

Auto-moto de la Réunion

IDCC 1247

Convention collective du 8 mars 1983

[Étendue par arrêté du 10 novembre 1983, JO 25 novembre 1983]

(Convention dénoncée par la fédération CGTR par lettre du 7 novembre 2005, par l'union interprofessionnelle de la Réunion CFDT par lettre du 2 décembre 2005 et par l'union régionale CFTC par lettre du 28 février 2006)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de l'importation et du commerce de la Réunion (SICR) (anciennement Syndicat des importateurs grossistes de la Réunion (SIGR)) ;

Le Colier-CNPF ;

Conseil national des professions automobiles (CNPA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T. ;

F.O. ;

C.F.E. - C.G.C. ;

C.F.T.C.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Clauses générales

Titre I

La convention collective pour le département de La Réunion du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, ainsi que des activités connexes en date du 9 mars 1983, est applicable aux entreprises de l'automobile, du cycle et du motocycle qui entrent dans son champ d'application, à l'exclusion du commerce de détail du pneumatique et de sa réparation.

Par arrêté d'extension, cette convention collective deviendra obligatoire à toutes les entreprises concernées même à celles qui n'adhèrent pas à une organisation syndicale signataire de la convention collective.

Chaque entreprise, doit obligatoirement détenir un exemplaire de cette convention collective.

En vertu de l'article R. 135-1 du code du travail, un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué indiquant :

- l'existence de la convention collective,
- l'arrêté d'extension,

- le lieu où un exemplaire de la convention collective est tenu à la disposition du personnel.

Un exemplaire de cette convention collective sera remis au comité d'entreprise, s'il en existe (L. 135-7 du code du travail).

Toute infraction aux dispositions concernant l'affichage ci-dessus est passible d'une amende de 600 à 1 200 Francs (R. 153-1 du code du travail).

I - Application

Article 1

Objet et domaine d'application

La présente convention collective règle sur le territoire du département de La Réunion les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises du commerce et de la réparation de l'automobile du cycle et du motocycle, ainsi que des activités connexes.

Entrent, dans son champ d'application de la présente convention, les activités susvisées figurant à l'annexe I « Champ d'application ».

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession ou commerce à ces activités, dans la mesure où ils ne sont pas concernés par une convention collective et où il ne s'agit pas d'une activité provisoire.

Les conditions spéciales de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les dispositions de la convention les concernant.

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

Article 2

Durée, dénonciation, révision

a

Durée, dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de la signature.

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

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

b **Révision**

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

Article 3 **Avantages acquis**

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

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

II - Droit syndical - Délégués du personnel **Comités d'entreprise**

Article 4 **Droit syndical et liberté d'opinion**

4.1 **Principe**

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

L'exercice du droit syndical dans les entreprises est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises *employant au moins 50 salariés*, chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

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

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter, aux cas litigieux, une solution équitable, et ceci dans le respect des dispositions de l'article L. 412-2. Cette intervention ne fait pas obstacle

au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

4.2 **Congrès statutaires**

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

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

4.3 **Congé éducation**

En matière de congé éducation, les salariés devront être admis au bénéfice de la loi du 23 juillet 1957 dans les conditions prévues par ce texte. Ce congé éducation peut être pris en une ou plusieurs fois après accord de la direction dans les conditions prévues par l'article L. 451-3 du code du travail.

4.4 **Priorité de réembauchage : permanent syndical**

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

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

4.5 **Commission paritaire**

a

Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention collective et concernant les professions reprises à son champ d'application, le temps de travail effectif non effectué sera payé par l'employeur comme temps de travail dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

b

Les frais de déplacement seront remboursés à l'occasion de réunions paritaires prévues par la présente convention à raison de deux salariés de la branche professionnelle et par organisation syndicale. Les rembour-

sements seront effectués sur la base des tarifs des transports en commun par les syndicats employeurs.

Ces salariés seront tenus d'informer, préalablement, leurs employeurs de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

c

Les employeurs ne pourront s'opposer aux déplacements de leurs salariés occupant des fonctions de délégués ou d'administrateurs d'une institution à gestion paritaire pour assister à une réunion à laquelle ils ont été régulièrement convoqués. Ces heures d'absence ne seront pas rémunérées sauf accord préalable. Il en sera de même pour les autres obligations légales.

4.6 Panneaux d'affichage

a

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail.

b

Dans les établissements ayant un effectif compris entre 11 et 49 salariés un panneau d'affichage sera réservé aux communications des organisations syndicales. Il sera apposé à l'intérieur de l'établissement en un endroit accessible à tout le personnel. Ces communications devront correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail et portés à la connaissance de la direction.

Article 5 Délégués du personnel et comités d'entreprise

5.1 Les délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective et occupant plus de dix salariés, y compris les apprentis, il est institué des délégués titulaires et délégués sup-

EFFECTIF	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS	
	Titulaires	Suppléants
11 à 25 salariés	1	1
26 à 50 salariés	2	2
51 à 100 salariés	3	3
101 à 250 salariés	5	5
251 à 500 salariés	7	7
501 à 1 000 salariés	9	9

Au-dessus de 1 000 salariés, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche ou fraction de tranche

pléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Ces délégués pourront, sur leur demande, se faire assister aux réunions avec l'employeur, d'un représentant *d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective*.

Pour être électeur, il faut :

- être âgé de 16 ans accomplis à la date des élections,
- avoir une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise, les salariés à temps partiel sont électeurs,
- n'avoir encouru aucune condamnation entraînant l'incapacité électorale.

On notera qu'aucune condition de nationalité n'est plus exigée (loi du 27 juin 1972).

En matière d'ancienneté, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations.

Les délégués suppléants pourront assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions leur sera payé comme temps de travail effectif.

5.2 Les comités d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par l'art. L. 423-3 du code du travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

5.3 Nombre de sièges à pourvoir en cas d'élections professionnelles délégués du personnel

supplémentaire de 500 salariés.

Membres du comité d'entreprise

EFFECTIF	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS	
	Titulaires	Suppléants
50 à 75 salariés	3	3
76 à 100 salariés	4	4
101 à 500 salariés	5	5
501 à 1 000 salariés	6	6
1 001 à 2 000 salariés	7	7
2 001 à 4 000 salariés	8	8
4 001 à 7 000 salariés	9	9
7 001 à 10 000 salariés	10	10
Plus de 10 000 salariés	11	11

5.4

Préparation des élections

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord fixant les conditions matérielles de déroulement des élections portant application des articles L. 433-2 et L. 433-3 un mois avant l'expiration des mandats en cours.

Ce protocole fixera notamment :

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin fixées par la direction, en accord avec les organisations ouvrières et placées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

Dans les entreprises comptant plus de 10 salariés, ne possédant pas de délégué, ces opérations devront intervenir au plus tard, dans le mois suivant la date de la demande d'élection notifiée à l'employeur.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories faisant l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées compte tenu des dispositions légales en vigueur.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'administration décidera de cette répartition.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les cinq jours suivant l'affichage.

Lorsque conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées deux jours ouvrables après le premier tour.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction, au plus tard, cinq jours ouvrables avant la date fixée pour les élections.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

5.5

Organisation du vote

a

Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé de deux électeurs, les plus anciens dans l'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau du personnel. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

b

Déroulement du vote

Le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne devra pas entraîner de réduction de salaire. Il sera procédé aux opérations électorales à bulletins secrets dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence des personnes composant le bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isoloirs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

c

Vote par correspondance

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement soit à la suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment un déplacement de service, soit à la suite de maladie ou d'accident du travail, pourront voter par correspondance si le protocole d'accord le prévoit.

Durée 1 mois	Durée 2 mois	Durée 3 mois
Niveau I	Niveau IV	Niveau V
Niveau II		
Niveau III		

Les périodes d'essai applicables aux personnels directement affectés à la vente de véhicules sont précisées ci-dessous à 6.2.

b

Réduction et prolongement

Cette période d'essai peut, d'un commun accord, stipulé par écrit, être réduite ou, au contraire, prolongée une seule fois d'une durée égale à celle prévue par le tableau ci-dessus.

c

Rémunération

Le salaire versé pendant la période d'essai ne peut, en aucun cas, être inférieur au minimum garanti par la convention collective.

En cas d'embauche définitif, l'essai est rétribué rétroactivement au taux de titularisation convenu lors de l'engagement.

d

Préavis pendant la période d'essai

Toute demi-journée commencée sera payée si l'essai est suspendu par décision de l'employeur.

Lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou

III - Embauchage et modifications du contrat de travail

Article 6

Embauchage

Les entreprises feront connaître aux sections locales de l'A.N.P.E. leurs besoins en personnel.

Le personnel est recruté, soit en faisant appel aux services de l'agence nationale pour l'emploi, soit par embauchage direct, avec les périodes d'essai prévues par la présente convention.

Période d'essai

6.1

a

Tout embauchage définitif doit être précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit, selon le classement du salarié :

Durée 1 mois	Durée 2 mois	Durée 3 mois
Niveau I	Niveau IV	Niveau V
Niveau II		
Niveau III		

de force majeure ; sera d'une semaine pour les périodes d'essai de 1 mois et de 15 jours pour les autres.

Durant ce préavis et seulement si l'essai est suspendu par décision de l'employeur, le salarié sera autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi, sans réduction d'appointements.

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

Cette disposition n'est pas applicable au salarié dont le contrat a été rompu par l'employeur et qui justifie avoir trouvé un nouvel emploi.

6.2

Pour le personnel directement affecté à la vente de véhicules, tout embauchage définitif par un contrat à durée indéterminée doit être précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit selon le classement de l'intéressé :

Classement de l'intéressé

Niveau II	Niveau II	Niveaux III IV et V
1 ^{er} et 2 ^e échelon	3 ^e échelon	
1 mois	3 mois	3 mois

Les règles d'application de la période d'essai sont définies à l'article 2 du chapitre 6.1 a pour les personnes des niveaux II à V.

