E \times 4,6$	4,6
Degré 6	$A \times 6$	$B \times 6$	$C \times 6$	$D \times 6$	$E \times 6$	6

Critères / Degrés	Autonomie	Management	Formation Expérience	Compétence complexité	Relations ext. Int.	Pond.
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	
Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe						

Famille Fonctions transverses

Critères / Degrés	Autonomie	Management	Formation Expérience	Compétence complexité	Relations ext. Int.	Pond.
Total = 100	10 < A < 35	10 < B < 35	10 < C < 35	10 < D < 35	10 < E < 35	
Degré 1	A × 1	B × 1	C × 1	D × 1	E × 1	1
Degré 2	A × 1,8	B × 1,8	C × 1,8	D × 1,8	E × 1,8	1,8
Degré 3	A × 2,6	B × 2,6	C × 2,6	D × 2,6	E × 2,6	2,6
Degré 4	A × 3,9	B × 3,9	C × 3,9	D × 3,9	E × 3,9	3,9
Degré 5	A × 4,6	B × 4,6	C × 4,6	D × 4,6	E × 4,6	4,6
Degré 6	A × 6	B × 6	C × 6	D × 6	E × 6	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	
Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe						

Annexe III - Table de concordance

(Devenue Article 12.15 par Avenant n° 67, 19 déc. 2018)

La table de concordance est prévue ci-après :

	Point mini	Point maxi
Classe 1	100	150
Classe 2	151	200
Classe 3	201	250
Classe 4	251	300
Classe 5	301	350
Classe 6	351	400
Classe 7	401	450
Classe 8	451	500
Classe 9	501	550
Classe 10	551	600

Exemples :

- Si total des points A' + B' + C' + D' + E' est compris entre 100 et 150, la salarié sera en classe 1
- Si total des points A' + B' + C' + D' + E' est compris entre 301 et 350, la salarié sera en classe 5

Titre XIII

Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Mod. par Avenant n° 61, 25 avr. 2017, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
ANEA.
Syndicat(s) de salariés :
UPEAS ;
FCM FO ;
CFTC Métal ;
FNSECP CGT ;
Assurances CFE CGC ;
FBA CFDT.

Article 13.1 **Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 13.2 **Composition de la commission**

Cette commission est composée paritairement de deux collèges :

— Un collège salarié comprenant au maximum 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par 2 membres.

— Un collège employeur comprenant au maximum un nombre égal de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Ils sont révocables à tout moment par l'organisation leur ayant donné mandat pour siéger et prendre position.

Les membres des organisations syndicales, salariés d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises, bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la commission. L'information de l'employeur, lorsque cette réunion a un caractère exceptionnel ou d'urgence, doit être effectuée avant la date de la réunion. L'employeur ne peut pas s'opposer à la participation du salarié titulaire d'un mandat syndical aux réunions de la CPPNI.

Les réunions statutaires relèvent d'un calendrier annuel qui est retransmis aux cabinets ou entreprises d'expertises. La CPPNI se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile. Le temps de présence aux réunions préparatoires et plénières ainsi que le trajet sont considérés comme temps de travail.

Les remboursements des frais afférents sont remboursés sur justificatif par le fonds mutualisé (titre XIV de la présente convention).

La présidence de la CPPNI est assurée pour 2 ans par un membre alternativement nommé par l'ANEA et par les organisations syndicales.

Article 13.3 **Missions de la CPPNI**

La CPPNI a pour missions, conformément aux dispositions du Code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par le Code du travail.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords, mentionnée dans le Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprises ou de cabinets d'expertise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les cabinets, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées dans le Code de l'organisation judiciaire, ainsi que les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

La CPPNI se prononce à la majorité des membres présents sous réserve :

- des situations où elle siège en qualité de Commission de négociation ou d'interprétation
- des situations où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables.

Article 13.4 **Interprétation**

Concernant les problèmes d'interprétation des dispositions de la convention collective la CPPNI est saisie par :

- Le salarié ou l'employeur du cabinet ou de l'entreprise d'expertises;
- L'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs pour les questions relevant de l'interprétation ou de l'application des textes.
- Une juridiction demandant l'interprétation d'une disposition de la convention collective

La demande est introduite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au Président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - Chez ANEA - 41/43 Rue des plantes - 75014 Paris. La demande peut également être introduite par courrier électronique à l'adresse : accueil@branche-entreprises-expertiseauto.fr.

Dans tous les cas, la demande expose la nature du point d'interprétation ou l'objet du litige.

L'avis d'interprétation n'a pas de valeur contractuelle lorsqu'il est adopté à la majorité relative des membres présents. En ce cas, il a pour simple objectif de donner l'orientation de la branche.

Lorsqu'il est adopté à l'unanimité ou dans le respect des règles de la représentativité, il a alors une valeur contractuelle et son extension peut être demandée.

L'avis d'interprétation doit être rendu sous un délai de 2 mois et signé par les acteurs de la branche. Il est annexé sous le texte conventionnel qu'il a pour objet d'interpréter.

Tout accord, tout avis d'interprétation d'un texte conventionnel, législatif ou réglementaire, fait l'objet de la procédure de dépôt et de publicité prévue par le Code du Travail. La motivation du texte publié par la commission est présentée sous forme de considérant. Il rappelle le texte ou l'objet du litige et tranche par une décision sous forme d'article.

L'avis peut être publié au Bulletin Officiel des textes conventionnels.

Lorsque la CPPNI traite un point en matière de délégation du personnel, un relevé de décisions est communiqué aux salariés et cabinets concernés. Les relevés de décisions sont archivés au secrétariat de la CPPNI.

Les membres des organisations syndicales, salariés d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises, bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la commission. L'information de l'employeur, lorsque cette réunion a un caractère exceptionnel ou d'urgence, doit être effectuée avant la date de la réunion. L'employeur ne peut pas s'opposer à la participation du salarié titulaire d'un mandat syndical aux réunions de la CPPNI.

Les réunions statutaires relèvent d'un calendrier annuel qui est retransmis aux cabinets ou entreprises d'expertises. Elle se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

Le temps de présence aux réunions préparatoires et plénières ainsi que le trajet sont considérés comme temps de travail.

Les remboursements des frais afférents sont remboursés sur justificatif par le fonds mutualisé (titre XIV de la présente convention).

Article 13.5 **Commission de conciliation**

La CPPNI assure également le rôle de commission de conciliation.

Elle examine les différends d'ordre individuel, nés de l'application des textes, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solutions dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises.

La commission entend séparément chaque partie au litige, demande toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

La commission statue en dehors des parties au litige. Elle rend un avis. À défaut de se présenter, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours prud'homal ou judiciaire.

L'avis de conciliation, signé par les acteurs de la branche, est transmis aux parties. Il peut être publié dans le Bulletin Officiel des textes conventionnels.

Article 13.6 **Groupes techniques paritaires**

La CPPNI se réserve le droit de constituer ou de mandater des groupes techniques paritaires auxquels elle confiera la tâche de travailler sur un thème déterminé relevant de sa compétence. La Commission fixera les modalités d'organisation de ces groupes de travail, ainsi que les délais impartis pour exécuter la tâche confiée. Chaque groupe technique paritaire constitué devra informer régulièrement la CPPNI de l'avancée de sa mission et de ses résultats.

Article 13.8 **Financement des actions sociales et culturelles**

Mod. par Avenant n° 72, 25 juin 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclu de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

FBA CFDT ;

FO Métallurgie ;

CGT FSECP ;

UPEAS.

La contribution annuelle au financement des actions sociales et culturelles est fixée forfaitairement pour chaque salarié et par cabinets ou entreprises de la branche, à hauteur de 0,55 % du plafond annuel de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de l'année de référence.

Elle est due par toute personne morale ou physique, y compris le travailleur non salarié, relevant du périmètre d'application de la présente Convention collective.

Cette contribution sera due pour tous les salariés d'une entreprise relevant du champ d'application de la Convention collective des cabinets et entreprises d'expertises automobile, sans qu'une forme juridique particulière d'exploitation de l'activité soit opposable au paiement.

Pour le cas où l'entreprise disposerait de son propre comité d'entreprise interne (devenu comité social et économique - CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus) et ne souhaiterait pas bénéficier des avantages sociaux et culturels de l'APASEA, l'employeur devra verser au comité d'entreprise une contribution annuelle qui ne saurait être inférieure à 0,55 % du plafond annuel de la sécurité sociale par salarié au 1^{er} janvier de l'année de référence

Article 13.9 **Information et publicité des textes**

L'APASEA établit un rapport moral et un bilan annuel d'activité lesquels sont diffusés aux cabinets ou entreprises d'expertises et aux salariés, à leur demande.

Article 13.10 **Exercice du mandat**

Les représentants désignés des employeurs et des salariés, membres de l'APASEA, bénéficient d'une autorisation d'absence pour assurer le suivi des actions engagées par l'APASEA.

Le temps de présence aux réunions et leur préparation sont rémunérés comme temps de travail par le cabinet ou l'entreprise d'expertises ou par l'organisation syndicale, lesquels sont remboursés, sur justificatif original, par le fonds d'actions sociales et culturelles. Deux heures sont allouées pour le temps de préparation.

L'information de l'employeur doit être effectuée par le secrétariat de la commission paritaire professionnelle nationale un mois au moins avant la date pour les réunions plénières statutaires et 8 jours avant la date pour les réunions ayant un caractère d'urgence et d'exception.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas engagés par les membres de l'APASEA pour participer aux préparations et réunions sont remboursés, tels que définis au titre XIV de la présente convention, par le fonds d'actions sociales et culturelles.

Titre XIV **Financement - Gestion du paritarisme et des institutions de la branche**

Article 14.1 **Fonds de financement du paritarisme**

(Titre modifié par avenant n° 13 du 14 novembre 2002 étendu par arrêté du 1^{er} août 2003, JO 13 août 2003 à l'exclusion

des GIE qui relèvent de la CCN «Assurances (Sociétés)»)

Le fonds a pour objet de financer :

- les pertes de salaires et les frais de déplacement des élus et désignés dans les institutions représentatives du personnel au niveau national,
- le coût du remplacement du salarié absent, en raison de l'exercice de son mandat,
- des frais liés à la formation de tous les élus et désignés investis d'un mandat de représentation :
 - a) pertes de salaires,
 - b) frais pédagogiques,
 - c) frais de déplacement, de repas et d'hébergement,
 - d) au coût lié au remplacement du stagiaire.

Deux lignes de crédits à hauteur de 50 % chacune du produit de la collecte sont attribuées l'une au collègue employeur, l'autre au collègue salariés.

Pour l'application du principe de maintien du salaire, sans que puisse intervenir la moindre variation de salaire, en raison de l'absence des salariés mandatés, l'employeur se fait rembourser les frais et pertes de salaire auprès du fonds.

Le salarié est remboursé des frais de déplacement, d'hébergement et de nourriture par le fonds.

Les remboursements sont effectués sur remise de justificatifs détaillés.

Article 14.2

Un règlement intérieur précise les modalités de fonctionnement du fonds.

Article 14.3

(Complété par avenant n° 11 du 12 janvier 2002 étendu par arrêté du 19 avril 2002, JO 30 avril 2002 à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance)

La gestion du fonds est contrôlée par la commission paritaire professionnelle nationale.

Le cadre juridique du fonds est organisé sous forme d'association de gestion Loi 1901, dont les membres du conseil d'administration sont nécessairement des personnes mandatées par chacune des organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective.

L'APASEA est l'association de gestion du fonds de financement du fonctionnement des institutions de la branche et des actions sociales et culturelles (alinéa ajouté par avenant n° 11 du 12 janvier 2002 non étendu).

Article 14.4 **Contributions**

Mod. par Avenant n° 13, 14 nov. 2002, étendu par arr. 1^{er} août 2003, JO 13 août à l'exclusion des GIE qui relèvent de la CCN «Assurances : sociétés»

Avenant n°21, 23 mai 2006, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.

Mod. par Avenant n° 25, 19 déc. 2006, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

(Voir aussi Taux des cotisations professionnelles et l'avis d'interprétation n° 3 du 26 mars 2001)

(Avenant n° 25, 19 déc. 2007, étendu) Deux contributions sont collectées par le fonds. L'une au titre de l'article 2.2 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises pour assurer les moyens de fonctionnement des instances représentatives du personnel (CPPN, CPNE, commission sociale et culturelle) et l'autre au titre de l'article « 11.15 » pour financer les actions de formation des élus et désignés siégeant dans les institutions représentatives.

La contribution des employeurs est de :

- Une cotisation annuelle de 0.08 pour mille de la masse salariale.
- (Avenant n° 21, 23 mai 2006, étendu) Une cotisation annuelle de «1 %» du plafond mensuel de la sécurité sociale au premier janvier.

Cette contribution est due :

1. pour tous les salariés du cabinet ou de l'entreprise d'expertises en automobiles sans qu'une forme juridique particulière d'exploitation de l'activité d'expertise soit opposable au paiement,
et,
2. (Avenant n° 25, 19 déc. 2006, étendu) « pour » toute personne morale ou physique, y compris le travailleur non salarié, exerçant l'activité d'expertise en automobiles, quel que soit le statut juridique sous lequel est exercée l'acti-

tivité d'expertise.

Le bordereau de collecte distingue les cotisations dues par l'employeur au titre des salariés, de celle de l'employeur. Les cabinets ou entreprises d'expertises entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent s'acquitter de cette obligation.

Article 14.4.1 **Financement du fonds social**

La contribution au financement des actions sociales et culturelles, telle que prévue par l'article 13.8 est également collectée par le fonds.

Article 14.5 **Organisation de la collecte**

La collecte des cotisations est effectuée selon les mêmes échéances que les charges sociales par l'institution de retraite ou de prévoyance sur un bordereau distinct. Chacune des contributions est identifiée et versée sur un compte affecté de sous-comptes.

Chaque sous-compte constitue la ligne budgétaire pour laquelle la collecte est affectée.

Article 14.6 **Bilan**

Un bilan financier, comptable et d'activité est remis chaque année aux membres de la commission paritaire professionnelle nationale.

Le bilan financier et comptable est de la responsabilité du Trésorier. La nature des financements fait l'objet d'une identification pris sur un document distinct du bilan financier et comptable.

Les sommes collectées doivent être placées et gérées avec prudence.

La commission paritaire professionnelle nationale est chargée de veiller au bon fonctionnement du fonds, aussi peut-elle, à tout moment, procéder aux vérifications, qu'elle juge utile. Elle est obligatoirement informée par le Trésorier de toute demande de remboursement inhabituelle. Le remboursement est suspendu.

En pareille circonstance, c'est le bureau de la commission paritaire professionnelle nationale qui tranche.

Article 14-7 **Utilisation du reliquat annuel**

Mod. par Avenant n° 47, 24 avril 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
ANEA.
Syndicat(s) de salariés :
FCM FO ;
CFTC Métal ;
Assurances CGC ;
FBA CFDT.

Le reliquat du produit de la collecte du 1 % de l'article 14.4 est destiné au défraiement des dépenses exposées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui siègent régulièrement dans les commissions et dans les institutions mises en place par la convention collective.

Le montant de ce reliquat, après déduction d'une quote-part des coûts indirects de fonctionnement, est intégralement réparti à part égale entre les 2 collèges : employeurs et salariés.

La répartition interne à chaque collège est effectuée à part égale.

Titre XV **Application**

Article 15.1 **Rapport de branche**

Un rapport constatant notamment, l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles, ainsi que les actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions ainsi que l'évolution des salaires est remis aux organisations syndicales.

Les informations peuvent être collectées notamment auprès des institutions de retraite, de prévoyance, de l'organisme de la branche et auprès des employeurs, lesquels recevront un questionnaire sur la structure de l'emploi et des

salaires.

Pour le suivi de l'évolution de la branche, des tableaux et/ou des graphiques seront insérés. Ces données servent de repère d'une année sur l'autre, et peuvent constituer les indicateurs d'un système de veille.

Ainsi les partenaires sociaux de la branche sauront-ils agir, en toute connaissance de cause, pour assurer la pérennité de la branche professionnelle.

Ce rapport est remis une fois par an aux partenaires sociaux et aux cabinets ou entreprises d'expertises.

Article 15.2 **Négociations**

Mod. par Avenant n° 38, 17 févr. 2010, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 7 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FNPSE CGT ;

Assurances CGC

Les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent en commission paritaire :

— (Avenant n° 38, 17 févr. 2010, étendu) : Une fois par an, en janvier pour négocier l'évolution des salaires.

— Tous les trois ans en ce qui concerne les classifications.

— Sur les propositions de la commission paritaire professionnelle nationale ou de la commission paritaire nationale pour l'emploi lorsque la nécessité d'un avenant, à la présente convention collective, apparaît de nature à améliorer certains dispositifs conventionnels.

Article 15.3 **Dépôt et extension**

A) Le texte des présentes dispositions conventionnelles est déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

B) Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de la loi du 11 février 1950, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension des présentes dispositions conventionnelles.

Article 15.4

La présente convention collective entre en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

SALAIRES

(Voir l'article 12.10 de la convention)

Avenant n° 30 du 27 janvier 2009

[Étendu par arr. 18 mai 2009, JO 23 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

Article 1

Grille des minima conventionnels

L'article 12.10 est ainsi rédigé :

Le salaire minimum conventionnel, pour chacun des coefficients et pour la durée conventionnelle de travail effectif en vigueur (trente cinq heures hebdomadaires), est déterminé à partir de l'évolution d'une valeur de point de base et d'une valeur du point hiérarchique, selon la formule suivante :

[Valeur du point × (coefficient – valeur fixe)] + Valeur de base)

À la date du 1^{er} janvier 2009 :

La valeur fixe est de : 135

La valeur du point de base est de : 1 330,08 €

La valeur du point hiérarchique est de : 8,01 €

Administratifs			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires en €
I	1	135	1330,08
	2	137	1346,10
	3	140	1370,13
II	1	145	1410,18
	2	147	1426,20
	3	150	1450,23
III	1	155	1490,28
	2	160	1530,33
	3	165	1570,38
	4	180	1690,53
IV	1	200	1850,73
	2	230	2091,30
	3	300	2651,73
	4	320	2811,93
Techniciens			
III	1	165	1570,38
	2	175	1650,48
	3	180	1690,53
	4	190	1770,63
IV	1	230	2091,03
	2	250	2251,23
	3	300	2651,73
	4	320	2811,93

Administratifs			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires en €
Cadres de direction			
V		400	3452,73

Avenant n° 37 du 9 novembre 2009

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 17 août]

Le salaire minimum conventionnel, pour chacun des coefficients et pour la durée conventionnelle de travail effectif en vigueur (trente cinq heures hebdomadaires), est déterminé à partir de l'évolution d'une valeur de point de base et d'une valeur du point hiérarchique.

Grille des salaires

Applicable au 1^{er} juillet 2009

Administratifs			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire en €
I	1	135	1350,03
	2	137	1366,29
	3	140	1390,68
II	1	145	1410,18
	2	147	1426,20
	3	150	1450,23
III	1	155	1490,28
	2	160	1530,33
	3	165	1570,38
	4	180	1690,53
IV	1	200	1850,73
	2	230	2091,30
	3	300	2651,73
	4	320	2811,93
Techniciens			
III	1	165	1570,38
	2	175	1650,48
	3	180	1690,53
	4	190	1770,63
IV	1	230	2091,03
	2	250	2251,23
	3	300	2651,73
	4	320	2811,93
Cadres de Direction			
V		400	3452,73

Avenant n° 39 du 4 janvier 2011

[Étendu par arr. 19 déc. 2011, JO 23 déc.]

Le salaire minimum conventionnel, pour chacun des coefficients et pour la durée conventionnelle de travail effectif en vigueur (trente cinq heures hebdomadaires), est déterminé à partir de l'évolution d'une valeur de point de base et d'une valeur du point hiérarchique.

Grille des salaires

Applicable au 1^{er} janvier 2011

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire en €
Administratifs			
I	1	135	1372,98
	2	137	1389,52
	3	140	1414,32
II	1	145	1434,15
	2	147	1450,45
	3	150	1474,88
III	1	155	1515,61
	2	160	1556,35
	3	165	1597,08
	4	180	1719,27
IV	1	200	1882,19
	2	230	2126,85
	3	300	2696,81
	4	320	2859,73
Techniciens			
III	1	165	1597,08
	2	175	1678,54
	3	180	1719,27
	4	190	1800,73
IV	1	230	2126,58
	2	250	2289,50
	3	300	2696,81
	4	320	2859,73
Cadres de direction			
V		400	3511,43

Avenant n° 44 du 6 février 2012

[Étendu par arr. 13 août 2012, JO 22 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCM FO ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Le salaire minimum conventionnel, pour chacun des coefficients et pour la durée conventionnelle de travail effectif en vigueur (trente cinq heures hebdomadaires), est déterminé à partir de l'évolution d'une valeur de point de base

et d'une valeur du point hiérarchique.

Grille des salaires

Applicable au 1^{er} janvier 2012

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire €
Administratifs			
I	1	135	1400,44
	2	137	1414,59
	3	140	1435,53
II	1	145	1448,49
	2	147	1464,95
	3	150	1489,63
III	1	155	1530,77
	2	160	1571,91
	3	165	1613,05
	4	180	1736,46
IV	1	200	1901,01
	2	230	2148,12
	3	300	2723,78
	4	320	2888,33
Techniciens			
III	1	165	1613,05
	2	175	1695,33
	3	180	1736,46
	4	190	1818,74
IV	1	230	2148,12
	2	250	2312,40
	3	300	2723,78
	4	320	2888,33
Cadre de direction			
V		400	3546,54

Avenant n° 44 du 9 octobre 2012

[Étendu par arr. 16 janv. 2013, JO 23 janv. à l'exception des groupements d'intérêt économique exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCM FO ;

CFTC METAL ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

L'article 12.10 est ainsi rédigé :

«Le salaire minimum conventionnel, pour chacun des coefficients et pour la durée conventionnelle de travail effectif en vigueur (35 heures hebdomadaires), est déterminé à partir de l'évolution d'une valeur de point de base et d'une valeur du point hiérarchique.»

Grille des salaires

Applicable au 1^{er} juillet 2012

Administratifs			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire en €
I	1	135	1425,70
	2	137	1430,25
	3	140	1435,53
II	1	145	1448,49
	2	147	1464,95
	3	150	1489,63
III	1	155	1530,77
	2	160	1571,91
	3	165	1613,05
	4	180	1736,46
IV	1	200	1901,01
	2	230	2148,12
	3	300	2723,78
	4	320	2888,33
Techniciens			
III	1	165	1613,05
	2	175	1695,33
	3	180	1736,46
	4	190	1818,74
IV	1	230	2148,12
	2	250	2312,40
	3	300	2723,78
	4	320	2888,33
Cadres de direction			
V		400	3546,54

Avenant n° 48 du 2 juillet 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 11 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO ;

CFDT.

Grille des salaires
Applicable au 1^{er} janvier 2013

Administratifs			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire en €
I	1	135	1442,36
	2	137	1446,91
	3	140	1452,19
II	1	145	1465,15
	2	147	1481,95
	3	150	1507,50
III	1	155	1549,14
	2	160	1590,77
	3	165	1632,41
	4	180	1757,30
IV	1	200	1923,82
	2	230	2173,90
	3	300	2756,47
	4	320	2922,99
Techniciens			
III	1	165	1632,41
	2	175	1715,67
	3	180	1757,30
	4	190	1840,56
IV	1	230	2173,90
	2	250	2340,15
	3	300	2756,47
	4	320	2922,99
Cadres de direction			
V		400	3589,1

Avenant n° 51 du 16 décembre 2014

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 11 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Grille des salaires

Applicable au 1^{er} janvier 2015

Administratifs			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire €
I	1	135	1464,00
	2	137	1468,61
	3	140	1473,97
II	1	145	1487,13
	2	147	1504,18
	3	150	1530,11
III	1	155	1572,38
	2	160	1614,63
	3	165	1656,90
	4	180	1783,66
IV	1	200	1952,68
	2	230	2206,51
	3	300	2797,82
	4	320	2966,83
Techniciens			
III	1	165	1656,90
	2	175	1741,41
	3	180	1783,66
	4	190	1868,17
IV	1	230	2206,51
	2	250	2375,25
	3	300	2797,82
	4	320	2966,83
Cadre de direction			
V		400	3642,94

Avenant n° 55 du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC METAL ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Grille des salaires
Applicable au 01.01.2016

Niveau	Échelon	Administratifs	
		Coefficient	Salaire €
I	1	135	1475
	2	137	1479
	3	140	1485
II	1	145	1498
	2	147	1515
	3	150	1541
III	1	155	1584
	2	160	1626
	3	165	1669
	4	180	1797
IV	1	200	1967
	2	230	2222
	3	300	2818
	4	320	2988
Techniciens			
III	1	165	1669
	2	175	1754
	3	180	1797
	4	190	1882
IV	1	230	2222
	2	250	2392
	3	300	2818
	4	320	2988
Cadre de direction			
V		400	3669

Avenant n° 65 du 13 mars 2018

[Étendu par arr. 21 déc. 2018, JO 26 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

CGT FO Métal ;

Assurances CFE CGC ;

FBA CFDT.

Grille des salaires

Applicable du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2018

		Administratifs	
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire €
I	1	135	1502
	2	137	1506
	3	140	1512
II	1	145	1525
	2	147	1542
	3	150	1569
III	1	155	1613
	2	160	1655
	3	165	1699
	4	180	1829
IV	1	200	2002
	2	230	2262
	3	300	2869
	4	320	3042
Techniciens			
III	1	165	1699
	2	175	1786
	3	180	1829
	4	190	1916
IV	1	230	2262
	2	250	2435
	3	300	2869
	4	320	3042
Cadre de direction			
V		400	3735

SALAIRES SELON LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Avenant n° 59 du 22 décembre 2016

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC METAL ;

CONSEIL CGT ;

FBA CFDT.

Préambule

La Convention Collective Nationale des Cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles a prévu par le biais de l'avenant n° 58 (modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996) la mise en place au sein des entreprises d'une nouvelle classification.