Dans le cas d'une embauche par contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai sera fixée par les dispositions de l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982.

Durée du contrat	Durée de la période d'essai
— de 6 mois	1 jour par semaine de contrat dans la limite de 2 semaines
+ 6 mois	1 mois

6.3

Les salaires minima garantis ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser, par écrit, à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés ci-dessus ne pourra, en aucun cas, être inférieure au salaire minimum garanti de leur catégorie diminué de 10%.

Le nombre de salariés auquel pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à 10, ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'administration, aux bénéficiaires des articles L. 323-1 à L. 323-8 du code du travail, relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre ou des articles L. 323-9 à L. 323-35 du code du travail, relatifs à l'emploi et au reclassement des travailleurs handicapés.

Article 7 Promotion

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

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à 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 8 Mutations

Lorsqu'un employeur est amené, dans le cadre d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, à opérer des mutations avec déclassement, il sera fait application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié en novembre 1974.

IV - Exécution du contrat de travail

Article 9 Durée du travail

9.1 Généralités

La durée hebdomadaire et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les professions visées par l'article 1 du présent chapitre.

Dans les garages qui doivent rester ouverts sans interruption de jour et de nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés, les modalités de répartition des horaires du personnel, ainsi que les conditions dans lesquelles sera pris le repos hebdomadaire prévu par la législation, seront fixées, d'un commun accord, avec les délégués du personnel, ou à défaut, avec les intéressés.

Pour tout changement d'horaire normal de travail et, sous réserve de l'application de la réglementation en matière du comité d'entreprise, l'employeur est tenu d'aviser les délégués du personnel ainsi que l'inspecteur du travail. Le nouvel horaire sera affiché, au moins huit jours avant son application.

9.2 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de trente-neuf heures ou la durée considérée comme équivalente et sous réserve des dispositions particulières aux gardiens, garçons de garage, pompistes, sont majorées comme suit :

- 25% du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires,
- 50% du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Sauf dérogation exceptionnelle, il est rappelé que la durée hebdomadaire maximale du travail est actuellement de 48 heures. L'autorisation préalable de l'inspecteur du travail est requise pour toutes heures supplémentaires dépassant le contingent annuel fixé à 130 heures.

Pour le personnel de vente

Si le personnel directement affecté à la vente de véhicules effectue des heures supplémentaires pour les nécessités du service, il est expressément convenu, d'un commun accord entre les parties que celles-ci se

trouvent rémunérées forfaitairement par l'ensemble des rémunérations perçues à l'occasion des ventes.

Sur son bulletin de salaire sera porté le même horaire que celui de l'ensemble du personnel dans l'entreprise, sans que cet horaire puisse prétendre correspondre à l'horaire effectif de travail du personnel directement affecté à la vente de véhicules.

En cas de pluralité d'horaires dans l'entreprise, c'est l'horaire du personnel de secrétariat commercial qui sera pris comme référence ; cet horaire est dénommé « horaire moyen mensuel de l'entreprise ».

En raison de ses conditions particulières de travail, le personnel directement affecté à la vente de véhicules bénéficiera chaque semaine d'un repos consécutif d'un jour et demi.

Le travail exceptionnel un dimanche ou un jour férié donnera lieu, en remplacement, à l'attribution d'un jour de repos fixé d'un commun accord.

9.3

Heures exceptionnelles

a

Pour assurer les permanences d'ouverture des ateliers de réparations, le personnel pourra être appelé à travailler en nombre restreint, dimanches et jours fériés, par roulement suivant l'effectif de chaque entreprise. Les heures de travail exceptionnelles des dimanches et jours fériés donneront lieu à une majoration égale à 15% ainsi que les heures de travail effectuées la nuit dans ces mêmes entreprises.

Cette majoration s'ajoutera, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et sera calculée sur les mêmes bases que celles-ci. Elle ne pourra, en aucun cas, se cumuler avec d'autres majorations légales ou conventionnelles à l'exception, toutefois, de celle prévue au b) ci-après.

b

Par ailleurs, lorsque les nécessités du travail l'exigent le personnel pourra être appelé, par l'employeur, à effectuer des heures exceptionnelles en dehors de l'horaire normal de l'établissement.

Dans ce cas, les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin, donneront lieu à une majoration de 15%. Cette majoration s'ajoutera, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et sera calculée sur les mêmes bases que celles-ci.

Quand un travail se terminera au-delà de 21 heures, le retour du personnel à son domicile sera assuré ou mis à la charge de l'employeur, à défaut de moyen de communication.

c

Les heures supplémentaires donnent lieu à l'attribution d'un repos compensateur. En tout état de cause, le minimum de 24 heures consécutives de repos hebdoma-

daire devra être respecté. Ce repos compensateur sera pris dans les trois mois en accord avec l'employeur.

Article 10

Travail des femmes et des jeunes salariés

Les conditions particulières de travail des femmes et des salariés sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

V - Congés

Article 11

Congés payés et congés spéciaux

11.1

Généralités

a

Les congés payés sont attribués conformément à la loi, compte tenu des dispositions spéciales concernant certaines catégories de salariés et des conditions climatiques de la Réunion.

Le travailleur, qui en cours de l'année de référence fixée à l'année civile, a été occupé 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 30 jours ouvrables.

Il est toutefois rappelé que le jour férié tombant un jour de semaine n'est pas un jour ouvrable.

b

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les journées de congé payé,
- les périodes de repos des femmes en couche,
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale,
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés en vue de favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti a été « maintenu » ou « rappelé » sous les drapeaux à un titre quelconque,
- les périodes de congé de formation des salariés en activité et des jeunes travailleurs,
- les jours fériés non travaillés,
- les jours de congés exceptionnels pour événements de famille accordés par la présente convention,
- et autres périodes de suspension du contrat de travail prévues par la loi.

c

La période des congés payés légaux comporte, en principe, au moins la période du 1^{er} novembre au 30 avril de chaque année. Elle peut être fixée à une période plus étendue ou différente, par les accords d'entreprise et même éventuellement en hiver.

Les congés sont attribués, soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

d

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé, percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité correspondant au congé annuel auquel il pouvait prétendre en raison de son travail effectif. S'il reprend son poste avant l'expiration de la période normale des congés, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé payé.

11.2 Congés supplémentaires

a

Congé supplémentaire pour fractionnement

Le congé légal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié en deux ou plusieurs tranches en dehors de la période normale des congés, le congé principal ne pouvant être inférieur à 12 jours ouvrables.

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

b

Congé supplémentaire des mères de famille de moins de 21 ans

Les jeunes mères de famille salariées de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

11.3 Congés spéciaux

Congés des jeunes salariés

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, en raison du travail accompli au cours de la période de référence.

11.4 Congés d'ancienneté

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

11.5 Jours fériés

Conformément à la législation, les jours fériés s'établissent comme suit :

a) Cas du 1^{er} mai : Le cas du 1^{er} mai est réglé conformément aux dispositions légales (lois du 30 avril 1947 et du 29 avril 1948).

b) Dispositions concernant les autres jours fériés, à savoir :

A titre indicatif :

1^{er} janvier

Lundi de Pâques

Ascension

8 mai

Lundi de Pentecôte

14 juillet

15 août

1^{er} novembre

11 novembre

25 décembre

Le chômage des jours fériés, conformément à l'article L. 222-1 du code du travail, ne pourra être la cause d'une réduction de rémunération habituellement servie.

11.6 Congés exceptionnels pour événements personnels

Pour tout personnel ayant moins de six mois d'ancienneté, l'article L. 226-1 du code du travail sera applicable :

— Mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;

— Naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

— Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

— Décès du conjoint : 2 jours ouvrables ;

— Décès d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

— Décès du père ou de la mère : 1 jour ouvrable.

En outre, pour les employés de plus de six mois d'ancienneté, une autorisation d'absence sera accordée sur justification à l'occasion des événements suivants :

- Décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- Décès des grands-parents : 2 jours ouvrables ;
- Décès des beaux-parents : 1 jour ouvrable ;
- Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrables (au lieu d'un) ;
- Présélection militaire : pour la durée de la présélection, mais dans la limite de 3 jours ouvrables.

Les absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération, sauf pour les jours de présélection militaire lorsque le salarié compte moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

11.7 Préavis

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

CLASSEMENT	LICENCIEMENT		
	Présence continue dans l'entreprise		
	Moins de 6 mois	6 mois à 2 ans	à partir de 2 ans
Niveau I	2 semaines	1 mois	2 mois
Niveau II	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau III	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau IV	2 mois	2 mois	2 mois
Niveau V	3 mois	3 mois	3 mois

CLASSEMENT	DÉMISSION		
	Moins de 6 mois	6 mois à 2 ans	à partir de 2 ans
Niveau I	2 semaines	1 mois	1 mois
Niveau II	1 mois	1 mois	1 mois
Niveau III	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau IV	2 mois	2 mois	2 mois
Niveau V	3 mois	3 mois	3 mois

VI - Salaires et appointements

Article 12 Salaires minima garantis

a

En application de l'article D. 141-2 du code du travail, aucun salaire ne sera inférieur au S.M.I.C.

b

Les organisations signataires de la présente convention, conviennent de se réunir une fois par an pour discuter d'une éventuelle révision des salaires minima figurant en annexe(voir l'annexe "Salaires").

Article 13 Égalité de rémunération

Conformément aux dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4 du code du travail, les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur

égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, devront être communs aux travailleurs quelque soit leur sexe, leur race, leur nationalité et leur religion.

Les difficultés d'application de cet article seront soumises à la commission paritaire.

Article 14 Jeunes salariés

Les jeunes salariés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 20% avant 17 ans et de 10% entre 17 et 18 ans. Ces abattements de 20 et 10% sont supprimés après six mois de pratique dans la profession.

Article 15 **Bulletin de paie**

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette, les mentions suivantes :

15. 1 le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement,

15. 2 la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées,

15. 3 les nom et prénom du salarié, sa qualification et son coefficient hiérarchique,

15. 4 le taux de base réel,

15. 5 la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant,

15. 6 la nature et le montant des primes éventuelles s'ajoutant à la rémunération brute,

15. 7 le montant de la rémunération brute,

15. 8 la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute,

15. 9 le montant de la rémunération nette effectivement versée,

15.10 la date du paiement de la rémunération et les acomptes éventuellement versés,

15.11 les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondant lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période considérée,

15.12 le nombre d'heures de repos compensateur dû devra figurer sur le bulletin de paie ou annexe à celui-ci.

VII - Formation professionnelle continue **Apprentissage**

Article 16 **Apprentissage - Formation professionnelle**

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par la loi.

La formation professionnelle est assurée dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Article 17 **Travail clandestin - Travail à durée déterminée -** **Travail à temps partiel**

17.1 **Travail clandestin**

Sous réserve de l'observation des dispositions de la loi du 13 juillet 1973 et de la loi du 4 août 1982, il est reconnu à tout employeur le droit de congédier, sans préavis, les salariés effectuant, pour le compte de tiers,

des travaux rémunérés, sous quelque forme que ce soit, lorsque ces travaux relèvent de la profession.

17.2 **Travail à durée déterminée - Travail à temps partiel**

Le travail à durée déterminée et le travail à temps partiel sont réglementés conformément aux dispositions des ordonnances n° 82-130 du 5 février 1982 et n° 82-271 du 26 mars 1982.

VIII - Dispositions diverses

Article 18 **Service militaire**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou rappel sous les drapeaux est réglé selon des dispositions légales.

En ce qui concerne, toutefois, les jeunes salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas, en soi-même, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis, et éventuellement, l'indemnité de licenciement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires du deuxième alinéa en cas de licenciement collectif affectant la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, éventuellement, l'indemnité de licenciement.

Un droit de priorité à l'embauchage valable pendant une année à dater de sa libération est réservé à tout salarié qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Article 19 **Hygiène et sécurité - Médecine du travail**

19.1 **Hygiène et sécurité**

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

19.2 **Médecine du travail**

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'embauchage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance spéciale.

Article 20

Conciliation - Interprétation : Commission paritaire de conciliation

Toutes les réclamations collectives nées de l'interprétation de la présente convention collective seront soumises par la partie la plus diligente à la commission départementale ou régionale paritaire de conciliation instituée au présent article.

Cette commission pourra être saisie, dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 du présent chapitre, des difficultés relatives à l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes, jeunes et adultes, pour un travail de valeur égale.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personne, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation un procès-verbal en est dressé sur le champ, par les soins du secrétariat assuré par la délégation patronale ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié, sans délai, aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation équivaut à sa renonciation.

Pendant la période de la procédure de conciliation, les parties contractantes s'engagent à ne décider ni grève, ni lock-out.

Article 20

Alinéa 2

Cette commission pourra être en outre saisie par la partie la plus diligente des différends persistant entre un employeur et un salarié concernant la classification de celui-ci.

La commission se réunira dans ce cas dans un délai qui ne peut excéder deux mois. Ce délai sera réduit à quinze jours francs lorsque le nombre de différends individuels non encore examinés sera au moins égal à cinq.

Après comparution des parties concernées les membres de la commission paritaire de conciliation émettront un avis consigné par procès-verbal notifié à chacune des parties au litige.

Le recours à cette procédure se cumule avec les voies de recours habituelles devant les juridictions de droit commun.

Article 21

Dépôt - Extension

21.1

Le texte des présentes dispositions conventionnelles sera déposé au secrétariat de la D.D.T.E. de La Réunion, dans les conditions prévues par le code du travail.

21.2

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 22

L'ensemble du personnel occupé par les employeurs relevant par leur activité de la présente convention doit avoir notification dans un délai de quatre mois à compter de la signature du présent document de sa classification. Cette notification sera faite par écrit et la classification ainsi attribuée figurera sur les fiches de paye.

En cas de désaccord du salarié, celui-ci en informera l'employeur par écrit en indiquant la classification à laquelle il estime pouvoir prétendre et les raisons lui permettant une telle position.

A défaut d'accord entre les parties, ce différend individuel sera porté pour avis devant la commission paritaire départementale de conciliation.

Article 23

Date d'application

La présente convention entrera en vigueur le 9 mars 1983.

Classification

(Voir également accord du 16 décembre 2002 étendu)

Définitions des emplois

Les classifications et coefficients suivants illustrent l'application de ces critères aux appellations traditionnelles.

Manoeuvres

Manoeuvres 1^{re} catégorie : balayeurs, coursiers.

Gardiens manoeuvres 1^{re} catégorie :

Gardiens : préposé de jour ou de nuit, exerçant la surveillance soit aux portes, soit dans les étages et pouvant, en outre, faire de petits travaux de nettoyage des locaux ou d'encaissement ou de contrôle et n'effectuant pas de travail débitable à la clientèle.

Gardiens laveurs : n'est employé que de nuit, ses fonctions sont multiples. Elles comprennent celles de gardien, recevoir la clientèle, laver les voitures et éventuellement, répondre aux appels téléphoniques et faire les encaissements.

Manoeuvres de poste 2^e catégorie : coursiers sur vélo et remorque, manutentionnaires, laveurs de voitures, gratteurs de châssis, laveurs de pièces.

Garçons de garage manoeuvres 2^e catégorie :

Gardien, garçon de garage : préposé de jour ou de nuit, possédant le permis de conduire, employé à des travaux divers pour les besoins de la profession : gardiennage, services à la clientèle, distribution d'essence, réparation de pneus, rangement, nettoyage et, accessoirement, lavages, graissage et encaissement éventuels.

Garçons de garage de jour : préposé de jour, possédant le permis de conduire, employé à des travaux divers pour les besoins de la profession : gardiennage services à la clientèle, distribution d'essence, réparation de pneus, rangement, nettoyage, lavages, graissages et encaissements éventuels.

Aides-mécaniciens

Aide-mécanicien 1^{er} échelon : ouvrier qui exécute soit des travaux courants, soit des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles, ou rendus tels, par une organisation ou des dispositifs appropriés et ne nécessitant qu'une adaptation ou une mise au courant sommaire (moins d'une semaine).

Classification : dépose et repose d'organes sur châssis, permis de conduire.

- Graisseurs stations-service.
- Aide-magasinier d'outillage.
- Monteur-réparateurs de pneus.

Qualification : ouvrier pouvant exécuter les travaux suivants :

1. déposer un ressort, le démonter, graisser les lames, changer les bagues et axes, reposer ;
2. remplacer les joints de collecteur de pipe d'eau, de pompe à eau, de gazo ;
3. préparer une voiture à la livraison : faire les pleins, vérification de la pression des pneus, s'assurer de la propreté, sortir les voitures de l'usine.

Aide-mécanicien 2^e échelon : ouvrier n'appartenant pas au 1^{er} échelon.

Classification : démontage et remontage d'organes.

— Conducteurs-dépanneurs (remorquage).

Qualification : avec permis catégorie E et pouvant exécuter les travaux suivants :

1. Remplacer les garnitures de freins sur un moyeu, centrage et réglage.
2. Rôdage de soupape avec rectification et réglage.

Il doit être également susceptible d'exécuter les travaux de qualification de l'aide-mécanicien 1^{er} échelon.

Mécaniciens

On entend par mécanicien, un ouvrier possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle et ayant satisfait à l'essai professionnel correspondant aux critères ci-après :

Cette catégorie comprend trois échelons :

Mécanicien 1^{er} échelon :

Classification :

- monteurs mécaniciens ;
- aides-monteurs gazo.

Qualification : relever des cotes avec pied à coulisse (vernier au 1/50^e) :

— ouvrier pouvant exécuter les travaux de l'aide-mécanicien.

2^e échelon et en outre :

1. Vérifier et régler un embrayage, dépose et repose de la friction.
2. Démonter un différentiel, remise en état, remonter, régler.
3. Démonter et remise en état complète du train avant et réglage.
4. Remise en état direction, régler.
5. Dressage de deux faces 50x15 avec équerrage sur champ.

Tous les travaux d'essai ci-dessus devront être effectués, en temps normaux, compte tenu de l'outillage dont pourra disposer l'ouvrier.

Mécanicien 2^e échelon :

Classification : ouvrier capable d'exécuter tous les travaux de la profession dans un temps normal, sans aide ni conseils.

- Monteurs motoristes, gazo.
- Mécaniciens réparateurs en organes.
- Mécaniciens sur diesel, hydraulique ou injection.
- Soudeurs autogène et éventuellement à l'arc.

Qualification : permis de conduire correspondant à la qualification demandée à l'embauche. Relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier au 1/50^e).

Cet ouvrier doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il pourra disposer :

a) monteurs motoristes et gazo, capables d'exécuter sur un moteur tous les travaux de remise en état par remplacements de pièces, avec tous les ajustages et réglages nécessaires. Les pièces remplacées, peuvent être soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par les soins de l'ouvrier.

b) Mécaniciens-réparateurs en organes sur tous les organes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire : embrayage, boîte de vitesses, transmission, pont arrière, essieu AV, direction, freins, servo-freins, etc..., tous travaux de remise en état par remplacement de pièces avec tous ajustages et réglages nécessaires. Les pièces remplacées peuvent être soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par les soins de l'ouvrier. Réglage, allumage et carburation.

c) En présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à changer et, après remise de ces dernières, effectuer le remontage complet.

d) Il peut être envoyé en dépannage et être capable d'effectuer seul et sur place, les travaux courants que nécessitera la réparation du véhicule.

e) Soudo-brasure et soudure autogène courantes et éventuellement à l'arc.

f) Dressage de deux faces 50x15 avec équerrage sur champ.