Le présent avenant a pour objet de définir les nouveaux revenus minimaux annuels conventionnels ayant vocation à se substituer à ceux prévus actuellement par la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Article I

Revenus minimaux annuels conventionnels

Le Revenu Minimum Annuel brut conventionnel applicable à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle classification instaurée par l'avenant n° 58 (modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif à la classification), et au plus tard à compter du 1^{er} Juillet 2018, est prévu ci-dessous:

Niveau 1	18 000 €
Niveau 2	19 800 €
Niveau 3	22 800 €
Niveau 4	26 800 €
Niveau 5	29 400 €
Niveau 6	32 400 €
Niveau 7	39 228 €
Niveau 8	39 600 €
Niveau 9	41 400 €
Niveau 10	44 400 €

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours, le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Les minima s'entendent non seulement du salaire fixe mais également du variable contractuellement prévu et versé le cas échéant, hors toute heure supplémentaire réalisée le cas échéant, prime conventionnelle ou prime exceptionnelle versée

En attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne classification continue de s'appliquer.

Article II

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il a toutefois vocation à être révisé à compter du 1^{er} Janvier 2019, mais continue de produire ses effets à défaut, puisque conclu à durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Avenant n° 70 du 5 février 2019

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov. à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance, exclus de l'extension, applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

CGT FO Métal ;

FBA CFDT.

Grille des salaires

Applicable à compter du 1^{er} février 2019

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel	Revenu minimal conventionnel mensuel à titre indicatif
1	18 396,00 €	1 533,00 €
2	20 244,00 €	1 687,00 €
3	23 256,00 €	1 938,00 €
4	27 336,00 €	2 278,00 €
5	29 988,00 €	2 499,00 €
6	33 048,00 €	2 754,00 €
7	39 864,00 €	3 322,00 €
8	40 236,00 €	3 353,00 €
9	42 072,00 €	3 506,00 €
10	45 120,00 €	3 760,00 €

Article II

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} février 2019, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 59.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Avenant n° 76 du 26 mai 2020

[Étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 17 févr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

UPEAS.

Grilles des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	18 617 €
2	20 487 €
3	23 535 €
4	27 664 €
5	30 288 €
6	33 378 €
7	40 263 €
8	40 638 €
9	42 493 €
10	45 571 €

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée

Il prend effet à la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 70.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Avenant n° 79 du 23 mars 2021

[Étendu par arr. 7 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

FO Metal ;

FNSECP CGT ;

Article 1 **Grille des salaires**

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	18 803 €
2	20 692 €
3	23 770 €
4	27 941 €
5	30 591 €
6	33 712 €
7	40 665 €
8	41 045 €
9	42 918 €
10	46 027 €

Article 2 **Clause de revoyure**

Compte tenu du contexte sanitaire et économique difficile, les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à nouveau la question des revenus minimaux conventionnels annuels à l'ordre du jour des réunions paritaires du second semestre 2021.

La présente grille des salaires pourra ainsi faire l'objet de nouvelles négociations si une reprise de l'activité de l'expertise en automobile forte apparaissait au cours des prochains mois.

Article 3 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 **Durée, entrée en vigueur et formalités**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2021, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n°76.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Avenant n° 81 du 21 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 8 juin, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance nationale des Experts en Automobile.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFDT des banques et assurances ;

Fédération FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

Article 1 **Grille des salaires**

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	19 461 €
2	21 416 €
3	24 602 €
4	28 919 €
5	31 509 €
6	34 723 €
7	41 885 €
8	42 071 €
9	43 991 €
10	47 178 €

Article 3 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 **Durée, entrée en vigueur et formalités**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2022, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 79.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Avenant n° 85 du 28 juin 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA anciennement ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT des banques et assurances ;

CFE/CGC Fédération de l'assurance ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de Prévention ;

UPEAS.

Article 1 Grille des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	20 434 €
2	21 844 €
3	25 094 €
4	29 497 €
5	32 139 €
6	35 417 €
7	42 723 €
8	42 912 €
9	44 871 €
10	48 122 €

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} juillet 2022, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 81.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Avis d'interprétation n° 12 du 7 juin 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT des banques et assurances ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

UPEAS.

Préambule

La Commission paritaire permanent de négociation et d'interprétation de la Convention collectives des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur l'articulation entre l'augmentation du SMIC et le revenu minimum annuel conventionnel (RMA).

Plus précisément, il est demandé à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'il est possible, en cas d'augmentation du SMIC, il est impératif d'augmenter immédiatement le salaire mensuel du salarié (pour respecter le nouveau SMIC) ou si la régularisation peut être faite en fin d'année, pour se conformer au RMA (sous réserve que ce dernier soit supérieur au SMIC cumulé annuellement), la convention collective ne fixant qu'une rémunération minimale exprimée annuellement ?

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1
Articulation du SMIC et du RMA

Il n'existe pas de lien entre le SMIC, qui est défini par la loi comme un revenu mensuel minimal, et de RMA, qui est le niveau de rémunération minimale annuelle conventionnelle devant avoir été perçu par le salarié pour un année de travail.

Dès lors, il est impératif de rémunérer mensuellement le salarié a minima au niveau du SMIC, et de vérifier, à la fin de l'année, si le RMA est aussi respecté.

Ainsi, en cas d'augmentation du SMIC, cette augmentation est d'application immédiate et la régularisation doit intervenir immédiatement pour porter le salaire mensuel du salaire à ce niveau. En cas d'augmentation du RMA, l'augmentation peut n'être portée au bénéfice du salarié qu'en fin d'année, via une régularisation.

Article 2
Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 3
Formalités

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Avenant n° 86 du 14 mars 2023

[Étendu par arr. 1^{er} juin 2023, JO 10 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT des banques et assurances ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'études de Conseil et de Prévention ;

UPEAS.

Article 1
Grille des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	21 047 €
2	22 499 €
3	25 847 €
4	30 382 €
5	33 103 €
6	36 480 €
7	44 005 €
8	44 199 €
9	46 217 €
10	49 566 €

Article 2
Clause de revoyure

Compte tenu du contexte économique difficile, les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à nouveau la question

des rémunérations minimales conventionnelles annuelles à l'ordre du jour de la première réunion paritaire suivant le 1^{er} juillet 2023.

La présente grille des salaires pourra ainsi faire l'objet de nouvelles négociations en cas d'amélioration du contexte économique pour les cabinets et entreprises de la branche sur les prochains mois.

Article 3 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 **Durée, entrée en vigueur et formalités**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2023, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 85.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Article 5 **Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

Avis d'interprétation n° 13 du 28 juin 2023

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

UPEAS.

Préambule

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur la manière d'appliquer le revenu minimum annuel conventionnel (RMA) en cas de rupture du contrat de travail en cours d'année.

Plus précisément, il est soumis à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation la situation suivante : la nouvelle grille des salaires ayant été adoptée le 14 mars 2023, avec effet au 1^{er} janvier 2023. Dans l'hypothèse où l'entreprise ne lisserait pas le nouveau RMA sur la totalité de l'année, lui préférant une régularisation en fin d'année, le salarié dont le contrat de travail serait rompu en cours d'année, devrait-il se voir appliquer un RMA proratisé (au temps passé dans l'entreprise) à la fin dudit contrat ?

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1 **Proratisation du RMA**

Le RMA fixe le revenu minimal conventionnel qu'un salarié doit percevoir pour une année complète de travail au sein de l'entreprise.

Dès lors que le contrat de travail d'un salarié est rompu en cours d'année, le salarié doit percevoir la fraction du RMA correspondant au temps passé dans l'entreprise au cours de ladite année. En conséquence, le RMA doit être proratisé en fonction de la durée du contrat de travail sur l'année.

Exemple : si le contrat de travail est rompu au 30 juin, le salarié doit percevoir 6/12^{ème} du RMA, car son contrat

a couru pendant 6 mois sur 12 au cours de l'année.

Article 2
Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 3
Formalités

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Avenant n° 88 du 17 janvier 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr. à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance, exclus de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

UPEAS.

Article 1
Grille des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	21 784 €
2	23 286 €
3	26 752 €
4	31 445 €
5	34 262 €
6	37 757 €
7	45 545 €
8	45 746 €
9	47 835 €
10	51 301 €

Article 2
Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à nouveau la question des rémunérations minimales conventionnelles annuelles de l'année 2024 à l'ordre du jour de la réunion paritaire du 26 septembre 2024.

Article 3
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4
Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2024, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore

à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 86.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Article 5 **Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

Avenant n° 92 du 19 juin 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UPEAS.

Article 1 **Grille des salaires**

<i>Niveau</i>	<i>Revenu minimal conventionnel annuel (RMA)</i>
1	22 111 €
2	23 635 €
3	27 153 €
4	31 917 €
5	34 776 €
6	38 323 €
7	46 228 €
8	46 432 €
9	48 553 €
10	52 071 €

Article 2 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à nouveau la question des rémunérations minimales conventionnelles annuelles à l'ordre du jour de la dernière réunion paritaire de 2025.

Article 3 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 4
Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2025, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 88.

À l'issue de la procédure de signature, manuscrite ou électronique, chaque organisation syndicale, signataire ou non, se voit remettre en main propre ou transmettre un exemplaire du présent accord conformément aux dispositions du Code du travail.

L'accord est ensuite notifié à l'ensemble des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Article 5
Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime de prévoyance

Accord du 22 mars 2004

[Étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004, à l'exclusion des GIE qui relèvent de la CCN «Assurances (sociétés)», applicable à compter du 1^{er} mai 2004]

(Voir également Avenant n° 63 du 12 octobre 2017)

Mod. par Avenant n° 27, 11 déc. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., à l'exclusion des GIE qui relèvent de la CCN «Assurances (sociétés)»

Mod. par Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel

Mod. par Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 et pour les sinistres à compter de cette date ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 54, 15 oct. 2015, étendu par arr. 6 déc. 2016, JO 11 déc. à l'exclusion des CGIE, applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UPEAS.

Mod. par Avenant n° 90, 5 juin 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., à l'exclusion des groupements d'intérêt économique, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

CFE CGC Assurance ;

FO Métal.

Les Chambres syndicales de l'expertise en automobiles et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de réviser le régime de prévoyance en vigueur pour les salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles. Après un appel d'offre, conformément aux dispositions de l'accord du 3 octobre 1997, les partenaires sociaux s'accordent sur les nouvelles garanties ci-après énoncées. Ces dispositions nouvelles remplacent les garanties négociées dans l'accord de création du régime.

Les organismes gestionnaires qui mettent en œuvre le présent régime sont soumis au Livre IX du code de la Sécurité sociale et, à défaut, à tout autre code selon les dispositions qui les concerne respectivement.

Sont retenues les garanties suivantes :

- Décès
- Frais d'obsèques
- Rente éducation
- Rente de conjoint
- Incapacité temporaire
- Incapacité permanente totale ou partielle

- Invalidité
- Rente perte d'autonomie
- Fonds collectif de rente pour soutien scolaire

Chapitre 1er Bénéficiaires

Article 1er Champ d'application

Mod. par Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés ressortissant de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles.

1-2

(Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu)

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du Régime de Prévoyance pour les risques réalisés à compter de cette date.

Conformément aux articles 12-3 et suivants de la convention collective, le personnel cadre s'entend aux termes du présent régime :

1/ comme l'ensemble des salariés experts en automobile qui exercent des fonctions relevant au minimum du niveau IV de l'échelon 3 de la grille de qualification, même s'ils n'assurent pas de fonctions d'encadrement ;

2/ les salariés qui ne sont pas visés par le point 1, et relevant au minimum du niveau IV, échelon 1, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, relationnelle ou financière sanctionnée par un diplôme ou non, exerçant un commandement par délégation de l'employeur ou qui ont en charge le fonctionnement d'un service peuvent prétendre au statut cadre si :

- ils bénéficient d'un salaire annuel de base égal ou supérieur au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- il y a un accord entre l'employeur et le salarié pour que ce dernier devienne cadre.

Conformément aux articles 12-3 et suivants de la convention collective, le personnel non cadre s'entend aux termes du présent régime comme l'ensemble des salariés non visés par l'alinéa précédent.

Chapitre 2 Garanties en cas de décès

Article 2 Décès dans la vie civile

Mod. par Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel

Mod. par Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.
Syndicat(s) de salariés :
UPEAS ;
FCM FO ;
CFTC Métal ;
Conseil CGT ;
Assurances CGC ;
FBA CFDT.

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 50 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 16. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 25 000 € en 2004. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 40, 22 nov. 2010, non étendu) Il est prévu en cas de décès dans la vie civile, le versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 60 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 16.

(Avenant n° 40, 22 nov. 2010, non étendu) Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 35 000 euros au 1^{er} juillet 2010. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la Sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

Article 2.1

Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

(Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu) En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la Sécurité sociale, le capital défini à l'article 2 est fixé à « 120 % » du salaire annuel brut de référence précisé à l'article 8.

(Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu) Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à « 40 000 euros au 1^{er} juillet 2010 ». La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année.

Article 2.2

Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage ou à défaut au partenaire bénéficiaire d'un pacs ou à défaut au concubin ou à défaut aux héritiers de l'assuré. Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'organisme désigné à l'annexe 1.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'organisme désigné à l'annexe 1 du présent régime a reçu notification de ce changement.

Article 2.3

Allocation décès

En outre, quel que soit le bénéficiaire désigné une allocation en cas de décès de 1 000 € est versée au conjoint, à défaut au partenaire bénéficiaire d'un pacs ou à défaut au concubin, dès réception du certificat de décès.

2-4

(Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu)

Double effet en cas de décès du conjoint

Si au même moment ou après le décès d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint (tel que défini à l'article 8.3 du présent Accord) vient lui-même à décéder, il est versé un nouveau capital, réparti à parts égales, à chaque enfant à charge, tel que défini à l'article 8.3, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est désigné à l'article 2 et 2.1.

Si le décès de l'assuré et celui de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle *indépendante de leur volonté* (Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill.), surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les quatre-vingt-seize heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

Article 2.5
Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalent à 50 % du capital décès est versé immédiatement à l'ayant droit, conformément aux dispositions de l'article 2.2

Article 2.6
Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué et correspondant à l'assiette de cotisation tel que défini à l'article 8⁽¹⁾.

(1) NDLR : La commission paritaire décide de supprimer les conditions relatives à la reconstitution du salaire à temps complet pour les temps partiel (Avenant n° 33 du 9 juin 2009)

Article 2.7
Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la Sécurité sociale. La garantie «frais d'obsèques» vient en complément de la garantie décès.

2-8

(Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu)

Rente éducation

En cas de décès du salarié, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 8, est versée pour chaque enfant à charge tel que défini à l'article 8.3.

Article 2.8-1
Montant de la rente

Pour chaque enfant à charge, il est versé :

- 08 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 9 ans
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 9 ans à moins de 16 ans
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans et plus.

Si du fait du décès de l'assuré l'enfant devient orphelin, le montant de la rente ci-dessus est doublé.

Article 2.8-2
Payement de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

Article 2.8-3
Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 8.1.

Article 2.8-4
Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué et correspondant à l'assiette de cotisations telle que définie à l'article 8.

Article 2.9
Rente de conjoint survivant

En cas de décès du salarié laissant le conjoint, à défaut au partenaire bénéficiaire d'un pacs ou à défaut à un concubin, il est versé à ce dernier une rente viagère et une rente temporaire.

Article 2.9-1
Montant de la rente

- La rente viagère est égale à 10 % du salaire annuel brut de référence du prédécédé tel que défini à l'article 8.
- La rente temporaire est égale à 10 % du salaire annuel brut de référence du prédécédé tel que défini à l'article 8.

Article 2.9-2
Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'à la date de liquidation de la retraite du conjoint survivant.

Article 2.9-3
Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

Article 2.9-4
Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 8.1.

Article 2.9-5
Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué et correspondant à l'assiette de cotisations tel que défini l'article 8.

Chapitre 3 **Garanties en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident**

Article 3
Incapacité temporaire de travail

Mod. par Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

(Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu) En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié ayant 12 mois d'ancienneté entraînant le versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale, l'organisme assureur et gestionnaire verse des indemnités complémentaires à compter du 91^{ème} jour d'arrêt.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale, bénéficient des droits au titre de la présente garantie du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas d'arrêt de travail suite à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle pour bénéficier des indemnités complémentaires.

3.1
Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la Sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par l'article 4.2 de la convention collective.

3.2
Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire annuel brut de référence TA tel que défini à l'article 8
- 80 % du salaire annuel brut de référence TB et TC tel que défini à l'article 8

3.3
Complément familial

Une indemnité complémentaire à la prestation pour incapacité temporaire de travail est versée systématiquement au salarié ayant des enfants à charge.

Le montant du complément familial s'élève à 5 % du salaire annuel brut de référence quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé

son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

3.4 (d'origine) Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1095 jours et au plus tard le jour où la retraite est liquidée.

3.4 (nouveau)

(Avenant n° 49, 29 sept. 2014, non étendu)

Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1095 jours et au plus tard le jour où la retraite est liquidée (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

3.5 Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 8.1.

3.6 Paiement

1°) Cas où le contrat de travail est maintenu

Les prestations sont versées directement à l'employeur.

Il appartient alors à ce dernier d'établir mensuellement à terme échu, le bulletin de paye correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes.

2°) Cas où le contrat de travail est rompu

Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au salarié qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

En cas de versement en ALD, par décision de la caisse primaire d'assurance maladie, conformément au code de la Sécurité sociale, les prestations ci-dessus ne sont pas imposables.

Chapitre 4 Incapacité permanente totale ou partielle résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

La reconnaissance par la Sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente viagère versée par l'organisme gestionnaire désigné en annexe I du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

Article 4 Conditions

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué et correspondant à l'assiette de cotisations telle que définie à l'article 8⁽¹⁾.

(1) NDLR : La commission paritaire décide de supprimer les conditions relatives à la reconstitution du salaire à temps complet pour les temps partiel (Avenant n° 33 du 9 juin 2009)

4.1 Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente mensuelle, sans condition d'ancienneté, en complément de la rente sécurité sociale dès la reconnaissance de son état d'incapacité permanente totale ou partielle.

4.2 Montant de la rente

Le montant de la rente versé par l'assureur est de :

-
- 15 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la Sécurité sociale est d'au moins égal à 20 %
 - 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la Sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 %
 - 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %
- L'incapacité permanente, d'un taux supérieur à 80 %, donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

4.3

Durée de la rente

La rente est viagère.

4.4

Payement de la rente

La rente viagère est versée d'avance chaque mois. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 8.1.

4.5

Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit le complément familial tel que prévu par l'article 3.3. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'Institution de prévoyance.

4.6

Perte d'autonomie

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle qui nécessite l'assistance d'une tierce personne, pour les actes quotidiens de la vie.

Le salarié bénéficie d'une rente mensuelle viagère d'un montant de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence.

La rente perte d'autonomie vient en complément d'une éventuelle allocation perte d'autonomie. (APA)

Sur simple demande, l'organisme assureur et gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher
3. Se déplacer dans le logement
4. Se laver
5. Aller aux toilettes

4.7

Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 8.1.

Chapitre 5

Invalidité

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la Sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 8.

Article 5

Date d'effet

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la Sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

Article 5.1 **Montant de la prestation**

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel, que défini à l'article 8, varie selon la catégorie d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1^{ère} catégorie 15 %
- 2^{ème} catégorie 20 %
- 3^{ème} catégorie 30 %

Cette rente est versée en complément de celle de la Sécurité Sociale. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué et correspondant à l'assiette de cotisations telle que définie à l'article 8.

Article 5.2 **Durée du versement**

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'état d'invalidité et au plus tard le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle la retraite est liquidée.

Article 5.3 **Paiement**

La rente complémentaire est versée d'avance chaque mois.

Article 5.4 **Perte d'autonomie**

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie, il bénéficie d'une rente mensuelle d'un montant de 10 % du salaire annuel brut de référence. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la Sécurité Sociale en 3^{ème} catégorie d'invalidité.

Le classement par la Sécurité sociale en invalidité 3^{ème} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale permet au salarié de bénéficier par anticipation du capital décès, ce qui met fin à la garantie décès visée à l'article 2.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie. (APA)

Le salarié ne peut bénéficier du cumul de la présente rente avec celle versée au titre de la perte d'autonomie dans le cadre d'une incapacité permanente.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher
3. Se déplacer dans le logement
4. Se laver
5. Aller aux toilettes

Article 5.5 **Revalorisation**

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 8.1.

Chapitre 6 **Dépendance**

Mod. par Avenant n° 45, 27 nov. 2012, étendu par arr. 11 oct. 2013, JO 22 oct.⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
ANE.*

Syndicat(s) de salariés :

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

Assurance CGC.

Article 6-1

Objet de la garantie

La présente garantie a pour objet d'accorder à l'assuré une garantie dépendance durant sa vie entière et lui permettre ainsi de se prémunir contre la perte d'autonomie qui tend à se généraliser avec le vieillissement de la population.

Article 6-2

Mécanisme et prestations

Il s'agit d'une garantie qui permet aux participants via une cotisation définie à l'article 6-8 :

1. d'ouvrir un compte individuel dépendance ;
2. d'acquérir des points tout au long de leur carrière via une valeur d'acquisition unique du point correspondant à l'âge moyen des salariés de la branche ;
3. de conserver ces points lors de son départ à la retraite sans avoir besoin de continuer de cotiser ;
4. de convertir ces points en rente via une valeur de service, en cas de dépendance totale ou partielle.

L'appréciation de la situation de dépendance se fait par référence à la grille AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources), décrite en annexe 2.1 et 2.2 du Code de l'action sociale et des familles utilisée par les collectivités territoriales pour délivrer l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA).

En cas de dépendance totale (impossibilité d'effectuer trois des quatre actes de la vie quotidienne : se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle), 100 % de la rente constituée est versée.

En tout état de cause et quel que soit le nombre de point acquis, le montant de la rente en cas de dépendance totale ne peut être inférieure à 150 € par mois.

En cas de dépendance partielle (impossibilité de réaliser 2 des 4 actes de la vie quotidienne), 25 % de la rente constituée est versée.

En tout état de cause et quel que soit le nombre de point acquis, le montant de la rente en cas de dépendance partielle ne peut être inférieure à 37,5 € par mois.

Le bénéfice des garanties minimales est acquis au participant tant qu'il cotise à la garantie dépendance OCIRP. Elle est notamment maintenue si le salarié choisit de maintenir sa garantie à titre individuel lorsqu'il quitte la branche pour raison de retraite de changement d'activité.

Article 6-3

Paramètres techniques de la garantie

La valeur d'acquisition des points dépendance est calculée en fonction de l'âge moyen des salariés de la branche en vue d'assurer à chaque salarié, quel que soit son âge la même couverture du risque.

Pour 2013 et les trois prochains exercices, la valeur unique d'acquisition sera basée sur un âge moyen et sera de 0,909 €.

La valeur de service du point est de 1,123 € en 2013. Cette valeur évolue annuellement sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP, sans pouvoir diminuer à paramètres techniques et législatifs du risque constant.

Article 6-4

Définition de l'état de Dépendance

L'état de dépendance est évalué par référence à la grille nationale AGGIR (Autonomie gérontologique groupe iso-ressources) reconnue à l'article 5 de la loi n° 97-60 du 24 janvier 1997 comme outil national d'évaluation de la dépendance, déterminée notamment en fonction de la capacité physique de l'assuré à réaliser les actes de la vie courante ou de sa capacité mentale à les coordonner logiquement dans le temps et dans l'espace.

L'état de dépendance totale est reconnu par référence aux deux premiers groupes iso-ressources (GIR 1 et 2), ou par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer trois des quatre actes essentiels de la vie courante (se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle).

L'état de dépendance partielle, est reconnu par référence au troisième groupe iso-ressources (GIR 3), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer deux des quatre actes élémentaires et essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus. Les définitions des trois premiers groupes sont les suivantes :

Groupe 1 : personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice

et sociale, qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants.

Groupe 2 : personnes confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante, ainsi que les personnes dont les fonctions mentales sont altérées, mais qui ont conservé leur capacité de se déplacer.

Groupe 3 : personnes ayant conservé leurs fonctions intellectuelles et partiellement leur capacité de se déplacer, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.

Les états de dépendance temporaire, d'une durée de moins de trois mois, liés notamment à une hospitalisation ou à une période de traitement ou de convalescence, ne sont pas, en, tout état de cause, des états de dépendance couverts par la présente garantie.

Article 6-5 **Bénéficiaires de la garantie dépendance**

Les bénéficiaires sont les participants dans l'impossibilité médicalement constatée, d'accomplir, sans l'aide d'une tierce personne, certains actes élémentaires et essentiels de la vie courante, et dont la reconnaissance est constatée par le médecin : conseil de l'Union OCIRP.

En cas de dépendance totale reconnue au titre de l'APA, correspondant_GIR 1 et 2, la simple présentation de l'acte administratif de reconnaissance dispense de la reconnaissance médicale par le médecin : conseil de l'Union OCIRP à fin de liquidation de la prestation.

Article 6-6 **Revalorisations**

Les prestations en cours de services sont revalorisées deux fois par an en fonction d'un coefficient déterminé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 6-7 **Exclusions**

En ce qui concerne la garantie dépendance, l'OCIRP ne couvre pas les conséquences directes ou Indirectes :

- *des tentatives de suicide (Termes exclus de l'extension par arr. 11 oct. 2013, JO 22 oct.) ;*
- *des accidents, blessures, mutilations ou maladies provoqués intentionnellement par l'assuré, son représentant, ou un membre de sa famille (Termes exclus de l'extension par arr. 11 oct. 2013, JO 22 oct.) ;*
- *de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement (Termes exclus de l'extension par arr. 11 oct. 2013, JO 22 oct.) ;*
- de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'Insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, sauf cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;
- de la transmutation du noyau de l'atome, directement ou Indirectement
- de risques aériens se rapportant à des compétitions, démonstrations acrobaties, tentatives de records, raids, vols d'essai, vols sur prototype, vols effectués avec un deltaplane ou un engin ULM, sauts effectués avec un élastique, un parachute ou un parapente, ou avec tout autre matériel équivalent, s'ils ne sont pas homologués ;
- de risques provenant de l'usage de véhicules à moteur, encourus à l'occasion de compétitions, ou de rallyes de vitesse, ou de la consommation de boissons alcoolisées, constatée par un taux d'alcoolémie supérieur à la norme admise par la législation en vigueur.

Article 6-8 **Cotisation**

Le taux de cotisation mensuel est fixé à 0,30 % du PMSS dont la charge est répartie à part égale entre employeur et salarié.

Article 6-9 **Formalités administratives**

Les dispositions du présent avenant prendront effet après les formalités de dépôt et de publicité effectuées.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Chapitre 7

Situations particulières

Article 7

Rechutes

Mod. par Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel

Mod. par Avenant n° 54, 15 oct. 2015, étendu par arr. 6 déc. 2016, JO 11 déc. à l'exclusion des CGIE, applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UPEAS.

En cas de rechute reconnue par la sécurité sociale, dans un délai de six mois suivant la reprise de travail, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son nouvel arrêt.

Article 7.1

Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé de maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

La salariée en congé légal maternité perçoit le complément familial.

Article 7.2

Chômage

Pour tout salarié en chômage qui reçoit des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises à l'intéressé sous réserve qu'il verse l'intégralité des cotisations correspondant au présent régime.

Pour l'application des dispositions des articles 2, 2.8, 2.13, de celles du chapitre 4 et 5, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l'application des articles 3 et 4.2, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

(Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu) Ce maintien de garanties intervient à l'issue de la période de portabilité des droits tel que défini à l'article 7.6. de l'accord.

Article 7.3

Congé parental

Pendant le congé parental, les garanties du présent régime restent acquises à l'intéressé, sous réserve qu'il verse l'intégralité de la cotisation globale, telle que déterminée à l'article 2 de l'annexe II.

Article 7.4

Enfant ou conjoint en traitement thérapeutique

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

Article 7.5

Suicide

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent au terme d'un an d'affiliation, de date à date.

Article 7.6

Maintien des garanties au titre de l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale

(Avenant n° 54, 15 oct. 2015, étendu)

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit

des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code de travail et celles prévues par la Convention collective dites «maintien de salaire», ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

— à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,

— en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

— en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur.

— (*Termes exclus de l'extension par arr. 6 déc. 2016, JO 11 déc.*) à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e) Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

Chapitre 8

Dispositions générales

Article 8

Salaire annuel brut de référence

Mod. par Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 90, 5 juin 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., à l'exclusion des groupements d'intérêt économique, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

CFC CGC Assurance ;

FO Métal.

Ce salaire annuel brut de référence sert de base aux calculs des cotisations et des prestations du présent régime.

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13^{ème} mois perçus au cours des 12 mois civils précédents l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

- La tranche A (TA ou TI) limitée au plafond de la Sécurité sociale
- La tranche B/C (TB/C ou T2/3) comprise entre le plafond TA de la Sécurité sociale et huit fois ce plafond.
- Pour les anciens salariés, salariés en congé parental ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ du cabinet ou de l'entreprise d'expertises en automobiles.
- Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué⁽¹⁾ (Voir avenant n

(1) NDLR : La commission paritaire décide de supprimer les conditions relatives à la reconstitution du salaire à temps complet pour les temps partiel (Avenant n° 33 du 9 juin 2009)

° 33, 9 juin 2009).

Article 8.1

Revalorisation des prestations

Les prestations garanties sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1^{er} janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du 1^{er} trimestre.

(Avenant n° 90, 5 juin 2024, étendu, applicable au sinistres survenus à compter du 1^{er} janv. 2025) La revalorisation pourra toutefois être limitée, par les organismes assureurs, si les résultats techniques et financiers des exercices comptables précédents ne permettent pas d'absorber cette charge.

Article 8.2

Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès, et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la Sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

8.3

(Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu)

Notion d'enfant à charge et de conjoint

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

⇒ Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire sans condition ;

⇒ Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition :

- De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- D'être en apprentissage ;
- De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- D'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- D'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation».

On entend par conjoint aux termes du présent régime, l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e).

Sont assimilés au conjoint :

— les partenaires liés par un Pacte Civil de Solidarité (Pacs).

— le concubin ou concubine du participant, lorsqu'à la date du décès de ce dernier, le concubin peut justifier d'un concubinage notoire d'au moins deux ans. La condition de durée de deux ans de vie maritale est supprimée si un enfant est né de cette union libre ou en cas d'adoption dans le couple concubin.

Le(a) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers ou lié à un tiers par un contrat de Pacte Civil de Solidarité.

Article 8.4

État de guerre

En cas de guerre mettant en cause d'État français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Chapitre 9

Gestion du régime

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre l'organisme désigné et les membres de la commission paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

Article 9

Obligation d'adhérer

Mod. par Avenant n° 27, 11 déc. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., à l'exclusion des GIE qui relèvent de la CCN «Assurances (sociétés)»

Mod. par Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, sont tenus de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance, désigné à l'annexe I, au plus tard le 1^{er} juillet 2004.

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, dont l'ensemble de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenus de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I, au plus tard le 1^{er} juillet 2004.

En tout état de cause, tous les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer, pour les garanties du présent accord à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I, au plus tard le 1^{er} juillet 2004.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme désigné précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles tiennent à la disposition de l'organisme désigné toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

Article 9.1

(Avenant n° 27, 11 déc. 2007, étendu)

Réserve d'égalisation

Un fonds dit «de réserve d'égalisation» est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents de toutes les garanties du régime et des produits financiers sur les provisions

Aucun tiers - notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général - ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

Cette réserve d'égalisation est alimentée dans la limite de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 90 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés à la réserve d'égalisation au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice. L'organisme désigné présente le compte de participation aux excédents du régime.

La réserve d'égalisation appartient au régime. Elle est transférée en cas de changement d'assureur.

Article 9.2

Fonds de compensation

Une ligne budgétaire au passif du bilan, d'un montant de 1 % des cotisations versées, est créée pour répondre aux éventuelles difficultés d'application du nouveau régime pouvant survenir durant la période transitoire de la date du dépôt de l'accord et de son application par l'organisme gestionnaire désigné en annexe I. Ce fonds appartient au régime. Le solde de ce fonds est reversé, au terme du premier exercice par une reprise, sur le compte des cotisations collectées de l'exercice suivant.

Article 9.3

Gestion de la cotisation

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux et la répartition des cotisations sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

Article 9.4 **Rapport annuel**

À la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 4 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme désigné en annexe I établit un rapport à l'intention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

Ce rapport présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme désigné en annexe I et comporte la justification de leur caractère prudent.

Chaque garantie est présentée distinctement des autres garanties du régime. Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentées avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

L'organisme présente le bilan des adhésions des bénéficiaires 4 et 5 de l'article 1.2.

Chaque adhérent est destinataire d'une synthèse annuelle, laquelle doit être également remise aux délégués du personnel.

Article 9.5 **Bilan d'application**

Les organismes signataires du présent accord se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire, l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décident, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

Article 9.6 **Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques**

Au vu du bilan d'application et dans un délai maximum de 3 ans d'application conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les signataires du présent accord peuvent décider, après un appel d'offre, de transférer le contrat à un nouvel organisme mutualisateur des risques pour assurer les garanties du régime.

Article 9.7 **Transfert du contrat**

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service y compris le décès pour les participants en arrêt de travail et les sinistres survenus antérieurement à la date de transfert du contrat.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 8.1.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offre, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant trois ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme qui en assure la gestion.

Article 9.8 **Réassurance**

Le présent régime de prévoyance est réassuré dans le cadre de deux traités de réassurance. Le premier traité en

excédent de sinistres dit traité XS têtes, le second traité dit traité XS catastrophe, souscrits par la Capricel-Prévoyance.

L'organisme gestionnaire notifie à la Commission paritaire de surveillance la copie du traité de réassurance. Aucune partie, ni aucun tiers, ne peut percevoir une commission sur le traité de réassurance.

Article 9.9 **Frais de gestion**

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP. En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs :

- à 5 % pour la garantie décès
- à 8,5 % pour le service des rentes éducations et de conjoint
- à 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire et de l'invalidité

Ces frais de gestions s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

Article 9.10 **Cessation des garanties**

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite à l'exception des rentes viagères et celles sous condition suspensive, des rentes en cours de versement notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les six mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et des dispositions de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

Article 9.11 **Risques exclus (Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu)**

- Sont exclues des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente, les conséquences :
 - de tentatives de suicide et de mutilation volontaire ;
 - de blessures ou de lésions provenant de faits de guerre ou de bombardements, dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur ;
 - de blessures ou de lésions provenant, quel que soit le lieu où se déroulent ces événements, de mouvements populaires, de guerre civile ou étrangère, d'émeutes, de rixe, dans lesquels le participant a pris une part active (sauf les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel),
 - de concours de vitesse, courses, matchs, paris (sauf compétitions sportives d'amateurs).
- Sont exclus des garanties «décès ou invalidité absolue et définitive hors accident» ou «décès ou Invalidité Absolue et définitive par accident», les situations ou les faits suivants :

Garanties décès ou invalidité absolue et définitive «hors accident»

- décès ou invalidité absolue et définitive consécutifs à des faits de guerre mettant en cause l'État français.

Garanties décès ou invalidité absolue et définitive «par accident»

- suicide du participant,
- tentative de suicide ou mutilation volontaire en cas d'invalidité absolue et définitive du participant,
- tremblement de terre,
- quel que soit le lieu où se déroulent ces événements, de mouvements populaires, de guerre civile ou étrangère, d'émeutes, de rixe, dans lesquels le participant a pris une part active (sauf les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel),
- accident de navigation aérienne lorsque le participant se trouve à bord d'un avion non muni d'un certificat valable de navigabilité ou conduit par un pilote dont le brevet ou la licence est périmé, ce pilote pouvant être le participant lui-même,
- participation du participant à des concours de vitesse, courses, matchs, paris (y compris en cas de compétitions sportives d'amateurs).
- accident survenu sous l'emprise de boissons alcoolisées attestées par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à celui défini par le Code de la route en vigueur au moment de l'accident, accident survenu sous l'emprise de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors de prescriptions médicales.
- Sont exclus des garanties «rente de conjoint» et «rente d'éducation», les situations suivantes :

-
- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive,
 - en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir,
 - en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active,
 - en cas de guerre, pour les sinistres survenus à la suite de l'usage d'armes utilisant la fission de l'atome.

Article 9.12 **Information du salarié**

Une notice d'information, élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance, est remise par les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'Institution de prévoyance.

Article 9.13 **Prescription**

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont celles mentionnées à l'article L. 932-13 du code de la Sécurité Sociale.

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord ne peuvent se prévaloir de ces délais de prescription.

Chapitre 10 **Commission paritaire de surveillance**

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles.

Article 10 **Composition**

La commission est composée des organisations syndicales nationalement représentatives de salariés signataires du présent accord à raison d'un titulaire et d'un suppléant et d'un nombre égal de membres désignés par les Chambres syndicales de l'expertise en automobiles représentant la profession d'expert en automobiles

La désignation d'un salarié emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un Président et un Secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance par chacun des collègues.

Article 10.1 **Attributions**

La Commission dispose d'une délégation permanente du Conseil d'administration de l'organisme gestionnaire, lui conférant un pouvoir de décision autonome, notamment :

- En matière de suivi et de contrôle du régime
- En matière de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global
- En matière d'action sociale
- D'interprétation et d'application du texte de l'accord
- Par l'examen des litiges résultant de cette application
- Du contrôle des opérations administratives et financières
- De la gestion du fonds d'action sociale lorsqu'il existe
- D'information complémentaire sur le fonctionnement du régime

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son Président ou de son Secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

Article 10.2

Logistique

La préparation et la tenue des réunions de la Commission paritaire de surveillance sont à la charge intégrale de l'organisme désigné à l'annexe 1 et selon un barème fixé dans la convention de gestion.

Les frais exposés par ses membres, à l'occasion de leurs travaux, sont remboursés par l'organisme désigné à l'annexe 1 et selon un barème fixé dans la convention de gestion.

Pour assurer l'organisation et le suivi du régime auprès des salariés et des entreprises, les organisations signataires perçoivent annuellement en dédommagement des frais 1,5 %, à répartir par capital, du montant total de la cotisation annuelle nette de réassurance de toutes les garanties du régime.

En outre, chacune des organisations signataires : Chambres syndicales nationales ou organisations syndicales de salariés, participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles. L'organisme désigné met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées par l'organisme désigné à l'annexe 1 et selon un barème fixé dans la convention de gestion.

Article 10.3

Formation

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison d'un jour annuel par organisation signataire de l'accord.

Chapitre 11

Dispositions finales

Article 11

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail par les organisations représentatives siégeant à la commission paritaire de la convention collective. En tout état de cause, le présent accord peut être révisé par application des dispositions des articles 9.6 et 9.7 du présent accord.

Au vu du rapport d'activité et du bilan de fonctionnement du régime, chaque organisation signataire peut, conformément aux dispositions des articles 9.5 à 9.7, demander une révision de l'accord.

Article 11.1

Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail. En cas de dénonciation de l'organisme gestionnaire du régime, il est procédé à un nouvel appel d'offre auquel ne peut participer le précédent organisme gestionnaire si la cause en est le mauvais fonctionnement du régime, notamment en matière de délais de paiement des prestations.

Article 11.2

Date d'application

Le présent accord s'applique au lendemain de son dépôt auprès de la Direction départementale du travail de Paris. Les garanties du présent accord se substituent à celles des contrats de prévoyances dès réception, par les gestionnaires du régime de prévoyance, des nouvelles conditions des garanties de la prévoyance.

Le présent accord fait l'objet d'une publicité auprès des salariés. Un exemplaire du présent accord est tenu à la disposition des salariés dans un lieu accessible à tous sans qu'il y ait lieu d'en faire la demande.

Article 11.3

Effet de l'accord

Le présent accord annule et remplace, en toutes ses dispositions, l'accord signé le 3 octobre 1997

Article 11.4

Dépôt et Extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail à déposer le présent accord auprès de la Direction départementale du travail et de l'Emploi ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris. Le présent accord est intégré dans la convention collective en annexe. Il fait l'objet d'une demande d'extension.

Annexe I - Assureurs et Gestionnaires du régime

Mod. par Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel

La commission paritaire des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles désigné conformément à l'article 27 de l'accord du 3 octobre 1997 et de l'article 10.2 de la convention collective nationale :

— (Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu) La Capricel-Prévoyance Institution de prévoyance du groupe MV4 régie par le code de la Sécurité sociale, dont le siège social est sis au 7, rue Magdebourg 75116 Paris, assureur des risques Décès, Frais d'obsèques, Incapacité, Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle, et gestionnaire des garanties Rente Éducation et Rente au Conjoint survivant (N° d'agrément 950, accordé par arrêté du Ministre de la Santé en date du 21 novembre 1979).

— l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance). Union d'institutions de prévoyance agréée, régie par le code de la Sécurité sociale, et relevant de l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité sociale, dont le siège social est sis au 10, rue Cambacérès 75008 Paris assureur des garanties Rente Éducation et Rente au Conjoint survivant. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à la Capricel-Prévoyance.

Annexe II - Cotisations

Mod. par Avenant n° 40, 22 nov. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel

Mod. par Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Article 1er

Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut annuel de référence tel que défini à l'article 8 de l'accord de prévoyance dans la limite de la tranche C.

Article 2

Taux applicables aux garanties (hors dépendance)

Mod. par Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Régime dont Humanis-Prévoyance est assureur(Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill.) :

— La cotisation est de 0,99 % du salaire pour la tranche A

— La cotisation est de 1,80 % du salaire pour la tranche B/C

Régime dont l'OCIRP est assureur(Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill.) :

— La cotisation est de 0,69 % du salaire sur la tranche A

— La cotisation est de 0,69 % du salaire sur la tranche B/C

Taux applicable à la garantie Dépendance assurée par l'OCIRP(Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill.)

La cotisation est de 0,30 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

Article 3 **Répartition de la cotisation**

Mod. par Avenant n° 49, 24 sept. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

Conseil CGT ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Les cotisations définies à l'article 2 de la présente annexe se répartissent comme suit :

Répartition des cotisations du personnel non cadre

- 1,68 % de la tranche A réparti :
- 70 % à la charge de l'employeur (1,176 %)
- 30 % à la charge du salarié (0,504 %) dont 0,32 % pour la garantie de l'incapacité temporaire
- 2,49 % de la tranche B/C réparti :
- 70 % à la charge de l'employeur (1,743 %)
- 30 % à la charge du salarié (0,747 %) dont 0,74 % pour la garantie de l'incapacité temporaire

La cotisation relative à l'indemnité complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail est entièrement à la charge du salarié.

Répartition des cotisations du personnel cadre

Afin de tenir compte de l'obligation posée à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les cotisations du personnel cadre sont réparties comme suit :

- 1,68 % de la tranche A entièrement à la charge de l'employeur

Il est précisé que cette cotisation devra obligatoirement être affectée pour plus de la moitié à la couverture d'avantages en cas de décès.

- 2,49 % de la tranche B/C entièrement à la charge du salarié

Répartition des cotisations de la garantie Dépendance

Le taux de cotisation mensuel de 0,30 % du PMSS est réparti à part égale entre employeur et salarié.

Article 4 **Exonération des cotisations**

Lorsqu'il y a versement de prestations par la sécurité Sociale durant la période de maintien du salaire total ou partiel, en cas d'absence pour cause de maladie ou accident, il n'y a pas de précompte des cotisations sociales sur les indemnités journalières versées par la caisse à l'employeur.

Les indemnités complémentaires versées par le régime de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations sociales.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, les indemnités complémentaires versées par le régime de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations sociales. L'employeur, comme le salarié, n'est redevable d'aucune cotisation de sécurité sociale du chef de ces indemnités.

S'il s'avère au cours d'un mois considéré que le montant des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail, perçu par le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles, en vertu de la subrogation est supérieur au salaire brut, le surplus des indemnités journalières doit être reversé au salarié.

Lorsqu'il y a versement des prestations par la Sécurité sociale et dès lors que cesse le maintien du salaire total, en application de l'article 4.2 de la convention collective, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, il n'y a pas de précompte des cotisations du régime de prévoyance sur les bulletins de salaire.

Annexe III - Extraits du code de la Sécurité sociale

L. 932-6

L'institution de prévoyance établit une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou par adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

L'adhérent est tenu de remettre cette notice à chaque participant.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est également tenu d'informer chaque participant en lui remettant une notice établie à cet effet par l'institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombent à l'adhérent.

L. 932-7

Lorsque la réticence ou la fausse déclaration intentionnelle du participant change l'objet du risque ou en diminue l'opinion pour cette institution, alors même que le risque omis ou dénaturé par le participant a été sans influence sur la réalisation du risque, la garantie accordée par l'institution à ce participant est nulle. Les cotisations payées à ce titre demeurent acquises à l'institution.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne sont pas applicables aux opérations dépendant de la durée de la vie humaine qui comportent une valeur de rachat.

Lorsque l'adhésion à l'institution résulte d'une obligation prévue par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, les dispositions des deux premiers alinéas ne s'appliquent pas.

L. 932-6

L'institution de prévoyance établit une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou par adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

L'adhérent est tenu de remettre cette notice à chaque participant. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est également tenu d'informer chaque participant en lui remettant une notice établie à cet effet par l'institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombent à l'adhérent.

L. 932-12

L'adhérent et l'institution de prévoyance peuvent dénoncer l'adhésion ou résilier le contrat tous les ans selon les modalités fixées par décret en Conseil d'État. Ce droit est mentionné dans chaque bulletin d'adhésion ou contrat. Toutefois, la faculté de dénonciation ou de résiliation n'est pas offerte à l'adhérent lorsque l'adhésion à l'institution résulte d'une obligation prévue dans une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel.

Les dispositions du premier alinéa ne sont pas applicables aux opérations dépendant de la durée de la vie humaine qui comportent une valeur de rachat.

L. 932-13

Toutes actions dérivant des opérations mentionnées à la présente section sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, ce délai ne court :

1) En cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution de prévoyance en a eu connaissance ;

2) En cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

Quand l'action de l'adhérent, du participant, du bénéficiaire ou de l'ayant droit contre l'institution a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérent, le participant, le bénéficiaire ou l'ayant droit ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à cinq ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à dix ans lorsque, pour les opérations mentionnées au a) de l'article L. 931-1, le bénéficiaire n'est pas le participant et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

Avenant n° 33 du 9 juin 2009

[Étendu par arr. 11 oct. 2010, JO 20 oct.]

La commission paritaire décide de supprimer les conditions relatives accordées aux salariés à temps partiels. Cette décision revient à supprimer les clauses relatives à la reconstitution du salaire à temps complet pour les temps partiels. Ce qui signifie que la base de calcul pour les indemnités journalières et autres avantages entrant dans le cadre du régime de prévoyance se fera en fonction du salaire brut mensuel à temps partiel.

Avenant n° 63 du 12 octobre 2017

[Étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov., applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération des banques et assurance ;

Fédération Nationale CFTC des syndicats de la Métallurgie ;

Fédération FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de Prévention ;

UPEAS.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les dispositions relatives à la loi Eckert du 13 juin 2014, au sein de l'accord prévoyance du 22 Mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable aux cabinets ou entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

Article 2 Dispositif

Suite au rapport de la Cour des comptes rendu public en juillet 2013, la loi dite «loi Eckert», a été promulguée le 13 juin 2014 afin d'inciter les organismes d'assurance à plus de responsabilités. La loi Eckert vient renouveler les règles applicables aux contrats d'assurance-vie non réclamés. Elle crée notamment une obligation de dépôt des sommes non réclamés à la Caisse des dépôts et consignations, et renforce les droits des bénéficiaires pour le versement des capitaux décès tout en développant les obligations d'information et de communication à la charge de l'Organisme assureur.

Par le présent avenant, les Partenaires sociaux entendent rappeler leur attachement à l'application de cette loi au niveau du contrat mettant en place le régime de prévoyance prévu par la Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile.

En conséquence, ils entendent modifier comme suite l'avenant du 22 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire :

Révalorisation post-mortem

Si le contrat d'adhésion garantit, en cas de décès du participant assuré (ou de décès du conjoint assuré pour la seule garantie Double Effet Conjoint), le versement par *Humanis Prévoyance en sa qualité d'organisme assureur* (Termes exclus de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov.), d'un capital forfaitaire, d'une allocation forfaitaire ou d'une rente, celui-ci est revalorisé à compter de la date du décès jusqu'à la réception de l'intégralité des pièces justificatives nécessaires au règlement des prestations selon les conditions définies au contrat d'adhésion. La revalorisation ne peut être inférieure au taux minimum réglementaire.

Ainsi, le capital et/ou l'allocation, les arrérages de rente dus non versés par *Humanis Prévoyance* (Termes exclus de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov.), en euros garantis en cas de décès, produisent de plein droit intérêt, net de frais, pour chaque année civile, à compter du jour du décès du participant assuré, au minimum à un taux égal au moins élevé des deux taux suivants :

— La moyenne sur les douze derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français, calculée au 1^{er} novembre de l'année précédente ;

— Le dernier taux moyen des emprunts de l'État français disponible au 1^{er} novembre de l'année précédente.

La revalorisation post-mortem ne s'applique pas lorsque le capital ou l'allocation est versé au(x) bénéficiaire(s) dans la limite des frais d'obsèques réels engagés.

Par exception à ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent au capital et/ou à la rente *assurée par l'OCIRP* (Termes exclus de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov.), selon les garanties du contrat.

À compter de la date du décès du participant et jusqu'à la date de réception par *Humanis Prévoyance, en sa qualité de gestionnaire* (Termes exclus de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov.), des pièces nécessaires au paiement de la prestation, la prestation mentionnée au contrat - qu'elle soit versée sous forme de capital ou de rente - est revalorisée dans les conditions prévues à l'article R. 132-3-1 du Code des assurances.

Il est précisé que la date de prise en compte du décès du participant est la date à laquelle *Humanis Prévoyance* (Termes exclus de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 29 nov.) est informée du décès, par la réception de l'acte de décès.

Délai de versement

Dans les trente jours qui suivent la réception de l'intégralité des pièces précitées, l'organisme assureur verse la prestation en cas de décès au(x) bénéficiaire(s) désignées. Au-delà de ce délai, les sommes non versées produisent de plein droit intérêt au double du taux légal durant deux mois puis à l'expiration de ce délai de deux mois, au triple du taux légal.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités des entreprises.

Article 4

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Dépôt - Entrée en vigueur - Extension

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Le présent avenant est déposé au Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du Code du travail (présentement l'article L. 2261-24 du Code du Travail).

Régime frais de soins de santé

Avenant n° 56 du 6 novembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 pour les entreprises adhérentes et applicable au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC METAL ;

CONSEIL CGT ;

ASSURANCES CGC ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 60, 20 mars 2017, étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC METAL ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE CGC ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 62, 30 janv. 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publication⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Mod. par Avenant n° 74, 14 janv. 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov. à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclus de l'extension, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Banques et assurances ;

Fédération FO de la Métallurgie ;

UPEAS.

Préambule

Les organisations professionnelles, parties à la convention collective nationale de travail étendue du personnel des experts automobiles, conclue le 20 novembre 1996, ont déjà mis en place un régime de prévoyance ambitieux.

Leur intention est de compléter, par le présent accord à la Convention collective nationale de branche, ce dispositif en mettant en place une garantie remboursement de frais de santé, concernant les dépenses intéressant les salariés, mais également leurs ayants droit.

Les organisations entendent ne pas limiter leur ambition, à seulement construire un système de frais de santé, élément de rémunération différée individualisable, mais bâtir un véritable régime fondé sur un objectif de solidarité se déclinant, outre en une cotisation identique, quel que soit le risque propre à la population d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertise, et à la situation personnelle de chaque salarié, en des droits non contributifs, une action sociale, une politique de prévention permettant à la fois d'améliorer en les réduisant les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à un droit fondamental à l'intégrité physique et psychique des salarié(e)s.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture «frais de santé» respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE/PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux ont pris la décision de recommander une «institution de prévoyance» ou une «mutuelle» ou un «assureur» pour l'ensemble des cabinets ou entreprises de la branche.