Mécanicien 3^e échelon :

Classification : ouvrier qualifié, possédant les connaissances théoriques et une expérience consommée de la réparation automobile.

Capable de mener à bien la réparation complète de tous véhicules automobiles et de moteurs, au point de vue mécanique, d'ajuster les pièces, de faire les réglages et la mise au point de tous les organes et de procéder aux essais.

Qualification : permis de conduire correspondant à la qualification demandée à l'embauche.

Relevé de cotes avec tous appareils de mesure de précision. Cet ouvrier doit être capable de réaliser convenablement et dans des temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il pourra disposer :

a) Procéder à la réfection complète d'un moteur avec ajustage de l'embellage et de la ligne d'arbre. Remontage complet, réglage.

b) Etant donné le moteur (essence ou diesel) prêt à être remonté, contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage, réglage et mise au point complète. L'essai du moteur devra donner entière satisfaction.

c) En présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à changer et, après remise de ces dernières, effectuer le remontage complet.

d) il peut être envoyé en dépannage et être capable d'effectuer seul et sur place tous les travaux disponibles que nécessitera la réparation du véhicule.

e) Il doit pouvoir réparer et mettre au point tous les dispositifs modernes, tels que servo-freins, servo-direction, servo-débrayage, boîtes automatiques au besoin avec le secours de notice ou plan de montage et, éventuellement par des stages chez les constructeurs, posséder des notions d'électricité suffisantes pour les pannes.

f) Dressage de deux faces 50x15 avec équerrage sur champ.

g) Forger un bédane avec trempe et revenu.

h) Soudo-brasure et soudure autogène courantes et éventuellement à l'arc.

Aides-tôliers

Aide-tôlier 1^{er} échelon

Ouvrier qui exécute, soit des travaux courants, soit des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels, par une organisation ou des dispositifs appropriés et ne nécessitant qu'une adaptation ou une mise au courant sommaire (moins une semaine). Cisailleur. Assimilé à aide-mécanicien 1^{er} échelon.

Aide-tôlier 2^e échelon

Doit être capable d'exécuter les travaux du 1^{er} échelon et, en outre, d'effectuer des travaux de dégraissage et de redressage sommaire.

Tôliers

Tôlier 1^{er} échelon

Ouvrier professionnel qui, partant des métaux en feuilles employés dans la fabrication des carrosseries est capable de faire ou réparer tous éléments de tôlerie et de carrosserie autres que la forme, avec ou sans plan ; il doit connaître la soudure à l'étain, soudure autogène, soudure électrique par point de ces métaux.

Tôlier 2^e échelon

Ouvrier professionnel qui, partant des métaux en feuilles employés dans la fabrication des carrosseries et capable à l'aide d'un petit outillage, d'outils de tôlerie à main ou mécanique, de former, planer, assembler, réparer avec ou sans plan ou maquette, les éléments d'une carrosserie et passer au marbre. Il doit connaître la soudure à l'étain, soudure autogène, soudure électrique par point de ces métaux.

Tôlier 3^e échelon

Mêmes capacités professionnelles que tôlier 2^e échelon, mais sur tous métaux.

Aide-peinture

Aide-peinture

Ouvrier qui exécute, soit des travaux courants, soit des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels par une organisation ou des dispositions appropriées et ne nécessitant qu'une adaptation ou une mise au courant sommaire (moins d'une semaine). Assimilé à l'aide-mécanicien 1^{er} échelon.

Peintres*Ponceur-lustreur**Peintre en voitures*

Ouvrier professionnel qui sait effectuer toutes les opérations successives nécessaires à la peinture partielle ou complète d'une carrosserie avec des produits gras synthétiques ou cellulosiques.

Peintre-raccordeur

A les mêmes aptitudes que l'ouvrier professionnel peintre en voiture ; il sait, en outre, composer des teintes à l'échantillon ; il doit être capable de faire les numéros de police et plaques de coordination.

Selliers*Aide-sellier*

Ouvrier qui exécute soit des travaux courants, soit des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels, par une organisation ou des dispositifs appropriés et ne nécessitant qu'une adaptation ou une mise au courant sommaire (moins une semaine). Assimilé à aide-mécanicien 1^{er} échelon.

Sellier-poseur-coupeur

Est l'ouvrier qui est capable de couper, préparer, piquer, confectionner et poser tous les éléments composant les garnitures d'une carrosserie.

Doit être capable de refaire une capote ou un bâchage.

Ferreurs*Aide-ferreur 1^{er} échelon*

Ouvrier qui exécute soit des travaux courants, soit des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels, par une organisation ou des dispositifs appropriés et ne nécessitant qu'une adaptation ou une mise au courant sommaire (moins une semaine). Assimilé à aide-mécanicien 1^{er} échelon.

Aide-ferreur 2^e échelon

Doit être capable d'exécuter les travaux du 1^{er} échelon et, en outre, d'aider le soudeur à l'arc - soudeur à l'autogène - plaqueur de moulures. Assimilé à l'aide-mécanicien 2^e échelon.

Ferreur

Ouvrier professionnel sachant préparer, entailler, poser, suivant les règles de l'art et sur n'importe quelle carrosserie les ferrures de portières, de lève-glaces, les serrures, les pare-chocs, les éléments de capotage, en un mot, toutes les ferrures articulées de la carrosserie. Il doit connaître la soudure autogène et la brasure.

Électriciens*Aide-électricien 1^{er} échelon*

Ouvrier qui exécute des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels, par une organisation ou des dispositifs appropriés et ne nécessitant qu'une adaptation ou une mise au courant très sommaire (une semaine environ).

Aide-électricien 2^e échelon

Ouvrier spécialisé capable de la dépose et de la repose des appareils sur une voiture : dynamo, démarreur, projecteurs, etc..., d'exécuter des travaux d'ordre secondaire, tels que remplacement de lanterne AR, feux d'encombrement, avertisseurs, batteries d'accumulateurs, projecteurs, etc..., et savoir en effectuer la réparation simple.

Électricien 1^{er} échelon

Ouvrier électricien professionnel ayant encore besoin de perfectionnement et susceptible d'être utilisé pour les travaux de pose, réparation des canalisations appareillage et machines courantes y compris installation de poste de radio avec, s'il y a lieu, les conseils de spécialistes de catégorie supérieure.

Électricien 2^e échelon

Ouvrier électricien professionnel possédant le permis de conduire correspondant à la qualification demandée à l'embauche, capable de la pose, l'installation, du dépannage, de la réparation du matériel courant, y compris dynamo, démarreur 6x12 V, 12x24 V, magnéto, alternateur, allumeur tous types, installation poste de radio, le tout sans recours à d'autres spécialistes et ayant des notions d'électronique.

Est capable de se servir d'outillage et tests spéciaux utilisés dans la profession. Le tout sans recours à d'autres spécialistes.

Électricien 3^e échelon

Ouvrier électricien professionnel possédant le permis de conduire, capable d'effectuer des travaux de pose, installation, dépannage et réparation de tous matériels d'électricité automobile y compris tous types de magnétos, allumeurs, dynamos, démarreurs, alternateurs et installation 6x12 et 12x24 et ayant des notions d'électronique.

Installation et dépannage simples de pose de poste radio auto. Calcul de lignes pour installations spéciales, enseignes lumineuses, sonorisation sur véhicules, groupes électrogènes, etc...

Mise au point du moteur (allumage et carburation) ou réparation de pompe à injection, mise au point.

Est capable de se servir d'outillage et tests spéciaux utilisés dans la profession. Le tout sans recours à d'autres spécialistes.

Électronicien de l'automobile - Radiateuristes*Aide-radiateuriste 1^{er} échelon*

Ouvrier capable de sortir des bains de décapage, laver et brosser, de tous types, redresser les ailettes, étamer les pièces, tringler les faisceaux, peindre au pistolet les radiateurs terminés, accessoirement manutentions diverses et balayage.

Aide-radiateuriste 2^e échelon

Doit être capable d'exécuter les travaux du manœuvre de poste et en outre, savoir démonter, refaire les soudures, remonter les radiateurs de tourisme et de série, procéder à leur étanchéité.

Radiateuriste 1^{er} échelon

Ouvrier professionnel pouvant exécuter les travaux de l'aide-radiateuriste 2^e échelon et en outre :

1. Débrosser et redresser boîtes et pièces.
2. Réparer un faisceau accidenté.
3. Monter un faisceau de tourisme.
4. Souder à l'autogène ou à la soudo-brasure.
5. Effectuer des petites opérations sur des radiateurs de camions. Toutes ces opérations dans des temps normaux.

Radiateuriste 2^e échelon

Ouvrier professionnel capable d'exécuter tous les travaux précédents sur radiateurs tous types, sans aide ni conseil, dans des temps normaux, et en outre :

1. Remplacer un faisceau après en avoir relevé les cotes.
2. Confectionner boîtes et pièces suivant gabarit.
3. Avoir des notions de soudure à l'arc et électrique par points.

Radiateuriste 3^e échelon

Ouvrier capable d'exécuter les travaux des autres catégories et en outre :

1. Exécuter un radiateur sur croquis coté avec confection, après traçage des bassins, joues, buse d'air et toutes autres pièces.
2. Confectionner un réservoir suivant plan.

3. Etablir un devis, compte tenu des pièces comptables mises à sa disposition.

4. Remplacer éventuellement et momentanément le chef d'entreprise pour la direction des travaux.

Définitions générales des niveaux et des échelons

Remarques préalables

Les niveaux de l'Education nationale sont ceux énoncés par la circulaire du 1^{er} juillet 1967. Ces niveaux de connaissances professionnelles peuvent être acquis soit par la voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

La responsabilité d'encadrement caractérise l'agent de maîtrise. Cette responsabilité requiert à la fois les qualités nécessaires à l'animation d'un groupe de personnes et des connaissances professionnelles acquises par formation ou expérience. Ces dernières sont au moins équivalentes à celles des personnes encadrées.

L'agent de maîtrise s'inscrit dans les mêmes grilles (grille de niveaux, grille d'échelons, grille de coefficients), que les autres catégories de salariés, visées par le présent accord.

Niveau V

Caractéristiques

<i>TYPE D'ACTIVITÉ</i>	<ul style="list-style-type: none">— Responsabilité d'activités diversifiées en assurant leur coordination, avec le plus souvent la fonction d'encadrement, mais parfois avec la seule mise en application d'une très haute technicité.— Conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues.— Une très grande maîtrise dans l'activité avec prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions.
<i>AUTONOMIE</i>	<ul style="list-style-type: none">— Directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens.— Contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise, lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficultés.
<i>RESPONSABILITÉ</i>	<ul style="list-style-type: none">— Large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité avec dans le cas du personnel d'encadrement, animation professionnelle des hommes qui en dépendent, éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise de niveaux III et IV.
<i>NIVEAU DE CONNAISSANCES</i>	<ul style="list-style-type: none">— Niveau III de l'Education nationale : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).

Échelons

3 ^e échelon (coeff. 365)	<p>— L'activité est caractérisée par la responsabilité de concevoir, d'élaborer et de mettre en oeuvre les solutions les plus adaptées dans son secteur d'activité en ayant pour seules directives les objectifs et les règles de gestion élaborées sous la responsabilité du chef d'entreprise ou d'un cadre.</p> <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle couvre tous les aspects de la fonction d'encadrement sauf embauchage, promotion, licenciement et autres responsabilités du domaine des cadres. Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.</p>
2 ^e échelon (coeff. 340).	<p>— L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la responsabilité dans son secteur d'activité, d'actions diversifiées en assurant leur coordination, • la prise en compte des données et contraintes propres au secteur d'activité avec leurs incidences techniques, commerciales, administratives, • l'élaboration de solutions adaptées pouvant amener à proposer à l'autorité la modification de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées. <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes. Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe.</p>
1 ^{er} échelon (coeff. 315)	<p>— L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la responsabilité d'activités diversifiées, • la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût. <p>Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergence par rapport aux objectifs.</p> <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes.</p>

Niveau IV

Caractéristiques

TYPE D'ACTIVITÉ	<p>— Responsabilité d'actions qui dans la spécialité professionnelle peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe. Cette complexité peut être due à la nature du problème mais aussi au fait que pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres personnes responsables dans les autres services lorsque l'entreprise est très structurée.</p> <p>— Mise en oeuvre de méthodes, procédés et moyens associés à une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre. Habituellement, les méthodes sont connues ou indiquées.</p> <p>— Une compétence reconnue dans l'activité, déterminée, associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de pouvoir les faire intervenir dans la solution des problèmes cités ci-dessus, l'entreprise est très structurée.</p>
AUTONOMIE	<p>— Instructions de caractère général fixant un cadre d'activités et les conditions d'organisation.</p> <p>— Contrôle par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.</p>
RESPONSABILITÉ	<p>— Organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes.</p> <p>— Cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de personnes de niveaux I à III inclus.</p>
NIVEAU DE CONNAISSANCES	<p>— Niveau IV de l'Education nationale.</p> <p>Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré).</p>

Échelons

3 ^e échelon (coeff. 290)	<p>— L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes, • la modification importante des méthodes, procédés et moyens, • la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre. La liaison avec le chef hiérarchique (agent de niveau V - cadre ou chef d'entreprise) est permanente.</p>
2 ^e échelon (coeff. 275).	<p>— L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la nécessité d'adapter et de transposer en vue de l'objectif à atteindre, les méthodes et moyens ayant fait l'objet d'application similaire, • la recherche de plusieurs solutions avec analyse de leurs avantages et de leurs inconvénients. <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur un groupe constitué essentiellement de personnes de niveaux II et III, éventuellement, avec l'aide d'un agent de maîtrise de qualification moindre.</p>
1 ^{er} échelon (coeff. 260)	<p>— L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une initiative sur le choix des moyens et procédés habituellement utilisés dans l'entreprise, • le recours fréquent à divers responsables pour régler les problèmes ayant des caractéristiques diverses telles que techniques, commerciales et administratives. <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III inclus.</p>

Niveau III

Caractéristiques

TYPE D'ACTIVITÉ	<p>— Travaux très qualifiés.</p> <p>— Mise en oeuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en oeuvre successive en vue de l'objectif à atteindre.</p>
AUTONOMIE	<p>— Instructions précises indiquant l'objectif à atteindre.</p> <p>— Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.</p>
RESPONSABILITÉ	<p>— Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues, il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Dans le cas où il a en plus la responsabilité hiérarchique, c'est un agent de maîtrise.</p> <p>— Cette responsabilité de maîtrise est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution.</p>
NIVEAU DE CONNAISSANCES	<p>— Niveau IV bis de l'Education nationale.</p> <p>Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>— Niveau V de l'Education nationale.</p> <p>Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).</p>

Échelons

3 ^e échelon (coeff. 240)	<p>— L'activité est caractérisée par l'exécution ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit d'un ensemble d'opération très qualifiées ou inhabituellement dans les techniques de la spécialité, • soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. <p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en oeuvre en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte le plus habituellement sur des personnes de niveau I et II et comporte l'organisation complète du travail et des personnes ainsi dirigées, et leur contrôle.</p>
2 ^e échelon (coeff. 225).	<p>— L'activité est caractérisée par l'exécution de suites de tâches très qualifiées et interdépendantes.</p> <p>Il faut posséder une compétence complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.</p> <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte le plus habituellement sur des personnes de niveaux I et II et est limitée à l'organisation simple du travail des personnes ainsi dirigées et à leur contrôle.</p>
1 ^{er} échelon (coeff. 215)	<p>— L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées, nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit une grande variété de connaissances dans la spécialité, • soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques voisines. Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues. <p>— Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveau I.</p>

Niveau II

Caractéristiques

TYPE D'ACTIVITÉ	<p>— Travaux qualifiés.</p> <p>— Exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables.</p>
AUTONOMIE	<p>— Instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.</p> <p>— contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.</p>
RESPONSABILITÉ	— Responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail.
NIVEAU DE CONNAISSANCES	<p>— Niveau V de l'Education nationale.</p> <p>Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).</p> <p>— Niveau V bis de l'Education nationale.</p> <p>Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>

Échelons

3 ^e échelon (coeff. 190)	— L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues.
2 ^e échelon (coeff. 180)	— L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience. Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation. Ces tâches nécessitent un contrôle qui peut être difficile.
1 ^{er} échelon (coeff. 170)	— L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés. Cet échelon est un échelon transitoire pour un professionnel en début de carrière ou un échelon accessible à certains salariés de niveau I ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires semblables à celles du niveau II. Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique soit par la pratique.

Niveau I

Caractéristiques

<i>TYPE D'ACTIVITÉ</i>	— Travaux simples ou répétitifs. — Application de consignes.
<i>AUTONOMIE</i>	— Consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs). — Contrôle direct par une personne de niveau supérieur.
<i>RESPONSABILITÉ</i>	— Responsabilité de l'exécution conforme aux consignes.
<i>NIVEAU DE CONNAISSANCES</i>	— Niveau VI de l'Education nationale. Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Échelons

<i>3^e échelon</i> (coeff. 155)	— L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées fixent le mode opératoire. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.
<i>2^e échelon</i> (coeff. 145)	— L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples et bien définis selon un mode opératoire imposé et dont le contrôle est limité à une vérification simple de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.
<i>1^{er} échelon</i> (coeff. 140)	— L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante (telles que par exemple surveillance, nettoyage, distribution de documents, etc...).

Titre II

Classification des activités professionnelles, des employés, techniciens et agents de maîtrise

Employés non professionnels

	Coefficients
<i>Personnel de nettoyage</i> : femme de ménage	140
<i>Agent de liaison</i> : est chargé d'assurer la liaison entre les différents services, de distribuer le courrier, de faire les courses	140
<i>Garçon de bureau, huissier</i> : agent chargé de faire attendre les visiteurs, de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter avec éducation et tact	140
<i>Surveillant aux portes</i> : agent chargé de la surveillance des entrées et des sorties, de vérifier les heures de présence	140
<i>Surveillant, veilleur de nuit</i> : est responsable de la surveillance de l'entreprise, effectue des rondes de jour et de nuit, doit faire preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité	140

Pointeaux

	Coefficients
--	--------------

<i>Pointeau 1^{er} échelon</i> : employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendule, etc, vérification des temps passés sur bons de travail en fonction des heures de présence et autres travaux analogues	155
<i>Pointeau 2^e échelon</i> : en outre les tâches de pointeau, calcule bons de travaux ainsi qu'éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paie	170
<i>Pointeau comptable payeur</i> : employé répondant à la définition du pointeau 2 ^e échelon et chargé de l'établissement des bordereaux d'appointements en tenant compte des allocations et des primes éventuelles, retenues au titre des assurances sociales et à titres divers : il établit également des relevés divers et des comptes afférents aux questions de salaires et assure la paie d'une partie du personnel ainsi que la ventilation des appointements pour le comptable	190