Le choix des organisations parties à la convention collective nationale de la branche se fera à partir d'un appel d'offre avec son cahier des charges.

I.. Mise en œuvre du régime

I.1) Bénéficiaires à titre obligatoire du régime «frais de santé»

Sont bénéficiaires du régime «frais de santé» à titre obligatoire : tous les salariés, appelés participants, des entreprises et cabinets d'expertises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la branche, appelés adhérents.

Ainsi on entend par bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif du cabinet ou d'une entreprise d'expertise, dans les conditions définies ci-dessus :

— sans distinction du fait qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, sauf dispense d'affiliation conformément à l'article I.2, ci-après ;

— y compris ceux atteints d'une pathologie ou en arrêt maladie avant la date d'effet de l'accord.

Les stagiaires n'ont pas la qualité de salariés. N'appartenant pas à la catégorie susvisée, ils ne sont donc pas concernés par la mise en place du présent régime.

Pour tous les participants du régime ci-dessus définis, la part salariale des cotisations est obligatoire et précomptée sur le bulletin de paie.

I.2) Dispense d'affiliation des salariés au régime «frais de santé»

Certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation, s'ils le souhaitent, dans les cas limitatifs suivants :

— Les salariés à temps partiel dont l'affiliation au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Une lettre de refus du salarié sera remise à l'employeur.

— Les apprentis : les titulaires d'un contrat d'apprentissage peuvent demander par écrit, quelle que soit leur date d'embauche, une dispense d'affiliation au présent régime de santé dans trois cas de figure :

1°) si le contrat d'apprentissage n'excède pas 12 mois, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation sans justification ;

2°) si le contrat d'apprentissage excède 12 mois, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation s'il justifie par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

3°) en tout état de cause, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation si cette dernière le conduit à verser une cotisation (pour l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire instituées dans l'entreprise à titre obligatoire) au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

— Les salariés ayant plusieurs employeurs au sein de la branche et qui sont déjà affiliés au titre de leur premier emploi peuvent être dispensés d'affiliation au titre des emplois de rang 2 et suivants.

— Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) : les salariés en CDD peuvent demander par écrit, quelle que soit leur date d'embauche, une dispense d'affiliation au présent régime de santé. Si le contrat à durée déterminée est supérieur à 12 mois, le salarié concerné devra alors justifier par écrit, à l'appui de sa demande, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

— Les salariés bénéficiaires d'une couverture de frais de santé individuelle jusqu'à échéance du contrat individuel sous réserve d'en faire la demande par écrit et de fournir à l'employeur un document attestant de la souscription à ce contrat individuel et de sa date d'échéance.

— Les salariés bénéficiaires d'un autre régime collectif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté ministériel, y compris en qualité d'ayant droit peuvent demander, par écrit, à être dispensés d'affiliation au régime de santé, sous réserve de justifier chaque année de cette couverture obligatoire.

— Les salariés bénéficiaires de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé : quelle que soit leur date d'embauche, les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire visée à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-3 du même code, peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation jusqu'à la fin de la couverture ou à l'échéance de leur contrat individuel, sous réserve de fournir à l'employeur un document attestant de la souscription à ce contrat individuel et de sa date d'échéance.

Lors de l'embauche, les salariés seront informés de ce droit et des conséquences de leur non affiliation éventuelle ; ils devront formuler leur demande par écrit lors de leur prise de fonction en accompagnant celle-ci de tous les justificatifs nécessaires (lors de leur embauche ainsi ensuite que chaque année).

Leur affiliation au présent régime redeviendra immédiatement obligatoire, en cas de modification des dispositions réglementaires ou conventionnelles entraînant la remise en cause de ces dispenses.

En tout état de cause, le salarié peut à tout moment demander à être affilié pour l'avenir. L'affiliation sera irrévocable et définitive, pour toute la durée de son contrat de travail.

I.3) Maintien du régime en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, y compris lorsqu'il l'est déjà à la date d'entrée en vigueur du présent régime et ce, dans les situations et conditions suivantes :

— Lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, paternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit, soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'entreprise ou le cabinet d'expertise, soit à indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties. Sa quote-part de cotisation continue d'être précomptée sur la rémunération ou l'indemnité, la quote-part de l'entreprise ou le cabinet d'expertise étant également maintenue.

— Lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties pendant la durée de la suspension du contrat. Seule la quote-part salariale de la cotisation totale est due et est précomptée sur sa pension d'invalidité.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou à indemnisation, la suspension du contrat de travail emporte suspension de l'obligation de cotiser, donc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié peut continuer à bénéficier du régime, sous réserve du versement des cotisations. À cet effet, il peut demander à l'assureur concerné le maintien à titre individuel et temporaire de ses garanties, la cotisation totale étant alors à sa charge

I.4) (Avenant n° 62, 30 janv. 2018, étendu) Les Ayants-droit bénéficiaires des prestations du régime «frais de santé»

Sont considérés comme ayants droit à adhésion obligatoire au sens de l'article I.4 de l'accord n° 56 du 6 novembre 2015 :

— Le conjoint, concubin ou partenaire de PACS n'exerçant aucune activité professionnelle et ne percevant aucun revenu à ce titre (salaires, revenus de remplacements).

— Les enfants du salarié (autrement dénommé participant) et/ou de son conjoint, concubin, ou partenaire de PACS, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^{ème} anniversaire,

— ou jusqu'au 28^{ème} anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat de travail à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle,

— ou en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie.

I.5) Cessation de l'affiliation obligatoire des salariés et ayants-droit

L'affiliation du bénéficiaire et de ses ayants-droit et le droit aux garanties cessent de produire effets :

— à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sous réserve des dispositions visées au 1.6 a) ci-après ;

— en cas de décès, sous réserve des dispositions visées au 1.6 b) ci-après ;

— et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord à la suite d'une dénonciation totale ou partielle de la convention collective.

I.6) Conditions du maintien de la garantie en cas de rupture du contrat de travail

a- Portabilité

En cas de rupture de son contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement pour motif personnel non consécutif à une faute lourde, pour motif économique, rupture d'un commun accord, rupture conventionnelle, démission pour motif légitime, arrivée à terme ou rupture du CDD), tout participant bénéficie du maintien de la garantie remboursement des frais de soins de santé, sans contrepartie de cotisation, et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, durée appréciée en mois entiers en arrondissant le cas échéant au nombre supérieur.

Ce maintien prend effet le lendemain de la rupture effective du contrat de travail (à l'issue du préavis le cas échéant). La durée de ce maintien est limitée à la durée correspondant à celle du dernier contrat de travail (appréciée en mois entiers), sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition, que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts au sein du cabinet employeur, avant la date de cessation du contrat de travail. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au sein du cabinet ou de l'entreprise employeur.

L'ancien salarié doit justifier auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage à la suite de cette rupture. Il doit

justifier de la cessation, le cas échéant, du versement des allocations d'assurance chômage pendant la période de maintien des garanties.

Le maintien de garanties des droits à la portabilité cesse :

- à l'issue de la période maximale de maintien ;
- dès que le bénéficiaire retrouve un emploi et n'est plus indemnisé par l'assurance chômage (qu'il bénéficie ou non d'une couverture dans le cadre de ce nouvel emploi) ;
- en cas de radiation des listes de Pôle emploi ;
- en cas de non production auprès de l'employeur ou de l'organisme assureur, des documents justificatifs de l'indemnisation chômage, au moment du versement de la prestation ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite en cours de portabilité.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du participant qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

b- Condition de maintien des garanties «loi Evin»

— À l'issue de la période de portabilité, le participant peut demander à l'organisme assureur recommandé, dans un délai de six mois, le maintien de la garantie en vigueur à cette date. L'organisme assureur recommandé met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

L'ancien participant titulaire d'une pension d'incapacité ou d'invalidité, participant du régime au jour de la rupture de son contrat de travail, peut demander à l'organisme assureur recommandé dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat de travail le maintien de la garantie en vigueur à cette date.

— L'ancien salarié titulaire d'une pension de retraite, participant du régime au jour de la rupture définitive de son contrat de travail, peut demander à l'institution, dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, le maintien de la garantie en vigueur à cette date. L'institution recommandée met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

c- Les ayants droit bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès d'un participant actif continuent d'en bénéficier pendant une durée de douze mois sans contrepartie de cotisation.

I.7) Cotisation

a- Montant

Le montant mensuel de la cotisation due au titre du régime «frais de santé» est égal à :

- 2.54 % du PMSS pour le régime général
- 1.52 % du PMSS pour le régime d'Alsace Moselle

Cette structure de cotisation s'entend pour le salarié et ses ayants droit définis à l'article I.4 du présent avenant.

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur recommandé incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme recommandé. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme recommandé.

b- Répartition

La cotisation ci-dessus est répartie entre le cabinet ou l'entreprise et le salarié participant selon les taux suivants : 50 % pour l'entreprise ou le cabinet d'expertise, 50 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue mensuellement, par prélèvement sur la rémunération brute du salarié, et figurant sur le bulletin de paie.

c- Révision

La cotisation étant exprimée en pourcentage du PMSS, celle-ci évolue chaque année au 1^{er} janvier. Le taux mentionné au a) est fixé pour une durée de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Cependant, en cas d'évolution du PMSS supérieure à 1,5 % par an, l'évolution de la cotisation sera plafonnée à 1,5 % par an. Le taux évoluera alors en conséquence pour maintenir cette évolution ainsi plafonnée.

Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif ou réglementaire.

À l'issue de cette période de trois années, un autre taux pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

d- Cessation de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime «frais de santé» cesse d'être due :

-
- en cas de suspension du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article I.3 ;
 - lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article I.6 ;
 - en cas de décès ;
 - et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord.

I.8) Recommandation de l'organisme assureur

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

- l'affiliation de l'ensemble des salariés et de leurs ayants droit, quelle que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;
- la prise en compte des situations objectives de fragilité, liées à la maladie ou au chômage notamment ;
- la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propre à une étude ;
- des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des prestations non contributives ;
- l'accessibilité au fonds social de l'organisme ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- le maintien de la couverture en cas de défaillance d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertise ;
- l'instauration d'un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L'objet du présent accord étant l'instauration d'un régime «frais de santé» concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, les cotisations dues conventionnellement par les cabinets et les entreprises et leurs salariés participants doivent nécessairement être mutualisées. Au vu de cet objectif, et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un opérateur unique est recommandé pour gérer les garanties collectives, objet de l'annexe à la convention collective. C'est avec ce même esprit qu'il est demandé une contribution aux cabinets ou entreprises d'expertises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé.

I.9) Adhésion à l'organisme recommandé

L'adhésion de tous les cabinets et entreprises est recommandée pour que, au travers de la mutualisation, l'organisme unique, puisse concrètement servir l'objectif de solidarité professionnelle que s'assignent les parties à la convention collective.

En application de l'article L. 932-12 du Code de la Sécurité sociale, les cabinets et les entreprises qui ont adhéré au présent régime n'ont pas la faculté de dénoncer ou de résilier leur adhésion (Termes exclus de l'extension par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.). De son côté, l'organisme recommandé ne peut refuser de verser les prestations aux salariés des cabinets et entreprises, n'ayant pas payé leurs cotisations et de ce fait, d'avantage exclure un cabinet ou une entreprise, ceci conformément avec le cinquième alinéa de l'article L. 932-9 du Code de la sécurité sociale (Termes exclus de l'extension par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.).

I.10) Fonds collectifs

Manifestation de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer un fond. Il est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention.

Il est prélevé 2 % de l'assiette des cotisations tels que définis à l'article I.7 afin d'alimenter ce fonds Collectif.

I.11) Suivi du régime

L'organisme assureur recommandé fournit annuellement un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15, de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. À l'occasion de ce rapport, est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres, aux prestations versées...

L'organisme assureur recommandé rend compte à la Commission Paritaire des procédures engagées aux fins de poursuivre le recouvrement des cotisations et des éventuelles difficultés rencontrées.

Il fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre, assorti d'un bilan financier annexé au rapport, prévu au premier alinéa du présent article, ainsi qu'un bilan du fonds social et des sommes allouées à ce titre.

I.12) Réexamen périodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de la mutualisation feront l'objet d'un examen, dans le cadre de la Commission Paritaire au maximum tous les 5 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

À cet effet, la Commission Paritaire se réunira avant le sixième mois précédant cette échéance. Afin de faciliter le

travail d'analyse des membres de la Commission Paritaire, l'organisme recommandé présentera, dans un rapport consolidant, sur la période de 5 ans considérée, les rapports et informations indiquées à l'article I.11, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des cinq années précédentes.

Afin d'optimiser la qualité du travail d'analyse, la première partie de la réunion sera consacrée à l'analyse et aux commentaires du rapport prévu ci-dessus. La seconde partie sera consacrée à l'adoption de recommandations, visant à une meilleure qualité de gestion du régime, par l'organisme recommandé.

I.13) Effet de l'accord à l'égard de l'organisme recommandé

Les dispositions du présent accord, et de ses avenants éventuels, ne sont opposables à l'organisme recommandé, qu'après acceptation formelle de celui-ci.

Les adhérents, ainsi que les participants, peuvent directement se prévaloir des dispositions du présent d'accord, auprès de l'organisme, pour poursuivre l'exécution de ses obligations.

De même l'organisme assureur recommandé peut, directement, se prévaloir des dispositions du présent accord, auprès des adhérents ainsi que des participants, pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

I.14) Contribution à la solidarité de branche

I.14.1- Le présent accord vise à la création d'un authentique régime de protection sociale complémentaire, concrétisé par non seulement la fixation de la nature et du niveau des prestations contractualisées, mais encore par des droits non contributifs et déclinant un degré élevé de solidarité, qu'il appartient aux cabinets et entreprises d'expertise de respecter, y compris lorsque l'assureur auquel elles confient, le soin de gérer les garanties collectives, n'est pas celui recommandé dans les conditions figurant à l'article I.8.

Parmi ces droits non contributifs, certains ne peuvent être effectifs que par le prélèvement des prestations, sur un fonds collectif, alimenté par tous les cabinets et entreprises d'expertise de la branche; la raison peut notamment en être trouvée dans le caractère collectif de l'avantage, en liaison avec la politique de prévention, destinée à l'amélioration des taux de sinistralité, l'extension, à des personnes n'ayant pas (plus) de contrat de travail, de tels avantages comme la solidarité au profit des retraités ou des apprentis, des salariés-es à temps partiels ou encore des chômeurs sous certaines conditions.

I.14.2- Les droits particuliers résultant de la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale visent à préserver ou améliorer collectivement ou individuellement la santé des salariés qui peuvent ou non être titulaires d'un contrat de travail :

I.14.2.1- Certaines actions relèvent d'un accompagnement collectif. Il s'agit de :

- politiques de prévention en vue de l'amélioration des risques concernant certaines pathologies tels que douleurs lombaires, troubles musculos squelettiques (TMS), ou des risques d'accidents tels que trajets voiture et encore les risques psychosociaux (RPS) ;
- actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addictions, etc.) ;
- actions sociales en faveur des personnes en situation de faiblesse ou de précarité ;
- actions en direction des apprentis, des retraités, des invalides ;
- actions en faveur des salariés-es à temps partiel dans certaines conditions.

I.14.2.2- Certaines actions relèvent d'un accompagnement individuel s'adressant à tel ou tel intéressé. Il s'agit de :

a) Salariés titulaires d'un contrat de travail :

- prise en charge totale ou partielle de la cotisation des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'affiliation prévues au deux 1^{er} tiret de l'article I.2 ;
- prise en charge totale ou partielle de la cotisation des salariés dans certains cas de suspension de contrat de travail non rémunérés ;
- aide à la mobilité tant géographique que professionnelle.
- prise en charge totale ou partielle à des actions de formations thématiques se rapportant à l'amélioration des conditions de travail (stress et santé, accompagner un événement traumatique...).

b) Autres intéressés :

- prise en charge totale ou partielle de la majoration des cotisations de la complémentaire santé pour les retraités, pour les invalides, pour les ayant droits d'un salarié décédé ;
- portabilité des droits pour les chômeurs, au-delà du dispositif de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité Sociale.

I.14.3- Le financement de ces prestations non contributives énumérées de manière limitative à l'article I.14.2, est

assuré par un droit de tirage sur le fond collectif mutualisé, alimenté par une contribution, dont le montant est fixé par le décret R. 912-1 du Code de la sécurité sociale, à savoir 2 % de la cotisation.

Cette contribution spécifique est entièrement acquittée par l'employeur. Cette contribution est due pour tous les cabinets et les entreprises d'expertise entrant dans le champ du présent accord.

Elle est incluse dans la cotisation conventionnellement fixée que doit respecter l'assureur recommandé, en vertu du 2^e alinéa du II de l'article L. 912-1. *Si le cabinet ou l'entreprise d'expertise décide de recourir à un autre assureur, la validité du recours à cet assureur est liée au versement dans le fond collectif de la branche de cette contribution spéciale*(Termes exclus de l'extension par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.).

Le non-respect de ces exigences, quelle que soit la forme retenue, matérialise une inexécution de l'accord conventionnel susceptible d'engager la responsabilité civile de l'employeur.

I.14.4- Les contributions prévues à l'article I.14.3 sont destinées à être mutualisées, dans un fond dédié géré paritairement, dans le cadre de conventions, faisant l'objet de règles particulières. Toute action en vue du recouvrement de ces cotisations, auprès des cabinets ou des entreprises d'expertise pourront être menées.

II. Garanties

II.1) Définition des garanties

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie, en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants, sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale, au titre de la législation «maladie», «accidents du travail/maladie professionnelle» et «maternité», ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés, restant à charge du bénéficiaire après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat «responsable» en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du Code de la Sécurité sociale, l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention, conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité.

La grille des prestations en nature fait l'objet d'une annexe spécifique.

II.2) Bénéficiaires des prestations

Bénéficiaire des prestations du présent régime :

- le participant,
- ses ayants droit définis à l'article I.4.

II.3) Couverture facultative

Le salarié qui le souhaite pourra demander la couverture de son conjoint non à charge. La cotisation facultative «Frais de santé» du conjoint non à charge est prise en charge à 100 % par le salarié.

L'organisme recommandé proposera par ailleurs une couverture complémentaire pour les cabinets ou entreprises qui souhaitent améliorer les prestations du présent régime.

III. Mise en œuvre de l'accord

III.1) Mise en œuvre du régime

Les entreprises et cabinets d'expertise relevant du champ d'application de la convention collective, qui ne souhaitent pas adhérer auprès de l'organisme recommandé doivent vérifier :

- que l'ensemble des risques du présent régime soit couvert, de manière collective et obligatoire, pour l'ensemble du personnel ;

Et

- que les garanties soient strictement égales ou supérieures pour les assurés par rapport à celles du présent régime, cette appréciation étant effectuée acte par acte, la comparaison ne portant pas sur les actions de prévention.

- que la quote-part salariale de la cotisation soit inférieure ou égale à celle du présent régime.

À défaut, les cabinets ou entreprises concernés seront tenus de prendre toutes les dispositions nécessaires pour régulariser leur situation.

À tout moment, ces cabinets ou entreprises pourront choisir de rejoindre le régime, sans possibilité de refus d'adhé-

sion par l'organisme recommandé.

Le choix de conserver un organisme assureur, autre que l'organisme recommandé, fait l'objet de la consultation préalable du comité d'entreprise lorsqu'il existe.

III.2) Obligations en matière d'information

Compte tenu de la technicité des questions liées au frais de santé, les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'organisme recommandé prend l'engagement :

- d'assurer auprès des cabinets et entreprises concernés et de leur personnel, une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information, établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime;

- d'établir une notice d'information, dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque cabinet et entreprise par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée ce qui vaudra notification au sens de l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale) et de la mettre à jour, en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative, destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale. Les cabinets et entreprises ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard, le dernier jour de la relation contractuelle, les cabinets ou entreprises d'expertise doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application des articles ci-dessus et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

III.3) Révision de l'accord

La procédure de révision prévue par la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne le présent accord :

- les dispositions du présent accord pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet à lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires et adhérentes et, comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Elle doit être accompagnée ou suivie, dans le délai d'un mois, d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision est demandée;

le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un mois, suivant la réception de cette lettre, la commission nationale paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;

- les dispositions, dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord, ou à défaut seront maintenues ;

- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales ;

- l'accord de révision fera l'objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l'extension de l'accord auprès des services compétents.

III.4) Entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016. Une demande d'extension est réalisée pour les entreprises non adhérentes, le présent avenant prend effet au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du Code du Travail, sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail. : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Annexe 1 - Choix de l'organisme recommandé

La commission Paritaire de la Convention Collective Nationale du Personnel des experts automobiles retient à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assureurs dans le cadre de la recommandation prévue à

l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, au titre de la Complémentaire frais de santé, l'organisme assureur suivant : macif mutualité, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, Siren 779 558 501, siège social : carré Haussmann 22-28 rue Joubert - 75 435 Paris cedex 9

Annexe 2 - Tableau des garanties

Mod. par Avenant n° 74, 14 janv. 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov. à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclus de l'extension, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Banques et assurances ;

Fédération FO de la Métallurgie ;

UPEAS.

	Base conventionnelle
Prestations	
Frais de séjour	300 % BR
Honoraires (chirurgicaux et médicaux)	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	300 % BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	170 % BR
Forfait journalier hospitalier (limité au forfait réglementaire en vigueur)	Remboursement intégral
Chambre particulière (100 frais réels en % PMSS)	1,5 % PMSS/ jour
Lit accompagnant (100 frais réels en % PMSS)	1 % PMSS/ jour
Soins courants	
Consultations et Visites - Généralistes	170 % BR
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée - médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Consultations et Visites - Spécialistes	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	170 % BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Actes de chirurgie et de spécialités	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	170 % BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Radiologie	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	170 % BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Honoraires paramédicaux	160 % BR
Analyses, examens de laboratoire	160 % BR
Médecines douces Forfait global pour l'ensemble des spécialités : acupuncture, chiropractie, ostéopathie	25 euros/séance limité à 4 séances/an
Médicaments	
- pharmacie remboursée à 70 % et à 65 % par le RO *	100 % BR
- pharmacie remboursée à 30 % et à 15 % par le RO *	100 % BR
Vaccins non remboursés par le RO *	Remboursement intégral

	Base conventionnelle
Aide au sevrage tabagique	Néant
Matériel médical (1)	165 % BR
Optique	
Équipements 100 % Santé (montures et verres) (3) (Prestations assurées à compter du 1 ^{er} avril 2020)	Remboursement intégral (4)
Le remboursement en euros s'ajoute à celui de la Sécurité sociale	
Adultes :	
- Verres simples	75 €
- Verres complexes	225 €
- Verres hyper complexes	225 €
Enfants :	
- Verres simples	75 €
- Verres complexes	225 €
- Verres hyper complexes	225 €
Montures	100 €
Lentilles remboursées par le RO *	100 % BR + 200 €/an
Lentilles non remboursées par le RO *	200 €/an
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux)	300 €/an
Dentaires	
Prothèses 100 % Santé (4) (Prestations assurées à compter du 1 ^{er} janvier 2020)	Remboursement intégral (4)
Autres prothèses	
- Prothèses remboursées par le RO* (5)	320 % BR
- Prothèses non remboursées par le RO*	150 €/an
Soins (100 % frais réels plafonnés en % de la BR) :	
- Soins conservateurs (y compris prophylaxie et endodontie)	300 % BR
- Soins chirurgicaux et actes techniques	
Inlay-onlay remboursées par le RO*	320 % BR
Orthodontie	
- Remboursées par le RO*	300 % BR
- Non remboursée par le RO*	150 €/an
Implantologie	300 €/an
Parodontologie remboursée par le RO*	Néant
Parodontologie remboursée par le RO*	Néant
Aides auditives (6)	
Prothèses 100 % Santé* (Prestations assurées à compter du 1 ^{er} janvier 2020)	Remboursement intégral (4)
Autres équipements auditifs (7)	260 % BR
Autres remboursements	
Frais de transport remboursés par le RO*	300 % BR

	Base conventionnelle
Cures thermales (honoraires, soins, frais de transport, hébergement)	100 % BR
Assistance incluse	
<p>BR : Base de Remboursement RSS : Remboursement Sécurité sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : OPTAM/OPTAM-CO RO : Régime Obligatoire <p>(1) Dispositifs médicaux au sens de l'article L. 5211-1 du code de la santé publique et produits prestations inscrits à la liste prévue à l'article L. 165-1 du Code de la sécurité sociale.</p> <p>(2) Le nombre d'équipement (2 verres + 1 monture) est limité à 1 équipement tous les 2 ans par bénéficiaire sauf pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue ou le nombre d'équipement est limité à 1 tous les ans. Pour chaque assuré, le point de départ de la période correspond à la date de l'équipement.</p> <p>(3) Tels que définis réglementairement.</p> <p>(4) Dans les limites et conditions de la réglementation en vigueur.</p> <p>(5) À compter du 1^{er} janvier 2020, pour les prothèses à tarifs maîtrisés, notre prise en charge ne pourra être supérieure aux honoraires limites de facturation auxquels est soumis le praticien.</p> <p>(6) À compter du 1^{er} janvier 2021, pour l'ensemble des aides auditives prises en charge au titre du contrat, le nombre d'équipement (1 appareil acoustique) est limité à 1 équipement par oreille tous les 4 ans. Dans tous les cas, pour chaque assuré, le point de départ de la période correspond à la date de l'équipement.</p> <p>(7) À partir du 1^{er} janvier 2021, pour toutes les formules, et conformément au cahier des charges du contrat responsable, notre prise en charge ne pourra pas dépasser la somme de 1700 euros maximum par aide auditive, incluant la part des dépenses prises en charge par le Régime obligatoire.</p>	

Annexe 3 - Tableau des taux de cotisations

Adulte/Enfant + conjoint à charge au sens de la Sécurité Sociale : exprimé en % du PMSS

Conjoint non à charge au sens de la Sécurité Sociale : exprimé en % du PMSS

Cotation des Garanties	Régime Général Taux de cotisation TTC en % du PMSS)	Régime Alsace-Moselle Taux de cotisation TTC (en % du PMSS)	Article 4 Loi EVIN (maintien strict des garanties des actifs) Retraités et ayants droits d'assurés décédés
Régime obligatoire Frais de Santé Adulte/Enfant + conjoint à charge au sens de la SS	2,54 %	1,52 %	3,81 %
Adhésion facultative Conjoint non à charge de la SS	1,48 %	0,89 %	2,22 %

Adulte/Enfant + conjoint à charge au sens de la Sécurité Sociale : exprimé en €

Conjoint non à charge au sens de la Sécurité Sociale : exprimé en €

PMSS 2015 à 3 170 €

Cotation des Garanties Base : PMSS 2015 à 3 170 €	Régime Général Taux de cotisation TTC (en euro)	Régime Alsace-Moselle Taux de cotisation TTC (en euro)	Article 4 Loi EVIN (maintien strict des garanties des actifs) Retraités et ayants droits d'assurés décédés
Régime obligatoire Frais de Santé Adulte/Enfant + conjoint à charge au sens de la SS	80,52 €	48,18 €	120,78 €
Adhésion facultative Conjoint non à charge de la SS	46,92 €	28,21 €	70,37 €

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord du 13 juin 2003

[Étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004, applicable le premier jour du mois suivant la publi-

Préambule

Afin de permettre aux cabinets et entreprises d'expertises en automobiles compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 20 novembre 1996 de procéder, lorsqu'ils le souhaitent, à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux conviennent d'organiser les moyens tenant à l'aménagement du temps de travail les mieux adaptés aux spécificités de la branche professionnelle par voie du présent accord.

Les partenaires conviennent que si cet accord est directement applicable dans les cabinets et entreprises d'expertises en automobiles, il n'impose pas la réduction du temps de travail. Dès lors, les heures de travail effectif maintenues au-delà de 35 heures donnent lieu à majoration conformément aux dispositions légales.

Le présent accord doit permettre la prise en compte des spécificités liées à l'activité d'expertise en automobiles, les cabinets et entreprises de la branche devant faire face à des impératifs de permanence du service. Il tient compte de l'imprévisibilité du volume d'activité qui fonction, notamment, d'événements fortuits et de la nécessité d'absorber de manière rapide, dans l'intérêt du public, la charge de travail.

En outre, cet accord tient compte de la structure en personnel des cabinets et entreprises ceux-ci comportant pour la plupart, un petit nombre de salariés. Aussi bien, globalement, on distingue le personnel administratif, travaillant de manière sédentaire du personnel technique essentiellement itinérant et autonome en raison de la déontologie à laquelle il est soumis.

L'aménagement du temps de travail dans les cabinets et entreprises d'expertises en automobiles doit donc permettre :

- De donner à chaque cabinet la possibilité de s'organiser en fonction de ses contraintes particulières, par la simple application des différentes options offertes par le présent accord, au besoin distinctes selon les catégories de personnel ;
- D'améliorer la qualité des services rendus notamment en répondant mieux aux demandes des clients ;
- De répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de favoriser un plus juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
- De créer et préserver des emplois dans la branche.

Titre 1

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Entrent dans le champ du présent accord l'ensemble des cabinets et entreprises d'expertises en automobiles, quel que soit leur effectif, et tous leurs salariés, quelle que soit la nature du contrat de travail, conformément à l'article 1.2 de la convention collective nationale du personnel des cabinets et entreprises d'expertises en automobiles du 20 novembre 1996.

Article 2

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Bobigny et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Article 3

Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

Les conditions de révision du présent accord empruntent le régime de l'article 1.5 de la convention collective nationale.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, il peut faire l'objet d'une dénonciation sur l'initiative de l'un ou plusieurs de ses signataires. Elle doit faire l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Elle est portée à la connaissance de tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devient effective sous respect d'un préavis de trois mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée.

Titre 2

Durée du temps de travail effectif

Article 4

Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Seul le travail commandé par l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Aussi bien, les temps de pause sont exclus du décompte du temps de travail effectif lorsqu'ils ne répondent pas à cette définition.

Les trajets effectués par le salarié afin de se rendre de son domicile à son lieu de travail - c'est-à-dire en général lors de son premier rendez-vous professionnel - ou en revenir ne sont pas du temps de travail effectif.

Article 5

Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail effectif correspond à la durée légale fixée à l'article L. 212-1 du code du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

La définition de cette durée a pour seule conséquence de fixer le seuil au-delà duquel les heures sont majorées. Elle n'impose pas la réduction de la durée collective et individuelle du travail au sein de chaque cabinet ou entreprise d'expertise en automobiles.

Article 6

Heures supplémentaires

Article 6-1

Définition des heures supplémentaires

Sont considérées comme supplémentaires au sens du code du travail, les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle.

Ces heures font l'objet des majorations prévues par l'article 3-11-1 de la convention collective.

Article 6-2

Payement des heures supplémentaires

Le payement sous forme de salaire des heures supplémentaires ainsi que leur majoration peut être remplacé, d'un commun accord, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Un maximum de 50 heures supplémentaires par année civile peut être remplacé par des repos compensateurs.

Article 6-3

La prise des repos compensateurs

L'acquisition de repos compensateurs résulte :

- De manière facultative, du remplacement en tout ou partie des heures supplémentaires dans les conditions prévues par l'article 6-2 du présent accord ;
- De manière obligatoire, de la réalisation d'heures au-delà de la 41^{ème} dans les cabinets et entreprises de plus 20 salariés ou, pour l'ensemble des cabinets et entreprises, du dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

Le droit à la prise d'une journée ou d'une demi-journée de repos est ouvert dès lors que 7 heures de repos compensateurs ont été accumulées. Le salarié dispose alors d'un délai de 6 mois pour prendre son repos, sous le contrôle de la direction du cabinet. À cet effet, le salarié respecte un délai de prévenance de 14 jours. À compter de l'information effective de cette date, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours pour faire connaître sa réponse et, le cas échéant, reporter la date communiquée lorsque des impératifs liés au bon fonctionnement du cabinet s'y opposent. Il doit alors proposer une autre date comprise dans un délai de 2 mois.

Article 6-4

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent est fixé conventionnellement à 180 heures.

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent dans les conditions fixées ensembles par l'article L. 212-6 du code du travail et l'article 5-VIII de la loi du 19 janvier 2000 comme suit :

Année	Seuil d'imputation	
	Cabinets et entreprises des plus de 20 salariés	Cabinets et entreprises de 20 salariés au plus
2003	36 ^{ème} heure	37 ^{ème} heure
2004 et années suivantes	36 ^{ème} heure	36 ^{ème} heure

Article 7 **Durée maximales du travail effectif**

Sauf dérogation autorisée par l'inspection du travail, le temps de travail effectif ne peut dépasser :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaines ;
- 42 heures de moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

Article 8 **Horaire de travail**

L'horaire hebdomadaire de travail ne peut être réparti sur plus de 5 jours.

Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition entre les journées peut être uniforme ou inégale.

La direction de chaque cabinet peut définir des horaires différents suivant la nature des travaux effectués ou aménager des horaires d'entrée et de sortie décalés à partir d'un horaire collectif de référence. La plage horaire pouvant donner lieu à cette répartition est définie par chaque cabinet ou entreprise d'expertises.

Le cas échéant, les modifications de l'horaire habituel doivent être portées, par écrit, à la connaissance des employés au moins quinze jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

Article 9 **Temps de repos**

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives dont le dimanche.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Titre 3 **Réduction et aménagement du temps de travail**

Lorsque le cabinet ou l'entreprise décide de réduire le temps de travail, cela se concrétise par un aménagement du temps de travail, choisi parmi les possibilités ci-dessous définies.

Ainsi, différentes modalités d'aménagement peuvent être adoptées au sein du cabinet en distinguant les différents services et les différentes catégories de personnel.

Ceci fait alors l'objet d'une description au sein du document d'information, en distinguant selon les services et/ou catégories de salariés et en rappelant l'identité des salariés qui les composent.

Article 10 **La procédure de mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail, lorsqu'elle intervient en application du présent accord, implique néanmoins une concertation étroite avec l'ensemble du personnel, compte tenu des impacts qu'elle est susceptible d'avoir sur le fonctionnement du cabinet

Article 10-1 **Consultation**

Dans un premier temps et préalablement à la décision de réduction du temps de travail et des modalités de sa mise en œuvre, la direction consulte pour avis :

- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- À défaut, l'ensemble des salariés.

Article 10-2

Information

Dans un second temps, la direction arrête sa décision et établit un document d'information remis à chaque salarié, comportant les modalités essentielles de cette réduction. Ce document indique notamment :

1. L'amplitude de la réduction du temps de travail ;
2. Le cas échéant, les conséquences de la réduction du temps de travail sur l'emploi ;
3. L'organisation du travail retenue par catégories de salariés et/ou par services ;
4. Les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations.

Article 11

La réduction sur un module hebdomadaire

Le temps de travail peut être réduit, en tout ou partie :

3 soit par la réduction de la durée quotidienne de travail effectif ;

3 soit en maintenant la même durée quotidienne de travail effectif, par l'octroi d'une demi-journée de repos par semaine.

3 soit par la répartition de la durée du travail sur 4 jours.

Le cas échéant, l'employeur décide en fonction de la situation personnelle de chaque salarié et du bon fonctionnement du cabinet ou de l'entreprise, du moment de la prise de cette journée ou de cette demi-journée.

Article 12

La réduction sur un module non hebdomadaire

(Article exclu de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

Article 12-1

Octroi de jours de repos et module de décompte du temps de travail effectif moyen

Sans bouleverser l'horaire collectif hebdomadaire pratiqué au sein du cabinet, la réduction du temps de travail peut être concrétisée par l'octroi de journées ou demi-journées de repos selon différentes possibilités :

3 L'octroi de jours ou demi-journées de repos sur un module de 2, 3 ou 4 semaines consécutives.

Un calendrier de la prise de ces jours ou demi-journées de repos est préalablement établi par la direction en fonction de la situation personnelle de chaque salarié et du bon fonctionnement du cabinet et transmis dans un délai permettant de concilier les impératifs liés aux nécessités d'organisation de l'activité et les contraintes d'organisation de la vie personnelle des salariés.

Toute modification de ce calendrier doit faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

3 L'octroi de jours ou demi-journées de repos, sur une période au plus annuelle déterminée par la direction, dans les proportions suivantes :

Ampleur de la réduction	3 Heures	2 Heures	1 heure
Nombres de jours de repos sur l'année	17 jours	12 jours	6 jours

Soit, un calendrier annuel, déterminé par l'employeur après consultation des salariés et, le cas échéant, après avis des délégués du personnel, planifie et coordonne la prise de ces jours de repos. Il est affiché au sein du cabinet. Il peut être modifié moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Soit, le salarié dispose de l'initiative de la moitié des jours de repos et l'employeur de l'autre moitié. Le salarié veille alors à ce que son absence ne perturbe pas le bon fonctionnement du cabinet.

Il est possible de réduire la durée du travail, à la fois par la diminution de la durée de travail effectué chaque semaine et par l'octroi de journées ou demi-journées de repos sur l'un des modules ci-dessus prévus.

Article 12-2

Heures supplémentaires

Lorsque l'organisation de la durée du travail effectif est fixée sur l'année, la durée conventionnelle annuelle correspond à 1 589 heures pour 35 heures de moyenne hebdomadaire.

Conformément à l'article L. 212-9 du code du travail et dans le cadre de l'article 12-1 du présent accord, les heures de travail effectuées chaque semaine entre 35 heures et la durée hebdomadaire moyenne correspondant au salaire lissé et dans la limite de 39 heures ne donnent pas lieu à majoration. Les heures réalisées au-delà de 39 heures donnent lieu à majorations tel qu'il est prévu à l'article L. 212-5 du code du travail.

Néanmoins, les heures qui dépasseraient une durée annuelle de 1589 heures, notamment en raison de l'absence de prise de la totalité des jours RTT ou d'une réduction qui aboutirait à une durée supérieure à 35 heures donnent lieu à majoration conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, à l'article 6 du présent accord et l'article 3-11-1 de la convention collective nationale.

Article 13 **Lissage de la rémunération**

Article 13-1 **Le principe**

La mise en œuvre de la réduction par l'octroi de jours de repos sur un modèle plus large que la semaine entraîne le lissage des rémunérations mensuelles, en fonction de la durée hebdomadaire moyenne, indépendamment du nombre d'heures réellement réalisées au cours du mois.

Lorsque la rémunération lissée correspond à une durée du travail supérieure à 35 heures, elle doit inclure les majorations qui en résultent.

Article 13-2 **Régularisation**

Article 13-2-1 **Définition ou redéfinition du nombre de jours RTT en cas de période incomplète**

Lorsque l'entrée du salarié intervient au cours du module ou lorsque le salarié a été absent, il est nécessaire de déterminer le nombre forfaitaire de jours de repos nécessaire à la réduction du temps de travail telle qu'elle est appliquée au sein de l'entreprise ou du cabinet.

Ainsi, le nombre de jours de repos est défini ou redéfini en multipliant :

— le nombre de jours de repos théoriquement attribués à un salarié ayant travaillé normalement pendant la totalité de la période

— par le rapport entre le nombre de jours ouvrés dans le cabinet au cours de la période annuelle de référence et le nombre de jours ouvrés qu'il reste à accomplir jusqu'au terme de la période annuelle de référence.

Le nombre obtenu est arrondi au plus proche.

Article 13-2-2 **Régularisation au débit du salarié**

Lorsque le salarié en raison de la suspension de son contrat de travail ou de son départ du cabinet ou de l'entreprise a pris plus de jours de repos qu'il ne pouvait y prétendre, intervient une régularisation de la rémunération à débit soit avec la dernière paye de ladite période soit avec celle correspondant au dernier mois de présence du salarié, le cas échéant par voie de compensation, sauf en cas de licenciement pour motif économique.

À cet effet, doit être calculée une durée annuelle en heures adaptée au nombre de jours de travail effectif du salarié. Il est tenu compte du nombre de jours de repos redéfini tel que prévu à l'article 13-2-1 du présent accord. Pour ce faire, chaque jour de travail est valorisé en fonction de la durée quotidienne moyenne correspondant à l'horaire collectif hebdomadaire.

Dans ces circonstances, la régularisation intervient lorsqu'il résulte un solde négatif de la soustraction de durée effective du travail du salarié sur la période retranchée par la durée annuelle du travail ci-dessus déterminée.

Article 13-2-3 **Régularisation au crédit du salarié**

Une régularisation intervient au crédit du salarié lorsque notamment en raison du départ du salarié au cours de la période de référence, il s'est placé dans l'impossibilité de prendre la totalité des jours de repos correspondant à la réduction du temps de travail sur la période effectuée.

Pour ce faire la méthode stipulée à l'article 13-2-2 du présent accord doit être utilisée et donne lieu à régularisation, sans majoration, des heures résultant d'un solde positif.

Titre 4 **Le travail à temps partiel**

Article 15 **Définition**

Sont considérés comme salariés à temps partiels, ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale et

conventionnelle du travail ou à la durée collective en vigueur au sein du cabinet lorsqu'elle est inférieure.

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il précise impérativement la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération et contient les clauses obligatoires afférentes au temps de travail telles qu'exposées à l'article 16 du présent accord.

Sa durée hebdomadaire ne peut en principe être inférieure à 22 heures sauf convenance personnelle ou activité complémentaire. Le salarié est alors informé par tout moyen que le seuil trimestriel d'heures de travail lui assurant une couverture sociale est fixée à 200 heures.

Article 16

Répartition de la durée du travail et horaire de travail

Conformément à l'article L. 212-4-3 du code du travail, le contrat de travail mentionne obligatoirement :

- La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- La répartition de cette durée, respectivement sur les jours de la semaine ou sur les semaines du mois ;

Le contrat définit les cas justifiant la modification de la répartition de la durée du travail ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle intervient.

Il doit en outre déterminer les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

Sauf si l'horaire antérieur le prévoyait (Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004), l'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption qui ne peut être supérieure à deux heures.

Article 17

Heures complémentaires

(Article exclu de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

À conditions que cette possibilité soit mentionnée au sein du contrat de travail, la direction peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée mentionnée au sein du contrat.

En tout état de cause, cette faculté ne peut permettre d'égaliser ou de dépasser une durée hebdomadaire de 35 heures.

Conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail chacune des heures complémentaires réalisées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Conformément à l'article L. 212-4-3 du code du travail, lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, la durée moyenne réellement effectuée par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée du travail prévue dans le contrat est modifiée sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Article 18

Impact de la réduction de la durée collective du travail effectif

Lorsque la durée collective du travail effectif est réduite au sein du cabinet, la direction propose individuellement à chaque salarié occupé à temps partiel l'une ou plusieurs des trois formules suivantes :

1) Soit de réduire son temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein. Le cas échéant, le salarié à temps partiel bénéficie également du maintien de salaire convenu au sein du cabinet.

Cependant, cette proposition ne peut intervenir lorsque la réduction a pour effet de faire perdre au salarié le bénéfice des prestations en espèce et en nature du régime de sécurité sociale. Seule une demande expresse et écrite du salarié peut autoriser l'employeur à accepter cette réduction.

2) Soit de maintenir son temps de travail. Le cas échéant, lorsque la réduction intervient avec maintien de la rémunération, le salarié à temps partiel bénéficie d'une augmentation de sa rémunération dans la même proportion.

3) Soit d'augmenter son temps de travail afin de passer à temps plein sur la base de la nouvelle durée collective.

Le refus par le salarié d'accepter la première ou la troisième proposition ne peut constituer un motif de licenciement. Dans cette hypothèse la deuxième proposition s'applique de plein droit.

Titre 5

Le travail intermittent

(Titre exclu de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

Le présent accord prévoit la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent. En effet, les cabinets et entreprises d'expertises en automobiles notamment situés au sein de zones géographiques soumises aux fluctuations d'activité liées au tourisme, doivent s'adapter à ces circonstances et répondre à la demande en expertise. À cet effet, la conclusion de contrats de travail intermittents, afin de pourvoir durablement des emplois permanents, permet de répondre à ces exigences.

Le travail intermittent permet d'alterner périodes travaillées et périodes non travaillées.

Article 19

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail impérativement écrit. Il est conclu à durée indéterminée, afin d'assurer au salarié une stabilité dans son emploi.

Le contrat de travail comporte obligatoirement des clauses concernant :

- La qualification du salarié ;*
- Les éléments de sa rémunération ;*
- La durée annuelle minimale de travail qui, en tout état de cause, ne peut être inférieure à 280 heures ;*
- La ou les périodes pendant lesquelles le salarié travaille ;*
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes de travail.*

Article 20

La durée du travail

La durée annuelle minimale du travail est fixée par le contrat. Elle ne peut être dépassée de plus du tiers sans l'autorisation du salarié.

Article 21

Nature des emplois concernés

Un contrat de travail intermittent peut concerner tout emploi aussi bien dans le domaine technique qu'administratif.

Article 22

La rémunération

Moyennant une clause exprès du contrat de travail, la rémunération versée au salarié peut être lissée sur l'année et versée chaque mois indépendamment de l'horaire réellement réalisé, le cas échéant sur la base du douzième de la rémunération annuelle prévue en contrepartie de la durée annuelle minimum.

En tout état de cause, les heures supplémentaires effectuées lors d'une semaine de travail sont payées en fin de mois en sus du salaire. Si nécessaire une régularisation est effectuée en fin d'année.

Titre 6

Réduction du temps de travail et rémunération

Article 23

Réduction du temps de travail et rémunération

Article 23-1

Effet sur les salaires réels

Lorsque le cabinet décide de réduire le temps de travail, la rémunération des salariés concernés est maintenue.

Article 23-2

Effet sur la grille des minima conventionnels

À la date de l'entrée en vigueur du présent accord, la grille conventionnelle des minima est fixée pour 35 heures hebdomadaires en conservant les montants fixés pour 38 heures hebdomadaires.

Titre 7

Dispositions particulières aux cadres et aux itinérants autonomes

La direction du cabinet ou de l'entreprise peut décider d'écarter ou d'adapter la réduction du temps de travail pour le personnel relevant de la catégorie des cadres ou des itinérants non cadres en raison de l'autonomie dont ils disposent dans la gestion de leur emploi du temps.

À cet effet, il peut leur être proposé les aménagements de leur temps de travail correspondant à la réalité de l'exercice de leur fonction ainsi qu'à la volonté des parties implicitement exprimée lors de la conclusion du contrat de travail.

Article 24

Forfait annuel en heures

Article 24-1

Personnel autorisé à conclure un forfait annuel en heures

Seuls les cadres et les itinérants non cadre autonomes dans la gestion de leur emploi du temps sont autorisés à conclure un forfait annuel en heures.

Sont considérés comme itinérants non cadres autonomes les experts non cadres, relevant d'une qualification technique, inscrits sur la liste nationale. Ils exercent leur activité à l'extérieur du cabinet de manière habituelle. À compter du niveau 3, échelon 3, les experts stagiaires relèvent également de cette catégorie.

La définition du cadre est celle de l'article 12.3 de la convention collective nationale.

Article 24-2

Régime et volume du forfait

En vertu de l'article L. 212-15-3 II du code du travail, le présent accord prévoit la possibilité de convenir avec les salariés visés à l'article 24-1, d'une rémunération forfaitaire correspondant au plus à 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 180 d'heures supplémentaires majorées soit 1 780 heures au plus. Cette rémunération tient compte de l'ensemble des heures de travail et de leurs majorations.

En tout état de cause, le salarié ayant conclu ce forfait bénéficie au minimum d'une rémunération minimale conventionnelle forfaitaire correspondant à celle de son coefficient augmentée de 15 %.

En outre, l'employeur veille à ce que les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail prévues par le code du travail soient respectées.

Article 24-3

Contrôle du temps de travail

Chaque salarié sous forfait annuel en heures établit tous les mois un document récapitulatif, pour chaque jour travaillé, le temps de travail effectué. Il le soumet à la direction du cabinet qui dispose d'un délai d'une semaine pour le valider ou non.

Ces relevés permettent à l'employeur de décompter les temps de travail réalisés et de contrôler sur l'année, le respect du volume d'heures prévu.

Article 24-4

Heures supplémentaires réalisées au-delà du forfait

Les heures supplémentaires réalisées au-delà du forfait ne peuvent résulter que du dépassement, sur l'année, de la durée annuelle prévue au contrat.

Tout heure dépassant la durée de ce forfait est majorée de 25 %.

Article 24-5

Conclusion du forfait

L'application du forfait annuel en heures nécessite une clause au sein du contrat de travail ou le cas échéant, un avenant au contrat de travail.

La proposition d'un forfait annuel en heures constitue une proposition de modification du contrat de travail. Son refus ne constitue pas, en soi, un motif légitime de licenciement.

Article 25

Forfait annuel en jours

Article 25-1

Cadres concernés : la notion de cadre autonomes

Seuls les cadres considérés comme autonomes au sens de l'article L. 212-15-3 III du code du travail sont autorisés

par le présent accord à conclure un forfait en jours.

3 Sont présumés exercer leur fonction de manière autonome les cadres inscrits sur la liste nationale des experts en automobiles, compte tenu des obligations d'ordre déontologique qui en découlent leur conférant une indépendance technique.

3 Il est également possible de considérer comme autonome tout autre cadre ne relevant pas de la précédente définition et exerçant des fonctions à caractère technique ou administratif, en raison du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Le contrat de travail définit les caractéristiques qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre.

Article 25-2 **Le décompte du travail en jours**

Les cadres autonomes peuvent se voir proposer une rémunération forfaitaire correspondant 215 jours de travail sur une période d'une année déterminée par la direction.

Afin de respecter ce forfait et compte tenu du nombre de jours devant être travaillés sur chaque période annuelle, le cadre dispose d'un nombre de demi-journées ou de journées de repos calculé et indiqué avant que ne débute la période annuelle.

Aussi bien, la charge de travail est adaptée à ce nombre de jours de travail. À la fin de la période annuelle de décompte, un entretien entre le cadre et l'employeur doit permettre d'apprécier la cohérence de cette charge au nombre de jours de travail ainsi que de mesurer l'amplitude des journées de travail.

En tout état de cause, le salarié ayant conclu ce forfait bénéficie d'une rémunération conventionnelle minimum, correspondant à son coefficient augmenté 15 %.

Article 25-3 **Prise des jours ou demi-journées de repos**

Les jours ou demi-journées de repos dont dispose le cadre sont pris, ensembles ou séparément, compte tenu de son autonomie, à sa seule initiative. Il s'assure que son absence ne perturbe pas le bon fonctionnement du cabinet et communique la date de la prise d'un jour de repos 7 jours à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre les parties.

Lorsque le salarié n'a pu prendre la totalité de ses jours de repos pendant la période annuelle définie, ils doivent être soldés au plus tard avant le terme du premier mois suivant la période de référence.

Article 25-4 **Le décompte des jours de travail et de repos**

Le cadre fournit à l'employeur un relevé mensuel de ses jours et demi-journées de travail et de ses jours et demi-journées de repos ou d'absence établi de manière à ce que l'employeur puisse s'assurer du respect des périodes de repos mentionnées à l'article 9 du présent accord.

Le bulletin de paye ou une annexe récapitule au cours de la période annuelle le nombre de jours pris et le nombre de jours restant à prendre.

L'employeur est tenu de conserver ces relevés pendant une durée minimale de trois années.

Article 25-5 **La conclusion du forfait jours**

Le forfait jours fait l'objet d'une clause au sein du contrat de travail soit lors de sa conclusion soit ultérieurement, par le biais d'un avenant.

Le contrat de travail précise le quantum du forfait et les modalités de décompte de la prise des jours de repos tel que prévu par le présent accord.

La proposition d'un forfait annuel en jours constitue une proposition de modification du contrat de travail. Son refus ne constitue pas, en soi, un motif légitime de licenciement.

Titre 8 **Le temps de formation**

Article 27 **Le co investissement**

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences du salarié, à condition qu'elles soient diplômantes ou qualifiantes peuvent être, en partie, suivies en dehors du temps de travail. Par conséquent, le salarié et l'employeur s'accordent sur la proportion du temps de formation ou sur le volume de la durée de la formation

réalisée hors le temps de travail.