Employés de bureau

	Coefficients
<i>Employé aux écritures</i> : est capable d'exécuter des travaux d'écritures, de chiffrages et autres travaux analogues mais simples et éventuellement peut être chargé du service d'un fichier	145
<i>Archiviste-fichiste</i> : classe, suivant des instructions, les documents qui lui sont remis et est capable de les retrouver rapidement	145
<i>Aide-comptable</i> : employé aux écritures pouvant tenir les livres suivant directives du comptable industriel ou commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables dans un bureau de comptabilité. Employé au dépouillement des prix de revient	155
<i>Facturier</i> : remplissant les conditions dactylo 2 ^e échelon (40 mots minute). Établit les factures, applique les conditions spéciales, remises, doit réunir les éléments de la facturation	155
<i>Aide-caissier</i> : employé chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, du chef de la comptabilité ou du patron	155

<i>Employé administratif 1^{er} échelon :</i>	155
pour des travaux courants de bureau pouvant cumuler toutes les fonctions d'employé aux écritures figurant à cette convention et possédant les notions de comptabilité de l'aide-comptable	
<i>Fichiste du service de vente :</i>	155
employé susceptible d'effectuer tous les travaux du fichier, dépouillement et report des listes d'immatriculation, établissement des fiches, préparation du planning du service de vente	
<i>Employé d'approvisionnement :</i>	155
tient les fiches de surveillance des stocks prend l'initiative des commandes de réapprovisionnement ou de réclamations pour livraisons dans les délais prévus	
<i>Employé administratif 2^e échelon :</i>	170
employé aux écritures assurant une partie de chacune des définitions dans la rubrique « employés » à l'exception des travaux confiés au comptable commercial	
<i>Téléphoniste sur poste simple :</i>	145
n'est pas uniquement employé au téléphone. Peut effectuer certains travaux simples d'écriture (débutant)	
<i>Téléphoniste-standardiste :</i>	155
opérateur occupé exclusivement et en permanence à donner des communications à l'aide de commutateurs téléphoniques dont le trafic nécessite un travail ininterrompu. Les téléphonistes-standardistes recevront un supplément d'appointments mensuels égal à 25 points pour l'utilisation quotidienne d'une langue étrangère qu'ils parleront couramment	
<i>Hôtesse d'accueil :</i>	155
employée de bonne présentation qui accueille les visiteurs, les renseigne, les oriente. Elle peut, selon les besoins, effectuer des travaux administratifs simples. Les hôtesses d'accueil recevront un supplément d'appointments mensuels égal à 25 points pour l'utilisation d'une langue étrangère qu'elles parleront couramment	

Garage

Chef de garage :

1. A la surveillance du personnel de garage comprenant le minimum de cinq salariés ; gardiens, laveurs et commis d'étagé, pour l'ensemble de l'établissement.

2. Assume la responsabilité de l'entretien des voitures ainsi que le garage de celles-ci.

3. Est responsable de la recette.

4. Assume également la responsabilité du service dépannage et des réparations urgentes des véhicules.

5. Il a éventuellement à assurer une liaison avec l'atelier et les services administratifs. Il peut, éventuellement, fournir des renseignements à la clientèle.

	Coefficients
<i>Chef de garage de jour :</i>	
1 ^{er} catégorie : au-dessous de 200 voitures	225
2 ^e catégorie : de 200 à 300 voitures	240
3 ^e catégorie : au-dessus de 300 voitures	260
<i>Chef de garage de nuit :</i>	
1 ^{er} catégorie : au-dessous de 200 voitures	240
2 ^e catégorie : de 200 à 300 voitures	260
3 ^e catégorie : au-dessus de 300 voitures	275

Dactylos

	Coefficients
<i>Dactylographe débutante</i> : employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée	145
<i>Dactylographe 1^{er} degré</i> : employée ayant plus de six mois de pratique professionnelle, mais ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes 2 ^e degré	155
<i>Dactylographe 2^e degré</i> : employée sur machine à écrire capable de 40 mots/minute ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail	170
<i>Sténodactylographe débutante</i> : employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues ci-après pour les sténodactylographes qualifiées, est capable de travaux simples de sténographie	155
<i>Sténodactylographe 1^{er} degré</i> : employée ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes 2 ^e degré	170
<i>Sténodactylographe 2^e degré</i> : employée capable de 100 mots/minute en sténo, de 40 mots/minute à la machine sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante	170

<i>Sténodactylographe correspondancièr</i> : employée répondant à la définition de sténodactylographe et chargée couramment de répondre seule à des lettres simples	180
<i>Secrétaire sténodactylographe</i> : répondant à la définition de la sténodactylographe et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Collabore particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elle est attachée. Peut être chargée du classement de certains dossiers	190
<i>Sténodactylographe en langues étrangères</i> : les sténodactylographes chargées quelle que soit la catégorie dont elles relèvent, de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère recevront, en plus des minima fixés pour la catégorie ou leur échelon et par langue utilisée, un supplément d'appointements mensuels de 25 points. Dans ce supplément est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur ; mais, lorsque la rédaction est en langue étrangère, telle qu'elle est définie plus haut est exigée par surcroît, le supplément des appointements mensuels est fixé à 35 points	
<i>Secrétaire de direction</i> : emploi répondant à la définition de secrétaire sténodactylographe, mais attachée exclusivement à la direction et susceptible, en cas d'absence de l'employeur, de prendre certaines initiatives sans responsabilités importantes	260
<i>Mécanographe</i> : travaille sur machine Elliot Fischer, Burroughs ou similaire, à clavier complet, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques et à de bonnes notions de comptabilité commerciale ou industrielle	170

Comptabilité

	Coefficients
--	--------------

<i>Comptable commercial 1^{er} échelon</i> :	190
agent capable de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer le prix de revient, balance, bilan, statistique, prévisions de trésorerie, etc	
<i>Comptable industriel 1^{er} échelon</i> :	190
agent capable d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en collationnant la main-d'oeuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux suivant un coefficient qu'il est capable de déterminer lui-même, centralise les payes	
<i>Caissier</i> : comptable qui est, en outre, responsable des valeurs en caisse	215
<i>Comptable 2^e échelon</i> : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable	225
<i>Chef de groupe de comptabilité</i> : agent d'encadrement ayant au moins les connaissances de l'employé le plus qualifié placé sous les ordres soit d'un agent d'encadrement, soit de l'employeur ou de son représentant. Il assure le commandement d'un groupe de comptabilité composé de divers employés et aides dont il surveille le travail. Il est responsable de la discipline et du rendement de son groupe :	
1 ^{er} échelon	240
2 ^e échelon	240
<i>Chef comptable</i> : employé répondant aux définitions de comptable 2 ^e échelon, ayant sous ses ordres des comptables ou des aides-comptables, il a l'entière responsabilité de son service, peut éventuellement recevoir les directives de l'expert comptable	315

Commercial

<i>Aide-vendeur prospecteur.</i>	Coefficients
<i>Aide-vendeur enquêteur (V.N., V.O., V.U. ou industriels)</i> : agent utilisant des connaissances techniques élémentaires et assurant la prospection et le démarchage de la clientèle	170

<i>Vendeur (V.N., V.O., V.U. ou industriels) :</i> employé possédant dans sa spécialité l'ensemble des connaissances techniques nécessaires et ayant les qualités requises pour l'exercice du métier auprès de la clientèle, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement	215
<i>Vendeur qualifié : (voir définition chapitre IV)</i>	225
<i>Vendeur confirmé (V.N., V.O., V.U. ou industriels) :</i> employé ayant exercé la profession de vendeur pendant au moins deux ans et ayant en plus de l'expérience du métier la compétence nécessaire à l'établissement d'une fiche signalétique d'expertise de reprise, ou pouvant, sous réserve de l'accord final de l'employeur vendre ou acheter suivant les directives reçues et en utilisant la documentation mise à sa disposition par l'employeur	275
<i>Chef de groupe (de vente) :</i> employé possédant toutes les qualités du vendeur confirmé, ayant la responsabilité d'un groupe d'employés répondant aux définitions ci-dessus	290
<i>Inspecteur commercial :</i> employé possédant toutes les qualités de vendeur confirmé ayant la responsabilité du rendement de tous les agents de vente auxquels il transmet les directives de la direction commerciale et surveille leur application	275

Technique

	Coefficients
<i>Pompiste :</i> chargé de la distribution des carburants et éventuellement chargé de travaux accessoires et maintenances de garage	145
<i>Aide-magasinier :</i> employé connaissant les pièces de rechange : capable de mettre les pièces en casiers et de les livrer sous les ordres du chef magasinier. N'a pas affaire à la clientèle	155
<i>Magasinier :</i> employé chargé de tenir un magasin ou magasin principal. Assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de rechange, outillage ou accessoires, veille à la conservation des marchandises qui lui sont confiées. Doit pouvoir tenir les fiches d'entrée et sortie	170

<i>Magasinier-vendeur 1^{er} échelon :</i>	180
employé chargé de l'approvisionnement et de la vente des pièces de rechange. A des connaissances suffisantes concernant les caractéristiques des pièces détachées et accessoires, peut éventuellement donner des renseignements à la clientèle suivant les directives d'un chef magasinier. Période de six mois d'essai pour passer au 2 ^e échelon s'il a les qualités requises	
<i>Magasinier-vendeur 2^e échelon :</i>	225
employé chargé de l'approvisionnement et la vente des pièces de rechange, sous la responsabilité de ce dernier dans le cas contraire. A de bonnes connaissances concernant les caractéristiques des pièces détachées et accessoires. Est susceptible de donner à la clientèle tous renseignements désirables. Assimilé à agent de maîtrise lorsqu'il occupe l'emploi le plus élevé dans la hiérarchie des magasiniers de l'entreprise	
<i>Chef d'équipe A :</i> agent de maîtrise professionnel travaillant normalement à la production, pouvant justifier de connaissances professionnelles suffisantes pour assurer la direction, le rendement et la responsabilité du travail effectué par le personnel placé sous ses ordres	225
<i>Chef d'équipe B :</i> agent de maîtrise professionnel travaillant à la production pendant le temps qui n'est pas consacré effectivement à ses fonctions de commandement. Il doit assurer le rendement de son équipe et effectuer un minimum de travail d'administration ; fiches, bons de sortie, bons de travail	240
<i>Réceptionnaire d'atelier :</i> est chargé de recevoir la clientèle. Doit être capable de déceler les causes du mauvais fonctionnement et de présumer les réparations à effectuer sur le véhicule. Établit l'ordre et fixe les délais des réparations d'accord avec le contremaître ou le chef d'atelier, et surveille l'avancement des travaux, doit se tenir en contact constant avec la clientèle. Peut être chargé des travaux administratifs correspondants	260