Les formations visées interviennent à la demande écrite du salarié ou font l'objet de son accord écrit.

Titre 9

Suivi de l'accord

Article 28

Suivi de l'accord au niveau de la branche

La délégation patronale présente, chacune des 2 premières années suivant celle d'entrée en application du présent accord, un rapport concernant ses effets en terme d'emploi, de durée du travail, des formes d'aménagement du temps de travail adoptées ainsi que des conséquences sur les rémunérations.

Les organisations signataires s'accordent pour requérir l'extension du présent accord auprès du ministre de l'emploi et de la solidarité.

Annexe

Commission paritaire - Déclaration des parties signataires

À la date de l'entrée en vigueur de l'accord sur le temps de travail, la grille conventionnelle des minima est fixée pour 35 heures hebdomadaires en conservant les montants déterminés pour 38 heures hebdomadaires.

En conséquence, les salariés dont la durée n'est pas réduite à 35 heures lors de l'entrée en vigueur de cet accord peuvent voir leur rémunération rattrapée, voire dépassée, par la grille des salaires minima transposée à leur durée du travail.

Aussi bien, un cabinet ou une entreprise d'expertise en automobile, qui n'aurait pas réduit le temps de travail de ses salariés à l'instant même de l'entrée en vigueur de l'accord, à savoir le premier jour du mois suivant lequel il est étendu, se verrait non seulement contraint d'augmenter la rémunération des salariés rattrapés par l'importante augmentation de la grille des minima, mais en plus contraint de la maintenir lors de la mise en œuvre de la réduction alors qu'elle interviendrait dans les jours ou quelques semaines suivant cette entrée en vigueur.

Cet effet mécanique ne correspondant pas à l'esprit de l'accord, dans ces circonstances, il est convenu que la réduction du temps de travail ne peut avoir pour effet d'augmenter la rémunération des salariés du décalage entre entrée en vigueur de l'accord sur le temps de travail et décision d'application au sein du cabinet.

Les organisations signataires conviennent d'en requérir son extension auprès du Ministre des Affaires sociales.

Incidence de la maladie sur l'acquisition des congés payés

Avis d'interprétation n° 10 du 7 juin 2022

[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT des banques et des assurances ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

UPEAS.

Préambule

La Commission paritaire permanent de négociation et d'interprétation de la Convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation concernant le dispositif de l'article 8.2 de la Convention Collective.

Cet article énonce que "La période de référence va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Sont assimilés à des périodes de travail effectif ouvrant droit aux congés payés : [...] la maladie dans la limite de 1 mois dans la période de référence".

Il est demandé à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de définir cette limite d'un

mois dans la période de référence. Cette limite doit-elle s'entendre comme un arrêt maladie d'une durée d'au moins 30 jours ininterrompus ou peut-on entendre cette limite d'un mois cône étant constituée d'arrêts successifs cumulant 30 jours sur la période de référence ?

Considérant la rédaction de l'article 8.2 de la Convention et l'esprit du texte, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivant :

Article 1 **Interprétation**

La limite d'un mois dans la période de référence doit être entendue comme 30 jours, consécutifs ou non, d'arrêt de travail pour cause de maladie, au cours de la période de référence.

Article 2 **Notification de l'avis d'interprétation**

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 3 **Formalités**

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

Avenant n° 77 du 17 novembre 2020

[Étendu par arr. 19 avr. 2021, JO 20 avr., applicable le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

UPEAS.

Mod. par Avenant n° 78, 24 févr. 2021, étendu par arr. 19 avr. 2021, JO 20 avr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

UPEAS.

Préambule

Mod. par Avenant n° 78, 24 févr. 2021, étendu par arr. 19 avr. 2021, JO 20 avr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

UPEAS.

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures

urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 54, crée un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de baisse durable de l'activité.

Ce texte, complété par les décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle durable et n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, réglementent l'activité partielle de longue durée, aussi appelée APLD.

Notamment, ils prévoient que ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée ne peut être mis en place que par voie d'accord d'entreprise ou par document unilatéral de l'employeur, dès lors qu'un accord de branche existe sur ce sujet.

C'est pourquoi, considérant les conséquences sociales et économiques de la crise sanitaire «Covid-19» et des risques qu'elle fait peser sur l'évolution des emplois et des activités des cabinets et entreprises au sein de la branche, les partenaires sociaux ont convenu de négocier le présent avenant.

(Avenant n° 78, 24 févr. 2021, étendu) Les partenaires sociaux font état des conséquences sociales et économiques de la crise sanitaire liée au Covid-19 et des risques que cette crise fait peser sur l'évolution des emplois et des activités des experts en automobile.

Par essence, l'évolution de l'activité des cabinets et entreprises d'expertise automobile associée à celle du parc automobile et à l'utilisation qu'en font les détenteurs de véhicules.

En effet, l'activité principale d'un expert automobile consiste à évaluer l'état technique d'un véhicule, ainsi que sa valeur et à chiffrer le coût des dommages subis par ce dernier à l'occasion d'un accident ou d'un sinistre assurantiel. Ses interventions se trouvent donc nécessairement, sinon mécaniquement, réduites lorsque le trafic routier et l'utilisation des véhicules diminuent (du fait du recours massif au télétravail, et des restrictions de déplacements mises en place pour ralentir la propagation du virus comme les mesures de confinement ou de couvre-feu).

Une autre activité importante des experts en automobile consiste à accompagner acheteurs comme vendeurs dans les cessions de véhicules d'occasion, puis dans les éventuels litiges issus de ces ventes. Or, de la même manière que le trafic routier a baissé, il est constaté dans le secteur automobile, une chute dans l'acquisition de véhicules, qu'ils soient neufs ou d'occasion, ce qui vient également impacter nécessairement l'activité des entreprises de la branche.

Il ne fait donc aucun doute que la crise sanitaire a entraîné d'une part, une chute du nombre de véhicules achetés et d'autre part, une réduction importante des déplacements routiers, donc du nombre de sinistres constatés justifiant l'intervention d'experts en automobile. De fait, les cabinets et entreprises d'expertise automobile connaissent une baisse durable de leurs activités.

Les chiffres publiés par le secteur automobile dans la presse spécialisée confortent cette analyse critique. Ainsi, en mai 2020, les ventes de voitures neuves avaient reculé de 88 % par rapport à 2019 et les projections pour le reste de l'année 2020 conduisent à faire le constat d'un repli de l'ordre de 30 % des immatriculations. La filière automobile n'a jamais connu, historiquement, un effondrement de cette ampleur.

Un même recul a par ailleurs été constaté dans l'ensemble des activités de l'après-vente automobile : les activités d'entretien et/ou de réparation ont baissé de 85 % depuis mars 2020, les activités de distribution de 66,5 %, celle des recycleurs de 90 %, et celle des loueurs de 95 %. Les données ne sont pas meilleures fin 2020 et début 2021, pour les mêmes raisons.

Cette évolution du marché a été lourde de conséquences sur l'activité des experts en automobile.

Selon un baromètre d'activité, réalisé au niveau de branche de l'expertise automobile, on constate important recul du nombre de missions d'expertise confiées aux cabinets et entreprises d'expertise automobile par leurs clients assureurs, principaux apporteurs d'affaires, par rapport à 2019. Fin 2020, on constate une baisse de l'ordre de 32 % du nombre de missions au niveau national, 68 % des entreprises de la branche ont dû recourir à des mesures d'activité partielle.

La baisse de sinistralité, constatée par les principaux assureurs, est directement liée à la diminution des kilomètres parcourus par les particuliers par les professionnels. La généralisation du télétravail et les modifications des modes de déplacements des travailleurs ont limité, mécaniquement, la sinistralité. La réouverture progressive des établissements scolaires et l'augmentation du chômage (total ou partiel) ont également des conséquences directes sur le trafic.

La baisse de la sinistralité actuellement constatée, et qui semble se maintenir sur 2021, au regard des chiffres publiés par la sécurité routière, impacte significativement l'activité de l'ensemble des entreprises de la branche. À cela s'ajoutent des mesures gouvernementales visant à limiter les déplacements des citoyens et l'utilisation des véhicules (tels que les mesures de couvre-feu ou de confinement local ou régional, etc.) qui ont et auront un impact important sur le niveau d'activité des entreprises de la branche.

Cette baisse générale de l'activité restera majeure sur toute l'année 2021, tant que perdureront toutes les causes ou les facteurs de réduction identifiés en 2020, en lien avec la crise sanitaire. Un retour à la normale ne pourra se faire que très progressivement et ne sera véritablement concevable qu'à l'issue de cette crise sanitaire.

Cette baisse d'activité ne remet toutefois pas en cause les perspectives d'avenir des entreprises de la branche, qui pourront maintenir les emplois de leurs salariés en recourant au dispositif d'activité partielle de longue durée, le temps que l'activité reprenne. Cette dernière est, en effet, appelée à retrouver un niveau normal avec la reprise du trafic routier, du commerce des véhicules et de la réparation automobile, qui surviendront nécessairement avec l'allègement puis la disparition des mesures sanitaires, et de leurs conséquences.

Il s'agit de donner aux cabinets et entreprises de la branche, majoritairement dans l'impossibilité de négocier des accords d'entreprise, compte tenu de leur taille restreinte, les moyens d'adapter leur organisation à la baisse durable de l'activité qu'ils subissent et de permettre de préserver effectivement et efficacement les emplois au sein de la branche de l'expertise automobile. Quant aux cabinets et aux entreprises en capacité de négocier un accord d'entreprise, ils sont invités à faire usage de cette faculté, étant rappelé que l'accord d'entreprise supplée l'accord de branche sur ce sujet.

I. Champ d'application du présent avenant

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.2 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (IDCC 1951), étendue par arrêté du 8 avril 1998 (JORF 24 avril 1998).

Article 2

Conditions d'éligibilité

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est un dispositif légal, ouvert aux cabinets et entreprises d'expertise automobile confrontées à une réduction d'activité durable, qui ne compromet pas leur pérennité. À ce titre, tous les cabinets et entreprises de la branche répondant aux critères ci-dessus sont éligibles à mettre en place ce dispositif. De la même manière, tous les salariés de la branche peuvent bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée dont les conditions de mise en œuvre au sein de la branche sont précisées dans le cadre du présent accord.

Pour autant, c'est dans le document élaboré par l'employeur de l'entreprise (responsable de l'entreprise faisant le choix de mettre en œuvre effectivement ce dispositif) que sont déterminés les activités et les salariés affectés à ces activités auxquels s'appliquent le dispositif considéré, sous réserve de respecter :

- La législation sociale applicable sur le sujet ;
- Les dispositions du présent accord ;
- Le principe d'égalité de traitement.

II. Conditions sociales d'application

Article 3

Réduction de l'horaire de travail

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle «classique» ou de «droit commun» prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de ce dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 4

Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre de ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous «rémunération brute mensuelle de référence»).

Pour mémoire, en considération des dispositions réglementaires en vigueur, cette rémunération brute de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze mois civils ou de la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de mise en œuvre effective du dispositif dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité d'activité partielle correspond à 80 % de la rémunération brute mensuelle de réf-

rence.

Il est rappelé que les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans tous les cas, l'indemnité d'activité partielle ne peut pas dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € mensuels en 2020 (en l'état de la réglementation en vigueur).

Cas particulier des salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou heures

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation particulière précisée dans le présent article.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre demi-journées par semaine :

4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser.

Article 5

Allocation d'activité partielle

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est fixé à 60 % de la rémunération brute de référence.

En l'état de la réglementation actuelle, elle ne peut pas être inférieure à 7,23 euros/heure chômée.

Article 6

Conséquences de l'entrée dans le dispositif (maintien des garanties)

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

L'acquisition des droits à congés payés ;

L'acquisition des droits à jours de repos autre que les RTT ;

L'ouverture des droits à pension de retraite ;

L'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;

Les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

Les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7

Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos («RIT», jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté, etc...) en lieu et place d'une période d'activité partielle.

Exemple : le salarié peut être incité à prendre un jour de congé payé ou d'absence payée en lieu et place d'une journée d'activité partielle.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur.

Il doit notamment permettre à chaque salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés (période du 1^{er} mai au 30 octobre), conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles (relevant de l'accord d'entreprise éventuellement adopté par celle-ci).

Article 8

Contributions des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires, aux efforts demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif

Les parties signataires du présent accord de branche appellent les entreprises à leur sens des responsabilités et à décliner une logique de justice sociale en prenant part à l'effort de solidarité dans lequel s'inscrit le présent accord de branche.

Aussi, dans cette logique effective, aucune augmentation ne devrait être accordée pour les rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

Gérants et cogérants des sociétés à responsabilité limitée ;

Présidents et associés des sociétés par actions simplifiées ;

Figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les parties signataires du présent accord de branche estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, de justice et de solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés dans le document élaboré par l'employeur, visé à l'article 9 du présent accord.

Article 9

Engagements de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord de branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Elles souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial, etc...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif spécifique d'activité partielle, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du Compte Personnel de Formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il mobilise son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise/cabinet via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

À ces fins, les parties signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3 du Code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Expertise de l'Opérateur de compétences des Entreprises de proximité (EP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

La CPNEFP et la CPPNI détermineront dans la note politique de formation émise par la CPNEFP les engagements de la branche en matière de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiantes pour la promotion des salariés ou leur reconversion par les moyens de l'alternance, ainsi que les moyens de mobilisation du CPF afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

Article 10

Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise (document unilatéral)

Mod. par Avenant n° 78, 24 févr. 2021, étendu par arr. 19 avr. 2021, JO 20 avr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

UPEAS.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du dispositif considéré à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

1. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
2. Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;
4. La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, jusqu'au 31 décembre 2022 ;
5. Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
6. Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux mois en application de l'article 9 du présent accord.

Concernant le point 5 ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Il est rappelé, qu'en vertu du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement de l'entreprise ou du groupe ou si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés au présent article.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

(Avenant n° 78, 24 févr. 2021, étendu) Dans les établissements au sein desquels le dispositif spécifique d'activité

partielle est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif. Dans les établissements au sein desquels le dispositif spécifique d'activité partielle est mis en œuvre, tout licenciement pour motif économique de salariés, places en activité partielle de longue durée, est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE ou, à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 11

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement et par écrit (par voie électronique le cas échéant) les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant, cela, au moins trois jours francs avant à son entrée effective dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

L'employeur fournit au minimum tous les deux mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations « anonymisées » suivantes :

le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;

l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés par le dispositif ;

le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;

les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;

le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;

les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique (à l'adresse accueil@branche-entreprises-expertiseauto.fr) au secrétariat de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

Le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;

Ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au dispositif conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux par voie électronique et présentés lors de la réunion paritaire suivante.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

III. Dispositions générales

Article 12

Durée - Entrée en vigueur - Extension

Le présent accord prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2022.

Article 13

Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord précisent que le

contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

La Commission paritaire examinera deux fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission formulera des avis et recommandations quant à la mise en œuvre des mesures spécifiques aux cabinets et entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 14

Modalités de suivi et bilan d'application

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 10 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'adopter des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

La CPPNI examinera ce point précis au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 10 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du Code du travail pour l'année 2020.

Les parties signataires du présent accord de branche conviennent de proposer à l'observatoire des métiers de la branche la réalisation d'une étude relative aux impacts sociaux de la crise au sein de la branche comprenant notamment un chapitre dédié au recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 14 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront en CPPNI, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Article 15

Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

(Exclu de l'extension par arr. 19 avr. 2021, JO 20 avr.) Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions conventionnelles qui font l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 16

Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

Article 17

Modalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente auprès de la Direction générale du travail. Ce dépôt est dématérialisé et s'effectuera sur la plateforme : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Ce dépôt permet de répondre à l'obligation de publicité des accords collectifs.

Il sera cependant établi autant de copies qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Annexe : Modèle de document unilatéral

Préambule - Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le «confinement» et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant le recours à des prestataires extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase dite de «déconfinement» a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

Précisions complémentaires éventuelles

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en ____.

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge conjointe de l'État et de l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus adapté a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il permet une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

En considération de l'expérience positive qu'a représenté le recours au dispositif d'activité partielle «classique» (pour préserver les emplois), les représentants de la branche se sont emparés de ce nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée en concluant un accord sur le sujet permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif sous réserve d'adoption d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1

Champ d'application : Activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise 1 de l'établissement :

-
-
-

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 2

Période de mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle dit de longue durée est sollicitée du... au (six mois maximum).

Le recours à ce dispositif au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru à ce dispositif que pour une durée de 24 (vingt-quatre) mois continus ou discontinus sur une période de référence de 36 mois.

Article 3 **Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

3.1 **Engagements en termes d'emploi**

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise ou de l'établissement est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2 **Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel de formation**

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial, etc...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel de formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences conformément aux critères et conditions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité sociale et économique]

Le comité social et économique est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 **Mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos («RTT», jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté, etc...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément à la législation sociale en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze jours ouvrables consécutifs de congés payés pendant la période estivale.

Article 5 **Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de ____ % [maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois, appréciés sur la durée totale visée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur sur la base des dispositions de l'article 10. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6 **Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspondant à 80 % de la rémunération brute de référence.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est rappelé qu'en considération des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de pla-

cement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise. De même, l'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € par mois et 45,65 € par heure en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Les décomptes sont effectués du lundi au samedi. Les dimanche(s) et jours fériés ne comptent pas.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite dans le présent article.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre demi-journées par semaine :

4 jours × 3/5 heures = 14 heures à indemniser

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

l'acquisition des droits à congés payés ;

L'acquisition des droits à repos autre que RTT ;

l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée ; ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;

les garanties de prévoyance (santé et prévoyance «lourde») complémentaire (en prévoyance «lourde», l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues) ;

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

Les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7

Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des sociétés à responsabilité limitée.

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des sociétés par actions simplifiées.

Cette stipulation s'applique également aux salariés identifiés sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [le conseil d'administration ou le conseil de surveillance ou autre instance - à préciser] en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

[À compléter, en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts]

Article 8

Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle sont informés individuellement par tout moyen de toutes les mesures d'activité partielle les concernant.

[En présence d'un comité social économique]

Le comité social et économique reçoit au moins tous les deux mois les informations suivantes :

le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés par le dispositif ;
le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au comité social et économique puis à l'autorité administrative au moins tous les six mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et affiché sur les lieux de travail.

Cette communication et cet affichage font état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature, soit le ____ ou le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au ____ [maximum 36 mois].

Article 10

Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (cf. article R. 5122-26 du Code du travail).

[À compléter lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique/ ou à défaut, de la convocation du comité social et économique.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation/ accompagnée de son accusé de réception par l'administration/ au comité social et économique.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative au terme de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter également lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au comité social et économique/ dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative/ avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle/ ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique/ s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement/ de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 11

Publicité et transmission à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle.

Formation professionnelle

Personnel technique et administratif - Priorités 2005

Accord du 23 décembre 2004

[Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill., à l'exclusion des GIE qui relèvent de la CCN «Assurances (sociétés)», applicable à compter du 8 juill. 2005]

Préambule

Les organisations syndicales et professionnelles affirment leurs volontés de mettre en oeuvre les moyens nécessaires au développement de la formation du personnel technique et administratif salarié des Cabinets d'Expertises en Automobile.

Dans le cadre *des actions de formation prioritaire 2005* et compte tenu de l'analyse des besoins, les organisations syndicales et professionnelles entendent mettre en avant les formations liées à l'acquisition, à l'actualisation et au perfectionnement des connaissances et aux formations diplômantes.

Chapitre 1

Le plan de formation

Formations liées à l'acquisition, à l'actualisation et au perfectionnement des connaissances

Groupe 1 - Thèmes liés aux compétences techniques

- 1-1 Le bris de machine
- 1-2 La climatisation des véhicules
- 1-3 L'expertise des motocycles
- 1-4 La méthodologie de l'expertise des avaries de transport
- 1-5 L'expertise en navigation de plaisance fluviale et maritime
- 1-6 L'expertise des poids lourds
- 1-7 L'expertise des véhicules anciens et de collection
- 1-8 L'expertise des véhicules de loisir
- 1-9 La fraude à l'assurance automobile
- 1-10 La motorisation GPLc
- 1-11 Les trains roulants
- 1-12 Etudes des chocs
- 1-13 Vol et Incendie
- 1-14 Air Bag
- 1-15 Le multiplexage automobile
- 1-16 Les méthodes de peinture
- 1-17 Le système d'injection diesel
- 1-18 La sécurité passive des véhicules
- 1-21 La carrosserie
- 1-22 Les pneumatiques
- 1-23 Peinture et Laque
- 1-24 Le freinage
- 1-25 Les lubrifiants
- 1-26 Analyse Rupture Matériaux
- 1-27 Le haut moteur
- 1-28 Le bas moteur
- 1-29 L'étude des cassures
- 1-30 Débosselage

Formations pouvant se dérouler sur un ou plusieurs cycles, chacun d'une durée de 1 ou plusieurs jours avec une prise en charge OPCA à hauteur de 160 euros la journée le solde étant pris en charge par l'employeur.

Groupe 2 - Thèmes liés aux compétences juridiques

- 2-1 Responsabilité civile
- 2-2 Protection juridique
- 2-3 L'expertise judiciaire
- 2-4 L'expertise litige

Formations pouvant se dérouler sur un ou plusieurs cycles, chacun d'une durée de 1 ou plusieurs jours avec une prise en charge OPCA à hauteur de 160 euros la journée le solde étant pris en charge par l'employeur.

Groupe 3 - Thèmes liés aux compétences administratives et techniques

- 3-1 L'outil téléphone
- 3-2 La bureautique (Word, Excel, Access, Internet, power-point ...)
- 3-3 Internet et messagerie
- 3-4 La certification de Services et l'ISO
- 3-5 La soutenance de VRADE
- 3-6 La formation de formateurs
- 3-7 La communication
- 3-8 La gestion des conflits
- 3-9 L'expression écrite
- 3-10 L'expression orale
- 3-11 La gestion du temps
- 3-12 Le management

Formations pouvant se dérouler sur un ou plusieurs cycles, chacun d'une durée de 1 ou plusieurs jours avec une prise en charge OPCA à hauteur de 160 euros la journée le solde étant pris en charge par l'employeur.

Chapitre 2

En période de professionnalisation

Formations diplômantes liées à l'exercice du métier d'expert en automobile

UNITE C

- 2-1 Généralités sur l'Expertise
- 2-2 Déontologie
- 2-3 La méthodologie de l'expertise
- 2-4 La réglementation de l'expertise automobile
- 2-5 Droit Usuel
- 2-6 Droit des assurances
- 2-7 Responsabilité Civile
- 2-8 Procédure VGA, mémoire
- 2-9 Sécurité routière
- 2-10 Expertise Judiciaire
- 2-11 Arbitrage
- 2-12 Le contrôle technique, mécanique et carrosserie
- 2-13 Expertise privée
- 2-14 Protection juridique
- 2-15 Analyse des valeurs
- 2-16 Communication

Formations de déroulant sur 2 années avec une prise en charge OPCA à hauteur de 9,15 euros/heure pour une durée de 252 heures le solde étant pris en charge par l'employeur.

Chapitre 3

Formation continue sur dossier

D'autres thèmes de formation, correspondant à des besoins identifiés, qui n'ont pas été retenus comme prioritaires, pourront faire l'objet d'une demande d'examen sur dossier par la Commission Pédagogique.

Par ailleurs la Commission Pédagogique pourra être amenée à étudier les demandes de prise en charge relatives à la conception et au développement de projets de formation innovants.

Organisation et durée des formations

Il appartient aux organismes de formation de proposer des durées de formation pour chacun des thèmes traités lorsque ces durées ne sont pas définies.

Les organismes de formation pourront présenter des offres de formations organisées par demi-journées.

Toutefois la durée et le rythme devront être compatibles avec le thème de formation traité.

Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Financement de la formation professionnelle Avenant n° 50 du 5 novembre 2014

[Étendu par arr. 16 mars 2015, JO 24 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération des Banques et Assurances ;

CFE CGC Fédération de l'assurance ;

Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie ;

FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

UPEAS.

Le présent avenant a pour objet de modifier l'avenant n° 24 relatif au versement des contributions de formation professionnelle du personnel des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile. Il détermine, par ailleurs, les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Article 1

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés des cabinets ou entreprises d'expertise

En application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets ou entreprises d'expertises en automobile versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.R.O.M.-C.O.M. qui selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute du personnel des cabinets ou entreprises d'expertise et se répartit ainsi :

— 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

— 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel des cabinets ou entreprises d'expertise et se répartit ainsi :

— 0,30 % au titre de la professionnalisation ;

— 0,20 % au titre du plan de formation ;

— 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;

— 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

— 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel des cabinets ou entreprises d'expertise et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel des cabinets ou entreprises d'expertise et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil d'effectifs.

Article 2

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés des cabinets ou entreprises d'expertise

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du Travail, les cabinets ou entreprises d'expertise de :

- 1 à 9 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à 0,20 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.R.O.M.-C.O.M. qui selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.
- 10 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un D.R.O.M.-C.O.M. qui selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.
- 300 salariés et plus, versent, selon leur choix, une contribution volontaire de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians.

Article 3

Compte personnel de formation

À compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté 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 de 150 heures.

L'acquisition s'effectue au prorata temporis pour les personnes salariées à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du Droit Individuel à la Formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA PL dénommé Actalians qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formation éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification de leur titulaire, les formations sanctionnées par des diplômes et des qualifications.

La CPNE en établira une liste conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

À la date de signature du présent avenant, le diplôme d'expert en automobile et le titre de secrétaire technique option expertise automobile sont éligibles au compte personnel de formation.

Article 4 **Portée de l'accord**

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, celui-ci deviendrait caduc et une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 5 **Notification - Entrée en vigueur et dépôt**

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

À l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du Code du Travail, sera adressé à la Direction Régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Désignation de l'OPCO **Avenant n° 71 du 13 mars 2019**

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter de l'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

CGT FO Métal ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord

national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Article 3 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 **Date d'application**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 6 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Contribution conventionnelle et formation professionnelle **Avenant n° 73 du 25 juin 2019**

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Métallurgie ;

CGT FSECP ;

UPEAS ;

FBA CFDT.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises et cabinets relevant de la branche professionnelle de l'expertise en automobile, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par l'alternance.

Par ailleurs, ce texte a également pour vocation d'étendre la possibilité du recours à l'alternance pour certains dispositifs de formation et notamment celui des experts en formation, dans le cadre de leur immersion professionnelle de deux ans, prévue par l'arrêté du 31 juillet 2012 portant définition du diplôme d'expert en automobile.

Article 1 **Contribution conventionnelle**

En application des dispositions en vigueur du Code du travail, les entreprises et cabinets relevant de la branche professionnelle de l'expertise en automobile versent, à l'opération de compétence désignée, une contribution conventionnelle de formation professionnelle, dont le montant est fixé selon la taille de l'entreprise comme suit :

— Pour les Entreprises de moins de 11 salariés : 0.45 % de la masse salariale brute du personnel

— Pour les Entreprises de 11 à 1 000 salariés : 0.65 % de la masse salariale brute

— Pour les Entreprises de plus de 1 000 salariés : verse selon leur choix une contribution volontaire de formation à l'OPCO EP

Toutes les entreprises et cabinets relevant de la branche de l'expertise en automobile sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises et cabinets relevant de la branche professionnelle de l'expertise en automobile est l'opérateur de compétences des Entreprises de proximité (OPCO EP).

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

Article 2

La reconversion ou promotion par l'alternance

(Art. exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)

La reconversion ou promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance. Elle concerne principalement les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et vise ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle et correspondant au grade de la licence.

Les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance ont pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification :

- Enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle ;
- Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou ;
- Ouvrant droit à un certificat de qualification professionnel (CQP).

La qualification visée doit être d'un niveau identique ou supérieur au niveau de la qualification déjà détenue par le salarié.

La reconversion ou promotion par l'alternance est d'une durée minimale comprise entre six (6) et douze (12) mois.

Par dérogation, cette durée peut être portée à vingt-quatre (24) mois lorsque l'action de formation visée concerne la formation suivie par les « experts en formation » pour préparer les épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile. Cette action de formation de vingt-quatre (24) mois devra allier périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée par un organisme de formation, ou un service interne de formation.

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par l'alternance. Elles ne peuvent pas être d'une durée inférieure à cent cinquante (150) heures.

Les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences agréé sur la base d'un montant forfaitaire de douze (12) € par heure pour l'année 2020.

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités spécifiques de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance suivantes :

- Toute utilisation de ce dispositif devra être formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée. Une copie de ce document devra être transmise à l'OPCO EP.

- L'utilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance devra donner lieu à la désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation.

Pour le cas du dispositif étendu à vingt-quatre (24) mois, relatif à la préparation de l'unité C du diplôme d'expert en automobile, le tuteur de l'expert en formation devra être désigné parmi les experts en automobile diplômés de l'entreprise ou du cabinet d'expertise automobile, présentant au moins une expérience professionnelle de deux (2) années en qualité d'expert en automobile diplômé.

Article 3

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de préparer :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche.

Il concerne principalement les jeunes de seize (16) à vingt-cinq (25) ans ou les demandeurs d'emplois de vingt-six (26) ans et plus.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée de six (6) à douze (12) mois. Par dérogation, cette durée peut être portée à vingt-quatre (24) mois lorsque l'action de formation visée concerne la formation suivie par les «experts en formation» pour préparer les épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois soit pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle déjà obtenue, soit pour pallier l'échec aux épreuves d'évaluation du salarié et lui permettre de repasser ces épreuves l'année suivante. Il peut également être renouvelé en cas de maternité ou adoption, maladie ou accident du travail.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié suit des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée minimale comprise entre quinze (15) % et vingt-cinq (25) % de la durée totale de l'action de professionnalisation. Cette durée ne peut être inférieure à cent cinquante (150) heures.

L'action de professionnalisation devra allier périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée par un organisme de formation, ou un service interne de formation.

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités spécifiques de mise en œuvre du contrat de professionnalisation suivantes :

— Toute utilisation de ce dispositif devra être formalisée par la signature de l'imprimé CERFA afférent (en plus du contrat de travail). Une copie de ce document devra être transmise à l'OPCO EP dans les 5 jours suivant le début du contrat.

— L'utilisation du dispositif devra donner lieu à la désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation.

Pour le cas du dispositif étendu à vingt-quatre (24) mois, relatif à la préparation de l'unité C du diplôme d'expert en automobile, le tuteur de l'expert en formation devra être désigné parmi les experts en automobile diplômés de l'entreprise ou du cabinet d'expertise automobile, présentant au moins une expérience professionnelle de deux (2) années en qualité d'expert en automobile diplômé.

Article 4 **Le contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage a pour objet de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),

Il concerne principalement les jeunes de seize (16) à vingt-neuf (29) ans.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

— à durée déterminée de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée ;

— à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage de 6 mois à 3 ans.

Le contrat peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves sanctionnant la qualification préparée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'apprenti suit des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée minimale de vingt-cinq (25) % de la durée totale du contrat (contrat d'apprentissage à durée déterminée) ou de l'action de formation (contrat d'apprentissage à durée indéterminée) ou de quatre cents (400) h par an

L'action de formation devra allier périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée par un centre de formation des apprentis (CFA) ou une unité de formation par l'apprentissage (UFA). Elle peut être effectuée, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités spécifiques de mise en œuvre du contrat d'apprentissage suivantes :

— Toute utilisation de ce dispositif devra être formalisée par la signature de l'imprimé CERFA afférent (en plus du contrat de travail). Une copie de ce document devra être transmise pour enregistrement à l'OPCO EP dans les 5 jours suivant le début du contrat.

— L'utilisation du dispositif devra donner lieu à la désignation d'un tuteur, appelé maître d'apprentissage, pour accompagner l'alternant tout au long de son parcours de formation.

Pour le cas du dispositif étendu à vingt-quatre (24) mois, relatif à la préparation de l'unité C du diplôme d'expert en automobile, le tuteur de l'expert en formation devra être désigné parmi les experts en automobile diplômés de l'entreprise ou du cabinet d'expertise automobile, présentant au moins une expérience professionnelle de deux (2)

années en qualité d'expert en automobile diplômé.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Article 6

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date de signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Reconversion ou promotion par alternance - Pro-A

Avenant n° 75 du 7 avril 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov. à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclus de l'extension, applicable à compter de la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFDT des Banques et Assurances ;

CFE CGC Fédération de l'Assurance ;

Fédération FO de la Métallurgie ;

CGT Fédération des sociétés d'études de conseil et de prévention ;

UPEAS.

Mod. par Avenant n° 84, 7 juin 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 19 nov., à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclues de l'extension, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO Métal ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018, dite Loi Avenir Professionnel, a confié aux branches professionnelles la mission de déterminer la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de la reconversion ou la promotion par l'alternance, aussi appelée Pro-A.

Aux termes de l'ordonnance du 21 août 2019, visant à assurer la cohérence des diverses modifications législatives avec la Loi Avenir Professionnel, les certifications professionnelles visées ci-dessus doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité ou de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte les partenaires sociaux ont convenu de négocier le présent accord portant liste des certifications professionnelles exigibles au dispositif de la Pro-A pour la branche de l'expertise automobile (IDCC 1951).

Article 1

Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

Les études prospectives menées par la branche, depuis quelques années, montrent que le secteur de l'expertise auto-

mobile est confronté à des mutations sensibles de ses métiers et de l'activité professionnelle de ses salariés.

Aujourd'hui, l'activité principale de l'expert en automobile est de rédiger un rapport d'expertise après un examen technique d'un véhicule à moteur. Ce service est effectué le plus souvent, à la demande d'un assureur, après un sinistre automobile mais il peut être aussi réalisé en dehors de tout sinistre pour certifier l'état d'un véhicule lors d'une transaction d'un véhicule d'occasion.

Dans ces circonstances, le rôle de l'expert en automobile est de déterminer l'origine et les circonstances d'un sinistre ou d'une défaillance sur le véhicule, d'en évaluer les conséquences (il s'agit notamment de l'opération de chiffrage des dommages) et également d'estimer la valeur des véhicules terrestres à moteur. L'expert en automobile, en sa qualité d'acteur de la sécurité routière, a aussi pour mission de constater l'état général du véhicule et de détecter les éventuelles dangers dont celui-ci peut être affecté. Dans certaines hypothèses, le code de la route exige que l'expert en automobile enregistre la dangerosité du véhicule dans le Système d'immatriculation des véhicules (SIV) qui sert à la gestion des certificats d'immatriculation par le Ministère de l'intérieur.

En conséquence, il est constant que les métiers de l'expertise automobile se trouvent à la croisée de plusieurs marchés, qui se trouvent actuellement en pleine évolution : marché de l'automobile, marché de l'assurance, développement de l'intelligence artificielle, services aux consommateurs, marché de la donnée, etc.... Ces marchés sont éminemment stratégiques pour les entreprises de la branche, constituant le cœur de leurs activités.

En effet, le marché de l'automobile est actuellement en pleine expansion et la technologie, dont sont équipés les véhicules, connaît une révolution croissante notamment du fait de leur autonomisation accélérée. Ces facteurs accroissent les besoins de formation des salariés de la branche, dont les compétences deviennent de facto obsolètes. Plus qu'auparavant, les cabinets et entreprises d'expertise automobile font face à une nécessité de renouveler en permanence les compétences de leurs salariés et de faire évoluer leurs métiers et activités afin de coller à cette évolution du marché de l'automobile.

Le développement technologique du secteur assurantiel, avec l'arrivée de l'intelligence artificielle et le développement de l'expérience client, ou l'assuré devient acteur de la gestion de son propre sinistre, amène aussi les experts en automobile à devoir révolutionner leur approche du métier et à devoir acquérir des compétences inédites pour la création et l'utilisation de ces nouveaux outils technologiques.

Enfin, la croisée de 3 facteurs : développement du marché du véhicule d'occasion, baisse de la sinistralité sur les véhicules et croissance du marché des services aux consommateurs provoquent, dans la branche, une véritable mutation de l'activité. Si auparavant, l'activité d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertise automobile était destinée à 95 % aux assureurs (expertise pour déterminer les dommages subis par un véhicule dans le cadre des sinistres automobiles), avec la baisse de la sinistralité matérielle, il faut désormais se tourner vers de nouveaux métiers et services, cette fois, à destination des consommateurs et propriétaires de véhicules.

Cela amène et oblige les cabinets et entreprises d'expertise automobile à transformer totalement leur activité et accroît encore les besoins en formation de leurs personnels salariés pour leur permettre d'acquérir les nouvelles connaissances nécessaires au développement de ces services.

Face à toutes ces évolutions de son activité, la branche de l'expertise en automobile est confrontée à une pénurie de compétences, se traduisant par des difficultés de recrutement pour ses cabinets et entreprises. Dans ce contexte, le dispositif de la Pro-A permettrait, via une solution de formation, de répondre à la plupart des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, en permettant aux salariés ayant un profil de technicien, déjà en poste, d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires à leur évolution professionnelle vers ces métiers en transformation ou en création.

D'ailleurs, pour répondre à ces enjeux et dans le même temps, la branche de l'expertise automobile accélère la production de certificats de qualification aux professionnels qui feront tous l'objet d'une étude d'opportunité, avant leur création, afin de vérifier que ces certifications représentent un réel atout pour les salariés experts en automobile, les cabinets et les entreprises et répondent aux nouvelles compétences requises pour l'activité de l'expertise automobile. Une fois mises en place, ces nouvelles certifications auront vocation à venir compléter la présente liste de certifications éligibles au dispositif de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Pour l'heure, les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des certifications identifiées, dans le présent accord, participent à la pérennisation de l'activité des salariés au sein de la branche en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité au sein de la branche en développant de nouvelles compétences et, de favoriser une évolution professionnelle des salariés. Cela permettra également à la branche de consolider sa dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle soutient et souhaite développer.

Les partenaires sociaux actent ainsi que toutes les certifications, identifiées au sein du présent accord, répondent aux critères fixés par l'ordonnance du 21 août 2019, à savoir une forte mutation de l'activité ou un risque d'obsolescence des compétences.

Article 2

Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

Ce dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences du cabinet ou de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Article 3

Durée de l'action et durée de la formation

Afin de promouvoir la professionnalisation des salariés par l'alternance, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A pourront faire l'objet, pour l'ensemble des salariés de la branche éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action de formation pouvant aller au-delà des 12 mois et d'un temps de formation dérogatoire pouvant aller jusqu'à 25 %.

Article 4

Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

(La mention d'un montant forfaitaire de financement, pour l'action de formation préparant aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile via le dispositif de la Pro-A, est supprimée par Avenant n° 84 du 7 juin 2022)

Mod. par Avenant n° 84, 7 juin 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 19 nov., à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclues de l'extension, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO Métal ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

En complément du socle de compétences et des dispositions du code du travail relatives au rôle des régions, de l'état et des institutions de la formation professionnelle, ou aux modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation, les partenaires sociaux conviennent que les certifications professionnelles suivantes sont éligibles à la Pro-A, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle :

- L'action de formation préparant aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile.

Par dérogation, la durée de cette action de formation pourra être portée jusqu'à vingt-quatre (24) mois et devra allier périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée par un organisme de formation, ou un service interne de formation.

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques seront d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par l'alternance. Elles ne pourront pas être d'une durée inférieure à cent cinquante (150) heures.

Cette action de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance sera financée par l'opérateur de compétences agréé sur la base d'un montant forfaitaire de douze (12) € par heure.

Les parties, signataires du présent avenant, conviennent des modalités spécifiques de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance suivantes :

- Toute utilisation de ce dispositif devra être formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée. Une copie de ce document devra être transmise à l'OPCO EP.
- L'utilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance devra donner lieu à la désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation. Ce tuteur devra être désigné parmi les experts en automobile diplômés, de l'entreprise ou du cabinet d'expertise automobile, présentant au moins une expérience professionnelle de deux (2) années en qualité d'expert en automobile diplômé.

Article 5

Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, et du marché de l'expertise automobile, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle, la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un nouvel avenant.

La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge seront adressés aux instances de l'opé-

rateur de compétences.

Article 6 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord à vocation à s'appliquer uniformément à tous les cabinets et entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7 **Durée, entrée en vigueur et formalités**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date de signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertise en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Avenant n° 84 du 7 juin 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 19 nov., à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance exclues de l'extension, applicable à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

FO métal ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu de la liste des actions de formations éligibles au dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), dans l'avenant n°75.

Par le présent avenant, ils déterminent les modalités de prises en charge de ces actions, par l'opérateur de compétences agréé.

Article 1 **Barème de financement**

La prise en charge des coûts et frais engagés pour les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) sera financée, sur les fonds légaux, selon les barèmes de prise en charge adoptés par le Conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à France compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance, ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles afférentes, pourront être prises en charge, sur les fonds légaux selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire, par le Conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche.

Ces prises en charge des coûts et frais engagés pour les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) pourront être complétées par un financement sur les fonds conventionnels de la branche, selon décision du Conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche.

Article 2
Modification de l'avenant n° 75

Compte-tenu de ce qui précède, l'article 4 de l'avenant n° 75 est modifié.

La mention d'un montant forfaitaire de financement, pour l'action de formation préparant aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile via le dispositif de la Pro-A, est supprimée.

Article 3
Évolutions des dispositions légales

Les parties conviennent que toutes évolutions des dispositions légales citées dans l'accord notamment celles ayant trait aux différents seuils d'éligibilité, de mise en œuvre ou de niveau de diplôme s'appliquent de plein droit sans qu'il soit nécessaire d'engager la négociation d'un avenant.

Article 4
Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 5
Durée - Entrée en vigueur - Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Il sera établi autant copies (numériques) qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elle

Recouvrement des cotisations dues au titre de la formation

Avenant n° 6 du 16 juin 2000

[Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000]
[à l'exclusion des GIE qui relèvent de la CCN "Assurances (Sociétés)"]

Article 1er

1

Les parties signataires mandatent le FAF-PL (transformé en OPCA - PL par accord du 15 novembre 2000) pour recouvrer auprès des cabinets d'expertises en automobile soumis à la convention collective les cotisations ainsi établies :

- pour les cabinets de moins de 10 salariés : 0,55 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié, ventilés en 0,45 % pour la formation continue et 0,10 % pour la formation en alternance ;
- pour les cabinets de 10 salariés et plus, le taux de cotisation est celui fixé par la loi :
 - pour les formations du plan de formation continue, il est versé au FAF-PL (transformé en OPCA - PL par accord du 15 novembre 2000) au moins 90 % de la cotisation légale ;
 - pour les formations en alternance, il est versé obligatoirement au FAF-PL (transformé en OPCA - PL par accord du 15 novembre 2000) la totalité de la cotisation légale ;
 - pour le congé individuel de formation (CIF et CIF-CDD), les cabinets continueront à verser leur contribution à un organisme agréé à ce titre, tant que le FAF-PL (transformé en OPCA - PL par accord du 15 novembre 2000) n'est pas agréé pour collecter à ce titre.

2

Pour la première année d'application de l'accord, les cotisations seront assises sur la totalité de la masse salariale brute de l'exercice 2000 et établies pour les cabinets de moins de 10 salariés : 0,40 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié, ventilés en 0,30 % pour la formation continue et 0,10 % pour la formation en alternance.

En cas de modification du taux légal des cotisations, les parties pourront convenir de dispositions modificatives.

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent d'en demander l'extension au ministère du travail et de l'emploi.

Il sera déposé, à l'initiative de la CSNEAMI, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Bobigny, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Bobigny.

Taux des cotisations professionnelles

Accord n° 2 du 17 octobre 2001

[Étendu par arrêté du 5 février 2002, JO 15 février 2002]

(à l'exclusion des GIE qui relèvent de la CCN « Assurances (Sociétés) »)

Le taux d'appel des contributions concernant les activités sociales et culturelles de l'APASEA, tel que défini par l'article 13.9 et la contribution de la cotisation annuelle de 2 % telle que définie par l'article 14.4 est modifié comme suit.

— 4^{ème} trimestre 2001 : 50 % ;

— 1^{er} trimestre 2002 : 50 % ;

— 2^{ème} trimestre 2002 : 75 %.

Accord du 8 décembre 2004

[Étendu par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill.]

Article 1er

Le taux de contribution annuelle tel que défini à l'alinéa 1^{er} de l'article 13.9 est appelé à 50 % pour le 4^{ème} trimestre 2004 et pour le 1^{er} trimestre 2005.

Il résulte de ce qui précède que la contribution du 4^{ème} trimestre 2004 et du 1^{er} trimestre 2005 est de 0.25 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Article 2

Le taux de contribution de la cotisation annuelle créé par l'article 2.2 est appelé à 50 % pour le 4^{ème} trimestre 2004 et pour le 1^{er} trimestre 2005.

Il résulte de ce qui précède que la contribution du 4^{ème} trimestre 2004 et du 1^{er} trimestre 2005 est de 1 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 25 décembre 2004.

Article 4

Le présent accord est déposé aux Conseils de Prud'hommes et à la DDTEFP de Paris.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi et de la Cohésion Sociale.

Avis d'interprétation

Avis d'interprétation n° 1 du 29 mars 1999

Treizième mois

[Étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002]

Objet : réponse à la demande d'incorporation du treizième mois, lorsqu'il existe, dans le cadre de la rémunération annuelle.

Réponse : les minima conventionnels n'incluent pas de treizième mois.

En conséquence la comparaison entre le salaire réel mensuel et le minima conventionnel ne doit pas prendre en compte le treizième mois dans le calcul comparatif.

Conformément aux dispositions de l'article 1.6, l'application de la convention collective ne peut pas avoir pour effet de supprimer un treizième mois lorsque celui-ci existe.

Avis d'interprétation n° 2 du 16 juin 2000

Repos compensateur

[Étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002]

Pour l'application de l'article 3.19 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile, signée le 20 novembre 1996 et étendue le 8 avril 1998, les parties signataires précisent que, dans l'esprit du texte et au jour de la signature de la convention, les salariés ne peuvent bénéficier que d'un seul jour de repos compensateur dans l'année civile pour le cas où au moins un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé.

Avis d'interprétation n° 3 du 26 mars 2001

Contribution des salariés à temps partiel

[Étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002]

Pour l'application de l'article 14.4 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile, signée le 20 novembre 1996 et étendue le 8 avril 1998, les parties signataires précisent que, dans l'esprit du texte et au jour de la signature de la convention, la contribution est due pour tous les salariés même à temps partiel. Si ce même salarié travaille dans un ou plusieurs cabinets, l'employeur de chaque entité est tenu de verser les contributions, sans calcul de prorata.

Avis d'interprétation n° 5 du 25 février 2002 relatif aux absences pour maladie d'une durée discontinues

(Article 4.3 : nombre de jours d'arrêt à retenir dans le délai de 6 mois)

[Étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002]

Considérant l'intention des signataires de la convention collective d'apporter un statut protecteur au salarié en arrêt pour maladie ;

Considérant toutefois qu'au-delà du délai de 6 mois le licenciement du salarié peut intervenir si l'employeur est dans l'obligation de remplacer le salarié absent ;

Considérant les dispositions de l'article L. 323-I du code de la sécurité sociale qui n'opère aucune discrimination entre le fait d'être malade un jour ouvré ou un jour ouvrable ;

Considérant toutefois, que seuls les jours ouvrables doivent être retenus pour déterminer le nombre de jours d'arrêt maladie excédant le délai des 6 mois ;

Considérant que le nombre de jours d'arrêt maladie dans le délai des 6 mois est enfermé dans une période de 12 mois et ne saurait se poursuivre au-delà de la période, la commission paritaire d'interprétation, après en avoir délibéré, attire l'attention du cabinet Ponce & Pierre sur la nécessité, en cas de contestation du licenciement, de devoir apporter la justification de l'obligation de remplacer un salarié absent, arrête la décision suivante :

Article 1er

Le nombre de jours à retenir pour déterminer les 6 mois d'arrêt maladie discontinue est de 156 jours ouvrables.

Article 2

Le présent avis est notifié au cabinet Ponce & Pierre. Une copie est remise par le cabinet à la salariée concernée par l'avis d'interprétation.

Article 3

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Bobigny et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Bobigny.

Avis d'interprétation n° 7 du 22 novembre 2005 - Classification des cadres

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNEAMI ;

CSNEAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

La commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective arrête la décision suivante :

A - Cadres - articles 4

Sont considérés comme cadre le personnel technique et administratif correspondant au :

- Niveau IV - Échelon 3

- Niveau IV - Échelon 4

- Niveau V

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Avis d'interprétation n° 7 du 7 novembre 2019 relatif à l'indemnité de fin de carrière

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CGT ;

UPEAS.

Préambule

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur le dispositif de l'article 6.1 de la Convention collective.

Il lui est demandé de confirmer que l'ancienneté calculée correspond uniquement aux périodes d'activités salariées, et non aux périodes d'activités en tant que gérant au sein d'une ou plusieurs sociétés. Elle est également interrogée sur les documents permettant d'établir cette ancienneté, l'article 6.1 de la Convention collective ne visant que les certificats de travail des anciens emplois du salarié bénéficiaire.

Considérant la rédaction de l'article 6.1 de la Convention et l'esprit du texte, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1

Décompte de l'ancienneté dans la profession

La Commission paritaire rappelle que l'ancienneté à prendre en compte, pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière, est uniquement celle correspondant aux périodes d'activité salariée au sein de la profession.

Les partenaires sociaux attirent toutefois l'attention du demandeur sur le fait que la qualité de gérant, ou plus largement de dirigeant d'une entreprise d'expertise automobile, n'est pas en soi incompatible avec l'exercice d'une activité salariée.

Dans le cas d'un salarié en fin de carrière ayant été dirigeant d'une entreprise, il conviendra donc de vérifier si cette fonction de dirigeant s'est exercée à titre salarié ou non. Si le salarié a exercé ses fonctions en tant que dirigeant salarié, cette période d'activité doit être comptabilisée au titre de l'ancienneté dans la profession. En revanche, si le salarié a exercé ses fonctions en qualité de dirigeant non salarié, alors cette période d'activité ne doit pas être comptabilisée au titre de l'ancienneté dans la profession, pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière.

Article 2
Documents permettant de justifier de l'activité salariée

Ces périodes d'activité salariée peuvent être attestée par les certificats de travail ou tout autre document équivalent permettant de justifier de ces périodes de travail en qualité de salarié, tels que les bulletins de salaires, le relevé de carrière, etc...

Article 3
Formalités

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail

**Avis d'interprétation n° 8 du 7 avril 2020 relatif à la notion de jour
habituellement non travaillé**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Banques et Assurances ;

CFE CGC Fédération de l'Assurance ;

FO Métallurgie ;

UPEAS.

Préambule

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation concernant le dispositif de l'article 3.19 de la Convention collective.

Cet article énonce que «au cas où un ou plusieurs jours fériés tombent des jours habituellement non travaillés, les salariés bénéficient d'un jour de repos compensateur ; celui-ci est fixé d'un commun accord entre les parties ; il ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération lors de sa prise».

Il est demandé à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de définir la notion de jour habituellement non travaillé, au sens de cet article. S'agit-il des jours considérés comme habituellement non travaillés au sens de l'opinion publique (samedi et dimanche) ou doit-on analyser cet élément au regard de l'organisation du travail du cabinet, voire de chacune des équipes si celles-ci ont des organisations du temps de travail différentes ?

Considérant la rédaction de l'article 3.19 de la Convention et l'esprit du texte, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1
Définition de la notion de jour habituellement non travaillé

La notion de jour habituellement non travaillé connaît une définition propre à chaque entreprise.

En effet, le jour habituellement non travaillé s'entend en fonction des jours qui sont habituellement non travaillés au sens des accords d'entreprise, ou à défaut, des usages en vigueur dans l'entreprise ou, encore à défaut, du contrat de travail du (la) salarié(e).

Toutefois, les partenaires sociaux attirent l'attention, des destinataires de cet avis, sur les dispositions de l'article 3.12 de la Convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertise automobile.