<i>Adjoint administratif d'atelier</i> : détaché par la direction dans les ateliers indépendants, chargé de recevoir la clientèle. Seconde le chef d'atelier pour tous les travaux administratifs et statistiques de l'atelier. Est qualifié pour effectuer les achats du magasin, pièces détachées, accessoires et en général tous les travaux de coordination de l'atelier	275
<i>Chef magasinier</i> : agent responsable du magasin ayant sous ses ordres un minimum de trois magasiniers ou d'aides-magasiniers et capable de tenir la comptabilité de son stock, possède des connaissances approfondies de la pièce de rechange et accessoires. Il peut être chargé des travaux administratifs correspondants et doit assurer, en temps voulu, l'approvisionnement de son magasin	290
<i>Contremaître A</i> : agent de maîtrise professionnel, généralement sous les ordres de son employeur ou de son représentant et pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelles approfondies des différents travaux qu'il a à contrôler. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres en même temps qu'il en contrôle le travail. Il doit exercer de façon permanente, un commandement sur le personnel de l'atelier. Il doit prendre également toutes initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité. Il peut, accessoirement, participer à la production. Il doit avoir sous ses ordres, soit deux chefs d'équipe, soit un chef d'équipe et plus de dix ouvriers. Toutefois, dans ce dernier cas et dans les petites entreprises, il peut ne pas avoir de chef d'équipe sous ses ordres lorsqu'il a reçu délégation de l'employeur pour le remplacer	290
<i>Chef magasinier</i> : même définition que chef magasinier 290, mais entreprise importante, plus de trois magasiniers	315
<i>Contremaître B</i> : appelé parfois chef d'atelier, travaillant comme indiqué en contremaître A. Il effectue, en outre, le travail administratif de facturation	315

<i>Chef d'atelier A</i> : agent de maîtrise professionnel directement sous les ordres de l'employeur ou de son représentant et pouvant justifier de toutes les connaissances techniques concernant un commandement sur un effectif d'environ 40 ouvriers. Toutefois, dans les établissements où il n'aurait pas le commandement sur 40 ouvriers, mais 10 au minimum, il doit avoir sous ses ordres au moins un agent de maîtrise (contremaître ou chef d'équipe) et assurer la responsabilité totale de l'exploitation de l'atelier	340
<i>Chef d'atelier B</i> : dans le cas où un chef d'atelier serait chargé des travaux « administratifs et de statistiques correspondantes » il aurait la responsabilité totale de son atelier	365

Employés dans les entreprises de location sans chauffeurs

<i>Collaborateurs employés</i>	Coefficients
<i>Gardien-réceptionnaire</i> : chargé de l'accueil des clients, réception des véhicules, distribution des carburants, responsable de la recette essence	155
<i>Prospecteur commercial</i> : agent utilisant les connaissances techniques élémentaires et assurant la prospection et le démarchage de la clientèle	170
<i>Hôtesse d'accueil</i> : chargée de la réception des clients, connaissance approfondie des tarifs et des conditions de location. Instruction générale suffisante. Les hôtesses recevront un supplément d'appointments mensuels égal à 35 points par langue étrangère dont elles posséderont des connaissances suffisantes pour soutenir correctement une conversation	180
<i>Préposé commercial</i> : employé assurant la réception de la clientèle chargé des questions commerciales, de la facturation, des formalités de sortie des clients, de la vérification des véhicules et de la constatation des réparations éventuelles à leur entrée	190
Les préposés recevront un supplément d'appointments, mensuels égal à 35 points par langue étrangère dont ils posséderont des connaissances suffisantes pour soutenir correctement une conversation	190
<i>Collaborateurs agents de maîtrise</i>	

<i>Chef de stand (aéroport, gare, dépôt, relais) :</i> agent de maîtrise professionnel généralement sous les ordres de l'employeur, ou de son représentant, et pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelles approfondies des différents travaux qu'il a à contrôler ; assume la responsabilité de la gestion d'une partie de l'exploitation détachée à l'extérieur jusqu'à 20 voitures (parc normal)	275
De 21 à 50 voitures	275
De 51 à 100 voitures	290
Au-dessus de 100 voitures	290
<i>Adjoint au chef de service (commercial ou mouvement) :</i> agent de maîtrise susceptible de remplacer le chef de service en son absence	275
<i>Chef de service (commercial ou mouvement) :</i> agent de maîtrise professionnel, généralement sous les ordres de l'employeur, ou de son représentant, assurant le service de réception de la clientèle, chargé d'une part de questions commerciales et de facturation ou, d'autre part, de la responsabilité des sorties et rentrées de voitures	290

Emplois plus particuliers aux entreprises d'importation

<i>Employés non professionnels</i>	Coefficients
<i>Surveillant principal :</i> employé répondant à la définition du surveillant aux portes et chargé d'appliquer et de faire appliquer les instructions générales au gardiennage. Établit les tours de garde. Peut être chargé de tâches administratives simples	155
<i>Administratifs</i>	
<i>Agent en douane 1^{er} échelon :</i> agent chargé suivant les instructions de son chef de procéder à des démarches à l'occasion desquelles il aura à utiliser des connaissances douanières élémentaires	190
<i>Agent de trafic :</i> tient à jour les documentations techniques lui permettant de chiffrer le coût des divers modes de transport, assure les relations courantes avec les transitaires en ce qui concerne les expéditions des marchandises	190

<i>Employé qualifié</i> : employé remplissant des fonctions d'ordre administratif, comportant une part importante d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale, y afférentes	215
<i>Agent en douane 2^e échelon</i> : agent remplissant les mêmes fonctions que l'agent en douane 1 ^{er} échelon, mais dont les fonctions comportent une part d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques en législation commerciale, douanière et fiscale y afférentes	215
<i>Acheteur</i> : employé possédant les connaissances technologiques correspondant à la branche dont il est chargé, en relation avec les fournisseurs pour l'achat des pièces ou moteurs, rassemble les éléments des commandes, reçoit et choisit les fournisseurs en accord avec son chef ou l'employeur, discute prix et délais	225
<i>Employé principal</i> : employés qualifiés ayant par une longue pratique une expérience approfondie et qui, tout en exerçant leurs fonctions, sont chargés en outre par un agent d'encadrement duquel ils dépendent, de coordonner le travail de plusieurs employés qualifiés dont l'un au moins est de leur catégorie.	
Acheteur principal	240
Caissier principal	260
Employé principal (des activités administratives, commerciales, fiscales, industrielles ou sociales)	225
<i>Chef de groupe</i> : agent d'encadrement ayant au moins les connaissances de l'employé le plus qualifié placé sous ses ordres, généralement lui-même sous ses ordres, soit d'un agent d'encadrement, soit de l'employeur ou de son représentant. Il assure le commandement permanent d'un groupe répondant à une activité déterminée et composé de divers employés et aides dont il surveille le travail. Il est responsable de la discipline et du rendement de son groupe	275
<i>Chef de section</i> : agent d'encadrement, généralement sous les ordres soit d'un cadre, soit de l'employeur ou de son représentant qui est chargé de diriger et de surveiller le travail de plusieurs groupes. Est responsable de la discipline et du rendement des groupes qu'il dirige	315

Comptabilité

<i>Inspecteur comptable</i> : est comptable par définition ; examine les documents comptables dressés par les succursales, rédige les comptes d'exploitation. Sa fonction normale consiste à se rendre sur place, exercer le contrôle de la gestion et adresser un rapport des constatations faites	Coefficients 290
---	---------------------

Mécanographie

<i>Perforeur</i> : agent sachant effectuer au moyen de machines électriques ou mécaniques, la transcription de renseignements sous forme de perforations pratiquées dans les cartes - 7 000 perforations à l'heure -2% d'erreur - 5% de gâche	Coefficients 155
<i>Vérifieur</i> : agent effectuant, au moyen de machines électriques ou mécaniques, la vérification de cartes perforées ; capable de vérifier 8 000 perforations à l'heure	155
<i>Aide-opérateur</i> : agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur sans avoir à établir les tableaux de connexion	155
<i>Opérateur 1^{er} échelon</i> : agent pouvant conduire et capable d'effectuer des tableaux de connexion standard sur une machine à cartes perforées déterminée	170
<i>Opérateur 2^e échelon</i> : agent ayant une connaissance approfondie des différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé. Capable d'effectuer des tableaux de connexions complets (machines électriques) ou des réglages compliqués (machines mécaniques) de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer	180
<i>Moniteur de perforation</i> : agent connaissant le matériel de perforation et de vérification de la marque dans laquelle il est spécialisé et chargé de répartir le travail et d'en assurer la bonne exécution	180