Il ressort de cette disposition que le dimanche est obligatoirement un jour habituellement non travaillé, celui-ci devant impérativement être inclus dans les deux jours consécutifs de repos hebdomadaire octroyés au (à la) salarié(e).

Article 2
Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au cabinet d'expertise demandeur.

Article 3 **Formalités**

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail.

Avis d'interprétation n° 15 du 5 juin 2024 relatif aux qualifications professionnelles

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

FO Métal ;

Assurances CFE CGC ;

FBA CFDT.

Préambule

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur les qualifications professionnelles prévues par l'article 12.11 de la Convention collective, et notamment sur la question : est-ce qu'un salarié d'un niveau inférieur au niveau de classification 7 peut accéder à la qualification professionnelle de «cadre».

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante.

Article 1

Rappel des dispositions conventionnelles relatives aux qualifications professionnelles de la branche de l'expertise automobile

L'article 12.11 de la Convention collective fixe les 3 qualifications professionnelles en vigueur dans la branche de l'expertise automobile, à savoir les qualifications d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre.

L'article 12.11 fixe les niveaux de classification permettant d'accéder à chacune de ces qualifications professionnelles :

«La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux.

Les classes 1 à 4 sont des niveaux employés,

Les classes 5 à 6 sont des niveaux agents de maîtrise,

Les classes 7 et suivantes sont des niveaux cadres.»

Compte tenu de la précision de la rédaction de l'article 12.11 de la Convention collective, les partenaires sociaux estiment qu'aucune interprétation n'est nécessaire.

Ils rappellent donc, pour le cas d'espèce qui leur est soumis, qu'un salarié ne peut prétendre à la qualification professionnelle de «cadre» que si l'emploi qu'il occupe a été classé d'un niveau minimum 7 en application des règles de classification du titre XII de la Convention collective.

Si l'emploi été classé d'un niveau inférieur à 7, par exemple en niveau 5 ou 6, le salarié ne peut prétendre qu'à la qualification professionnelle d'«agent de maîtrise».

Article 2

Point d'information

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible, par exception, de faire bénéficier les salariés «agents de maîtrise» de certains attributs relevant en principe de la qualification professionnelle «cadre» (régime de prévoyance ou de santé par exemple).

Toutefois, cela n'entraîne pas, pour les salariés concernés, l'obtention de la qualification professionnelle «cadre». Tout au plus, ces salariés peuvent être désignés sous le vocable d'«assimilés-cadres».

Article 3

Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 4 Formalités

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail.

Avis d'interprétation n° 14 du 5 juin 2024 relatif au calcul de l'indemnité de licenciement

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

FO Métal ;

FBA CFDT.

Préambule

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur la manière de déterminer l'indemnité de licenciement, prévue à l'article 5.5 de la Convention collective, notamment pour un salarié ayant plus de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante.

Article 1

Rappel des dispositions conventionnelles relatives au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

L'article 5.5 de la Convention collective énonce que

«L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- À partir d'un an d'ancienneté, 1/10^{ème} de mois par année, à compter de la date d'entrée dans le cabinet ou entreprise d'expertises ;
- À partir de sept ans d'ancienneté, 2/10^{ème} de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- À partir de la 15^{ème} année d'ancienneté, il sera ajouté, à l'indemnité précédemment calculée, 1/10^{ème} de mois supplémentaire par année de présence supplémentaire.

[...]

On entend par ancienneté dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises le temps décompté en nombre de mois et années pendant lesquels l'intéressé a travaillé dans l'entreprise».

Article 2

Détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant moins de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise

Pour déterminer l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant moins de 7 ans d'ancienneté (depuis la date de son embauche dans l'entreprise), il convient de multiplier le nombre d'années et de mois d'ancienneté par 1/10^e de mois de salaire.

Article 3

Détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant entre 7 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise

Pour déterminer l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant entre 7 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise automobile, il conviendra de multiplier le nombre total d'années et de mois d'ancienneté du salarié (depuis la date de son embauche dans l'entreprise) par 2/10^e de mois de salaire.

Article 4

Détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise

Pour déterminer l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un salarié ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise automobile, il convient de procéder en 2 étapes :

• La 1^{ère} étape consiste à déterminer l'indemnité «de base» à laquelle le salarié peut prétendre en fonction de son ancienneté dans l'entreprise d'expertise automobile.

Cette indemnité «de base» se détermine en multipliant 2/10^e de mois de salaire par 15 (représentant les 15 années d'ancienneté du salarié).

• La 2nd étape consiste à ajouter, à cette indemnité «de base» une indemnité «complémentaire» par mois et années d'ancienneté supérieurs à 15 ans.

Cette indemnité «complémentaire» se détermine en multipliant 3/10^e de mois de salaire par le nombre de mois et d'années d'ancienneté, au-delà de 15 ans.

Exemple :

Un salarié, totalisant 15 années et 6 mois d'ancienneté dans une entreprise d'expertise, et dont la rémunération moyenne mensuelle sur les 12 derniers mois était de 2500€.

Son indemnité conventionnelle de licenciement se déterminera comme suit :

Article 5 **Point d'attention**

Les partenaires sociaux attirent l'attention du demandeur, et plus généralement des entreprises de la branche, sur le fait que l'entreprise doit déterminer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement et le montant de l'indemnité légale de licenciement, le salarié ayant droit à celle des deux indemnités qui lui est la plus favorable.

Article 6
Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 7
Formalités

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Égalité professionnelle

Avenant n° 68 du 11 mars 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition]

(Voir également Avis d'interprétation n° 9 du 26 mai 2020 et Avis d'interprétation n° 11 du 7 juin 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPEAS ;

CGT FO Métal ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

Tout naturellement, les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre. Pour garantir les principes d'égalité professionnelle femme / homme, les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit.

Article 1
Champ d'application et portée de l'accord

1.1
Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les cabinets et les entreprises d'expertises en automobile, relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertises automobile.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2
Portée de l'accord

Afin de concilier la primauté de l'accord de Branche, instituée par la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la Loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre à minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur

propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

Article 2 **L'égalité professionnelle dans la branche**

2.1 **Éléments de diagnostic**

Il est ici rapporté les principaux faits marquants de ce diagnostic.

Les partenaires sociaux constatent que la population globale de la branche se compose d'un nombre presque égal de femmes et d'hommes (53 % d'hommes et 47 % de femmes). Toutefois, cette répartition équilibrée ne se retrouvent pas au niveau des emplois. En effet, les femmes s'orientent majoritairement vers les emplois administratifs tandis que les hommes occupent principalement les emplois techniques. Ainsi 98 % des experts en automobile diplômés et experts en formation sont des hommes contre 2 % de femmes. Les emplois administratifs sont occupés à 89 % par des femmes et à 11 % par des hommes.

Concernant le statut des salariés, les partenaires sociaux constatent que 33 % des salariés de la branche sont cadres (cadres de direction inclus). La répartition femmes / hommes montre que les salariés bénéficiant de ce statut sont pour 13 % des femmes et 87 % des hommes.

La mixité dans le recrutement n'est donc pas assurée, en particulier sur les postes d'expert en formation et sur les postes administratifs, faute de candidates sur les postes techniques et de candidats sur les postes administratifs.

De fait, le diagnostic, élaboré au niveau de la branche et présenté au groupe technique paritaire, illustre que des écarts persistent entre les femmes et les hommes en matière de compléments de salaire, du fait de la différence de poste occupé et de la structure de rémunération particulière des postes techniques. En effet, ceux-ci sont souvent assortis d'une rémunération variable en complément de la rémunération fixe tandis que les postes administratifs sont sujets exclusivement à une rémunération fixe. Il subsiste un écart en défaveur des femmes de l'ordre de 10 %.

Les objectifs, fixés par les partenaires sociaux, de progression de la part des femmes parmi les cadres sont de 100 % soit 26 % de femmes cadres à l'échéance 2024.

Des mesures sont prises par les acteurs de la branche pour la promotion de la profession auprès des femmes au travers de campagnes de communication dans les établissements de formation, présence sur les différents salons d'orientation professionnelle, etc... Et un bilan sera établi tous les deux ans.

Par ailleurs, le dialogue social, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

2.2 **Domaines d'actions**

Sur la base du diagnostic établi ci-dessus, les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Ainsi, les partenaires sociaux ont délibérément convenu de ne pas limiter le champ de la négociation de Branche aux domaines d'actions strictement prévus par la législation en vigueur.

Aussi, le présent accord aborde les domaines d'actions suivants :

- La communication et la promotion des dispositifs
- L'accès à l'emploi
- La formation professionnelle
- La promotion professionnelle et le déroulement de carrière
- L'égalité salariale
- Les conditions de travail et d'emploi
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- Violence sexiste

Article 3 **La communication et la promotion des dispositifs**

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche et les entreprises, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour promouvoir les dispositifs de l'accord conclu en faveur de l'égalité

et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

L'accord sera mis en ligne sur les sites des différentes centrales syndicales signataires du présent accord.

La branche établit tous les deux ans, au niveau de la profession, un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes.

Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées. Il contient un certain nombre d'indicateurs comme la tranche d'âge, la classe, la catégorie (cadre/non cadre)

Par ailleurs, des documents d'information seront réalisés au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, pour promouvoir les actions en faveur de l'égalité, la mixité et la parité au sein des entreprises et lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, notamment via leur Intranet, les informations produits par la branche contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité.

Les entreprises s'impliquent pour sensibiliser tous les acteurs concernés aux principales dispositions prises dans l'accord et à sa déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

L'accord de branche est porté à la connaissance de l'ensemble des employeurs et de leur personnel.

Article 4 **L'accès à l'emploi**

4.1 **Recrutement**

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

La rédaction par les entreprises des offres d'emplois en interne ou en externe ne doivent comporter aucune mention illicite ou discriminatoire.

Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié, par exemple «Directeur/Directrice», «Assistant (e)» ou encore «Expert en automobile H/F». Cette première dénomination est à privilégier sous réserve de la faisabilité technique des systèmes d'information.

Les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s au regard d'un poste proposé

Compte tenu du diagnostic présenté, la branche va s'attacher à développer la mixité quel que soit la nature du recrutement opéré (CDI, alternants). Ainsi, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité HF, sont menées tant au niveau de la branche, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

La branche veille à la mixité des emplois.

Les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale et de performance économique.

4.2 **Mixité des emplois**

Les emplois-types de la profession sont regroupés au sein de trois familles d'emplois repères :

- Administratif,
- Expert en automobile,
- Fonctions transverses.

La profession s'engage à ce que les supports de présentation des emplois repères de la branche ne véhiculent aucun stéréotype et à identifier ceux présentant un net déséquilibre.

Les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion identique certains emplois notamment en raison de la masculinisation des études conduisant au DEA (diplôme d'expert en automobile) et de la féminisation de la filière STG.

Ainsi, au niveau de la branche, des métiers de la famille d'emplois «administratif» tels que «Assistant(e) opérationnel(le) métier», ou encore «Gestionnaire H/F» sont majoritairement occupés par des femmes. A contrario, tous les

métiers de la famille d'emplois «expert en automobile» sont occupés essentiellement par des hommes.

Les actions et parcours de formation en entreprise permettent de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

La branche s'engage à suivre, par genre, le nombre d'expert en formation recrutés afin de pouvoir informer les entreprises des éventuelles actions de communication à mener.

Article 5 **La formation professionnelle**

5.1 **Accès à la formation professionnelle**

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Cet engagement est d'autant plus significatif que la profession d'expertise automobile est un secteur d'activité où l'investissement formation est conséquent. Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises, la branche soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte Personnel Formation (CPF) désormais intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, les entreprises doivent organiser des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

5.2 **Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle**

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle de ceux qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de leur(s) collaborateur/trice(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de leur équipe, les organismes de formation qui interviennent dans la branche et les entreprises intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise.

Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile et devant en conséquence engager des frais de garde d'enfants.

L'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et peut contribuer à améliorer l'accessibilité à la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning...

Article 6 **La promotion professionnelle et le déroulement de carrière**

Comme pour le recrutement, les entreprises s'engagent à publier des offres de poste ne comportant aucun critère pouvant être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre (intitulé d'emploi, critères de sélection, définition de la mission et des activités...).

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités de carrière. Les entreprises s'attachent à faciliter la mobilité professionnelle en communiquant sur les postes disponibles et en mettant en œuvre les dispositifs d'accompagnement adaptés (parcours de formation, mesures en cas de mobilité géographique...).

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'entreprise s'efforce de proposer, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des

conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une politique de développement de certifications professionnelles au sein de la branche pour développer la mobilité professionnelle et accompagner les parcours de carrières et la promotion professionnelle.

Les entreprises doivent respecter le principe de non-discrimination dans les processus de promotion (changement de classification). Elles veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents. À cet égard, les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Aussi, sous réserve de répondre aux critères requis, l'ensemble des salariés peut avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité. À ce titre, le temps de travail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes à la prise de postes où leur genre est sous-représenté. De même, les entreprises sont attentives à ne pas empêcher certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

La branche met en place un indicateur de suivi des effectifs par genre pour chaque niveau de classification permettant d'apprécier la situation.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité.

Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation dédiés au management.

Article 7 **L'Égalité salariale**

7.1 **Principe d'égalité de rémunération**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 code du travail, entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formations et d'expériences professionnelles comparables.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises assurent le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les salariées dont le salaire excède le plafond mensuel de sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 au Code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

7.2 **Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale**

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

7.3 **Rattrapage salarial**

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer

les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires au niveau de la branche et des entreprises, telle que prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, il est établi un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises, conformément à l'article L. 2242-8 du Code du travail et le décret 2019-15 du 8 janvier 2019, négocient également sur les objectifs, les mesures et les indicateurs permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois-types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.

Article 8 **Les conditions de travail et d'emploi**

8.1 **Organisation du travail**

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et la définition des objectifs ou plans d'action tiennent compte du temps de travail du collaborateur. Ainsi, l'organisation du travail fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs.

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Le télétravail, la téléconférence et la visioconférence, la FOAD (formation ouverte et à distance) et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Ces modalités contribuent à offrir à l'ensemble des salariés les mêmes opportunités de formation et d'évolution de carrière quelle que soit son genre, son temps d'activité ou encore sa situation personnelle.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

8.2 **Le travail à temps partiel**

Dans la branche, un peu moins de 6 % des salariés sont à temps partiel et 76 % d'entre eux travaillent à 80 % et plus.

Le rapport de situation comparée précise qu'un peu plus de 69 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ainsi, moins d'une femme sur dix est à temps partiel sachant qu'il s'agit, dans notre profession, quasi exclusivement d'un temps partiel choisi.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Tous les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale. Il est rappelé que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la Qualité de Vie au Travail porte également sur l'application de cet article et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Dans les entreprises de la branche la pratique du temps partiel relève du libre choix du salarié l'aidant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cet équilibre des temps de vie permet au salarié concerné de s'investir plei-

nement dans son activité professionnelle.

Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière. Les nouveaux modes d'organisation et les méthodes pédagogiques innovantes participent de cette équité de traitement.

Article 9 **L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

9.1 **L'équilibre des temps de vie**

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité.

Les partenaires sociaux rappellent que quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et au titre de la participation et de l'intéressement.

9.2 **Les Modalités**

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est organisée entre l'employeur et le (la) salarié(e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption, du congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet.

Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau.

Sous réserve de la faisabilité technique et des conditions de sécurité d'accès, les entreprises examinent, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, la possibilité de mettre à disposition des informations d'ordre général sur l'entreprise afin de maintenir le lien professionnel.

9.3 **Un partage des contraintes**

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises :

- Prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.
- S'engagent à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, en mettant l'information nécessaire à disposition des salariés par tout moyen à leur convenance (espace dédié sur l'intranet de l'entreprise, rédaction d'un guide...).

Article 10 **Rôle de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPPNI apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport «Profil de branche».

La CPPNI se réunit une fois par an sur le suivi des dispositions de l'accord et de ses indicateurs concernant «l'Égalité et Mixité professionnelle».

Article 11 **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Tous les trois ans, la CPPNI se réunira pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord.

Il s'incorpore à la Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Article 12

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Avis d'interprétation n° 9 du 26 mai 2020

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

UPEAS.

Préambule

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation concernant l'articulation de certaines dispositions prévues par l'avenant n° 68 relatif à l'égalité professionnelle femme/ homme.

Considérant la rédaction de l'avenant n° 68 et la Convention collective, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1

Maintien de la rémunération durant le congé maternité

Le demandeur attire l'attention des partenaires sociaux sur le fait que l'avenant n° 68 (article 7.1) indique que «Les entreprises assurent le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les salariées dont le salaire excède le plafond mensuel de sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées». Or, l'article 4.6 de la convention collective prévoit que le maintien de la rémunération n'est fait que lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, la salariée justifie d'une ancienneté au moins égale à un an dans l'entreprise.

De plus, l'avenant n° 68 ne comporte aucune disposition concernant le maintien du salaire pour les salariés dont la rémunération est inférieure au PMSS.

Concernant ces demandes, les partenaires sociaux estiment qu'il convient de faire prévaloir le texte le plus récent sur le texte le plus ancien. En conséquence, pour les salariées dont le salaire est supérieur au PMSS, le maintien intégral de la rémunération ne nécessite aucune condition d'ancienneté, tel que stipulé dans l'avenant n° 68.

Ils attirent également l'attention du demandeur sur l'inutilité de prévoir un maintien conventionnel du salaire spécifique pour les salariées dont la rémunération serait inférieure au PMSS. En effet, aux termes de la réglementation actuellement en vigueur, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) assure déjà le maintien intégral de la rémunération, via le versement d'indemnités journalières, dès lors que le salaire est inférieur au PMSS.

Article 2

Maintien de la rémunération durant le congé maternité

Le demandeur interroge également la Commission d'interprétation sur le type de congé visé par l'article 9.3 de l'avenant n° 68 lequel énonce que «afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale».

Au regard des travaux préparatoires de cet accord, le type de congé visé par la disposition énoncée cidessus est le congé parental.

Article 3

Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 4 Formalités

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Avis n° 11 du 7 juin 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT des banques et assurances ;

FO de la Méllurgie ;

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention ;

UPEAS.

Préambule

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur les dispositions de l'article 9.3 de l'avenant 68 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme.

Plus précisément, la Commission a été sollicitée pour interpréter les dispositions de cet article prévoyant un maintien de salaire durant le congé parental.

Il est demandé à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation comment doit s'exercer ce maintien de salaire et comment il doit être mis en œuvre en cas de congé parental pris à temps partiel.

Considérant la rédaction de cette disposition et l'esprit du texte, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrêté la décision

Article 1 ***Exercice du maintien de salaire***

L'article 9.3 de l'avenant n° 68 prévoit que "Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises : Prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale".

En l'espèce, la Caisse d'assurance maladie ne versant aucune indemnité journalière dans le cadre du congé parental, il n'y a pas lieu pour l'entreprise de verser un quelconque complément permettant d'assurer un maintien de salaire.

Article 2 ***Temps partiel***

Cette question sans objet, aucun maintien de salaire ne pouvant être mis en œuvre dans le cadre du congé parental.

Article 3 ***Notification de l'avis d'interprétation***

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 4 ***Formalités***

Le présent avis est déposé au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail.

Mesures d'urgence «Covid-19» en matière de congés et absences payés

Accord n° 01-2020 du 7 avril 2020

[Non étendu, applicable rétroactivement à compter du 26 mars 2020, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FBA CFDT ;

CFE CGC Assurance ;

FO Métallurgie ;

UPEAS.

Préambule

Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire et de crise exceptionnelle liée à la prolifération du Covid-19 Coronavirus, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler aux employeurs et aux salariés, relevant de la branche des cabinets et entreprises d'expertise automobile (IDCC 1951), l'importance de la préservation et la protection de la santé des travailleurs et du respect des mesures sanitaires préconisées par les autorités publiques. Ils ont, pour cela, adopté une délibération le 27 mars 2020, communiqué à l'ensemble des acteurs de la branche.

Au même titre que pour d'autres secteurs d'activités économiques, dont les entreprises peuvent encore rester ouvertes, les partenaires sociaux constatent la baisse significative de l'activité économique des entreprises et cabinets de la branche (tendance se confirmant, à ce jour, par une baisse de 80 % de l'activité). Cette situation est principalement due à la baisse de la sinistralité automobile (en raison du confinement), à la fermeture de nombreux établissements de réparation automobile, à la suspension des activités d'expertise terrain (demandée par la CFEA le 17 mars 2020), et à la fermeture des locaux des cabinets et entreprises au public.

Cette situation impactant fortement leurs activités, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un accord afin d'adapter les règles de gestion et de prise de congés à la situation de crise sanitaire actuelle, pour permettre aux cabinets et entreprises de la branche de préserver les emplois et de limiter, dans une certaine mesure, le recours à l'activité partielle.

Il est cependant entendu que le recours aux mesures, prévues dans le présent accord, n'intervient qu'après épuisement de toutes les solutions de travail à distance pouvant être mises en œuvre dans les cabinets et les entreprises d'expertise automobile. Les parties signataires rappellent, qu'en cette période de confinement, le télétravail doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent.

Il est enfin entendu que le recours aux mesures prévues dans le présent accord vise :

- à une meilleure adaptation de l'organisation du travail en entreprise pendant la crise sanitaire tout en protégeant la santé, la sécurité et l'équilibre vie privée et vie professionnelle des salariés ;
- au maintien des emplois dans les entreprises ;
- au maintien de la rémunération des salariés, à savoir, pour les cabinets et entreprises de la branche qui en ont la possibilité, le maintien de la rémunération à hauteur de 100 % pour les salariés en activité partielle, aidées en cela par les dispositions d'aide (report de charges, recours à un emprunt de trésorerie garanti par l'État, recours au chômage partiel y compris pour les entreprises non concernées par des fermetures administratives, suppression des cotisations salariales et patronales étendue à la partie du salaire maintenue au-delà de 70 %...).

Dès lors, les partenaires conviennent ce qui suit :

Article 1

Dispositions exceptionnelles en matière de prise de congés payés

Les dispositions exceptionnelles, visées au présent article, commencent au plus tôt le 26 mars 2020 et s'achèvent au plus tard au 30 juin 2020.

Durant cette période, les cabinets et entreprises de la branche pourront soit :

- décider de la prise de jours de congés payés acquis par le salarié, dans la limite de 6 (six) jours ouvrables ;
- modifier unilatéralement les dates de prise des jours de congés payés, déjà acceptées, dans la limite de 6 (six) jours ouvrables.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions exceptionnelles :

- par dérogation à l'article 8.4 de la Convention collective, les employeurs pourront être amenés à imposer le fractionnement du congé principal pris durant la période légale (du 1^{er} mai au 31 octobre) sans être tenus de recueillir l'accord du salarié, sous réserve d'assurer un congé principal minimal de 12 jours ouvrables continus.
- en toute hypothèse, le cumul des règles de fixation « normales » des congés payés et des dispositions exceptionnelles, visées au présent article, ne doit pas avoir pour effet de porter à plus de 24 jours ouvrables, le nombre de jours de congés payés pris durant la période légale.

Le droit à congé simultané des conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS), salariés d'une même entreprise ou un même cabinet d'expertise automobile, n'est pas remis en cause par le présent accord.

Article 2

Dispositions exceptionnelles en matière d'absences payées (RTT, repos liés au forfait-jours, compte épargne temps - CET)

Les dispositions exceptionnelles, visées au présent article, commencent au plus tôt le 26 mars 2020 et s'achèvent au plus tard au 30 juin 2020.

Durant cette période, l'employeur, mobilisant le dispositif exceptionnel prévu à l'article 1 du présent accord, pourra également décider de la prise d'absences payées acquises par le salarié (RTT, jours de repos liés à un forfait-jours, compte-épargne temps), dans la limite de cinq (5) jours ouvrés.

Article 3

Dispositions exceptionnelles relatives au délai de prévenance

La période d'application des dispositions exceptionnelles, des articles 1 et 2 du présent accord, se décomposent en deux phases :

- La phase «confinement»
- la phase «post-confinement»

Les cabinets et entreprises de la branche s'efforcent d'informer, dès que possible et au plus tôt, leurs salariés de la date ou de la modification des dates de jours de congés payés (article 1), et des dates des autres absences payées mobilisées (article 2).

En tout état de cause, un délai de prévenance minimal d'un jour franc doit être respecté jusqu'aux termes de la phase «confinement» et de 3 (trois) jours francs durant la phase «post-confinement».

Article 4

Dispositions spécifiques aux salariés ayant volontairement mobilisé des jours de congés durant la période de confinement

Les salariés ayant volontairement posé au moins six (6) jours ouvrables de congés payés, pendant la période de confinement, sont exclus du dispositif prévu à l'article 1 et ne pourront pas se voir imposer des jours de congés payés supplémentaires.

Article 5

Dispositions spécifiques aux salariés n'ayant pas acquis la totalité de leurs droits à congé à la date du présent accord

Pour les salariés n'ayant pas acquis la totalité de leurs droits à jours de congés payés à la date du présent accord :

- le nombre de jours de congés payés pouvant être imposés par l'employeur, au titre du dispositif de l'article 1, est limité à 3 (trois) jours ouvrables ;
- le nombre d'absences payées (RTT, jours de repos liés à un forfait-jours, compte-épargne temps) pouvant être imposées, au titre du dispositif de l'article 2, est limité à 2 (deux) jours ouvrés.

Article 6

Primauté de l'accord d'entreprise

Les cabinets et entreprises de la branche sont invités à négocier, et à conclure loyalement, chaque fois que possible, un accord d'entreprise ou d'établissement sur la question de la mobilisation des jours de congés et d'absences payés durant la période de crise sanitaire, dans le respect des dispositions de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.

Le présent accord collectif national ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement portant sur ce sujet ou d'échec des négociations collectives au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Article 7

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à tous les cabinets et entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 8

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

À la date de signature, le présent accord prend effet rétroactivement à la date du 26 mars 2020, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition et s'applique aux cabinets et entreprises relevant de la branche de l'expertise automobile (IDCC 1951).

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