<i>Opérateur chef de groupe</i> : mêmes qualifications que l'opérateur 2 ^e échelon. Peut assurer, en plus, la surveillance de plusieurs opérateurs, ainsi que la bonne marche des chaînes de travaux	190
<i>Programmeur 1^{er} échelon</i> : agent titulaire d'un brevet de programmeur. Rédige les instructions d'exécution correspondant à des problèmes simples ou déjà analysés et peut en contrôler l'exactitude par des essais. Capable de déceler les erreurs de détail	190
<i>Opérateur principal</i> : opérateur qualifié capable de mener une chaîne d'opérations complète, sans cependant avoir du personnel à surveiller	215
<i>Chef opérateur</i> : agent titulaire du brevet d'opérateur du matériel de la marque dans laquelle il s'est spécialisé. Capable d'effectuer tous les travaux de connexion complexes et de conduire toutes les machines d'un atelier, de déceler les erreurs ou pannes de connexion et d'y remédier. Possède des connaissances suffisantes pour comprendre les travaux statistiques et comptables qu'il effectue. Assume la surveillance de plusieurs groupes de travaux	215
<i>Programmeur 2^e échelon</i> : programmeur qualifié. Rédige ou coordonne la rédaction des instructions correspondant à des problèmes vastes ou complets. En contrôle l'exactitude est capable de déceler et corriger les erreurs de détail et d'organisation logique du programme	260

Commercial

	Coefficients
<i>Contrôleur de prospection 1^{er} échelon</i> : employé administratif du secteur statistiques et mécanographie commerciales, se rendant dans les succursales et chez les concessionnaires pour assurer : — la mise en place des fichiers ; — la mise en route et le contrôle de la bonne utilisation de ce matériel, conformément aux règles définies ; — la surveillance du respect de la qualité des renseignements portés sur les C.R. et les fiches	190

<i>Contrôleur de prospection 2^e échelon</i> : employé commercial du service prospection et contrôle se rendant chez les concessionnaires et agents pour assurer : — la mise en place des fichiers ; — la mise en route et le contrôle de la bonne utilisation de ce matériel, conformément aux règles définies ; — la surveillance du respect de la qualité des renseignements portés sur les C.R.V. et les fiches de prospection ; — l'analyse des résultats d'immatriculation de chaque secteur d'agents ou de concessionnaires	260
--	-----

Technique

	Coefficients
<i>Démonstrateur</i> : employé capable de répondre à toutes les questions posées par un client au sujet d'un véhicule de la marque et de le faire apprécier au cours d'un essai. N'effectue pas de vente	190
<i>Employé service technique</i> : employé aux écritures ayant acquis une formation professionnelle par assimilation au cours de son travail dans les services méthodes, devis, lancement de travail, bureau d'ordonnancement ou de planning, sans responsabilité de service	170
<i>Agent technique 1^{er} échelon</i> : agent technique chargé, sous le contrôle de l'inspecteur après-vente dont il dépend, de procéder à des interventions sur les véhicules de la marque. L'accession se fait par promotion à partir d'une fonction du type « mécanicien » ou équivalent	190
<i>Agent technique 2^e échelon</i> : agent technique expérimenté, réalisant les travaux de l'agent technique 1 ^{er} échelon et chargé en outre, sur les directives d'un inspecteur après-vente, d'action de formation et de conseils, tant auprès du réseau que des utilisateurs de la marque. recueille également, pour le compte du service compétent, des informations concernant l'application de la garantie. L'accession se fait par promotion après exercice de la fonction au niveau 1 ^{er} échelon	225

<i>Inspecteur après-vente 1^{er} échelon :</i> technicien du matériel automobile chargé de recueillir et de transmettre toutes les observations concernant les défaillances du matériel de la marque et des marques concurrentes, ainsi que de donner des conseils à la clientèle et de faire des interventions pour permettre le meilleur emploi des véhicules de la marque ; doit témoigner également, vis-à-vis du réseau et des utilisateurs de qualités commerciales. L'accession se fait par promotion après exercice de la fonction agent technique 2 ^e échelon	275
<i>Inspecteur après-vente 2^e échelon :</i> en plus des tâches de l'inspecteur après-vente 1 ^{er} échelon, doit posséder une polyvalence technique sur un plan théorique et pratique pour l'ensemble du matériel de la marque. Est chargé également de promouvoir l'organisation et l'équipement des ateliers du réseau, conformément à des normes préétablies et de la conseiller sur toutes les questions de gestion concernant l'après-vente. L'accession se fait soit par promotion après exercice de la fonction inspecteur après-vente 1 ^{er} échelon, soit par recrutement à partir de fonctions de même type exercées dans une autre entreprise	315
<i>Inspecteur après-vente 3^e échelon :</i> en plus des tâches demandées à l'inspecteur après-vente 2 ^e échelon, doit être capable de prendre des décisions dans des situations difficiles ou litigieuses et d'exercer un contrôle ou un arbitrage à propos de solutions de problèmes techniques. L'accession se fait par promotion après exercice de la fonction inspecteur après-vente 2 ^e échelon	340

Employés dans les entreprises de réparation de carrosserie

	Coefficients
<i>Dessinateur-calqueur :</i> établit les tracés simples, calques, traits	155
<i>Dessinateur de carrosserie :</i> établit les éléments de carrosserie et des plans de charronnage ; ne peut établir et faire réaliser un plan de carrosserie sans collaboration	180

Titre III

Grilles de niveaux adaptées aux principaux groupes de salariés

Les grilles du Titre III sont l'adaptation au concret des définitions des niveaux énoncées en Titre II. Elles doivent permettre une meilleure utilisation au plan de l'entreprise.

Il a été retenu quatre groupes de métiers, qui doivent recouvrir la grande majorité des situations couvertes par cet accord :

- groupe des métiers d'atelier,
- groupe des métiers de magasin,
- groupe des métiers administratifs, de secrétariat et de comptabilité,

• groupe des métiers commerciaux et de vente.

En cas de difficulté d'interprétation, ce sont les définitions du Titre II qui doivent prévaloir.

Illustration Personnel d'atelier

Grille des critères

NIV.	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES
V	Gestion d'un atelier avec responsabilité d'activités diversifiées, organisation d'un programme de travail selon les directives reçues, conception des instructions d'application.	Contrôle par un cadre, ou par un chef d'entreprise lui-même, qui indique les règles à respecter, les objectifs et les moyens.	Large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité avec animation professionnelle des hommes qui en dépendent, le plus souvent par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise de niveaux III et IV.	Compétence confirmée technique, commerciale et administrative dans la gestion d'un atelier, jointe à une connaissance des autres secteurs de l'entreprise.
IV	Animation d'un atelier avec mise en oeuvre des méthodes habituelles connues ou indiquées, ou coopération avec le responsable d'atelier de niveau V ou cadre dans ses différentes activités, ou exécution d'actions complexes souvent en relation avec des responsables extérieurs à l'atelier.	Contrôle par un responsable de niveau V, par un cadre ou par le chef d'entreprise qui donnent les instructions de caractère général fixant le cadre d'activité et les conditions d'organisation. Les initiatives pour atteindre l'objectif sont fréquentes.	Organisation du travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes. S'il y a responsabilité d'encadrement, elle se fait directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre sur un groupe de personnes de niveaux I à III inclus.	Compétence reconnue permettant d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques surtout techniques mais également commerciales, administratives, et dont la solution est complexe. Cette compétence est associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise.
III	Exécution de travaux très qualifiés avec mise en oeuvre de méthodes connues, choix des moyens (outillage, etc) et de leur mise en oeuvre successive en vue du but à atteindre.	Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau supérieur IV ou plus) qui donne les instructions sur les buts à atteindre.	Organisation du travail dans la limite des instructions reçues avec, éventuellement, contrôle technique sur un personnel de qualification moindre. Dans le cas où il a en plus la responsabilité hiérarchique permanente, c'est un agent de maîtrise.	Connaissances techniques confirmées. Possibilité, sans que ceci soit obligatoire pour tous les salariés, d'apprécier un certain nombre d'aspects commerciaux liés à l'exercice de leurs connaissances techniques.
II	Exécution de travaux qualifiés en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables.	Contrôle direct par une personne le plus habituellement de niveau III ou plus qui donne des instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Responsabilité de l'exécution du contrôle attentif de son travail.	Connaissances techniques essentielles permettant l'exécution des travaux habituels.
I	Exécution de travaux simples ou répétitifs.	Contrôle direct par une personne de niveau supérieur qui donne sous forme de consignes simples tous les détails d'exécution des travaux à effectuer.	Responsabilité de l'exécution conforme aux consignes.	

Grille des appellations

NIV.	ECHEL.	COEFF.	DÉSIGNATION		
V	3	365	Chef d'atelier		
V	2	340	Chef d'atelier		
V	1	315	Chef d'atelier		
IV	3	290	Contremaître		
IV	2	275	Contremaître	Adjoint administratif d'atelier	
IV	1	260	Réceptionnaire	Adjoint administratif d'atelier	
III	3	240	Chef d'équipe		Technicien d'atelier
III	2	225	Chef d'équipe		Technicien électronicien de haut niv.

NIV.	ECHEL.	COEFF.	DÉSIGNATION		
III	1	215	Chef d'équipe		Mécanicien très qualifié ou électronicien
II	3	190			Mécanicien
II	2	180			Mécanicien
II	1	170		Pointeau	Mécanicien
I	3	155		Pointeau	Aide-mécanicien
I	2	145			Aide-mécanicien
I	1	140			Manoeuvre

Le classement s'effectue d'abord par référence à la grille de niveau ci-jointe (page précédente). Elle conduit ensuite au choix d'un échelon et d'un coefficient et enfin de l'appellation.

Il est recommandé de se limiter aux appellations traditionnelles les plus usuelles reprises ci-contre.

Pour permettre une harmonisation entre les entreprises, les grilles présentent un positionnement moyen des appellations, qui doit correspondre à la plupart des situations sans être impératif.

Remarques

— L'appellation « mécanicien » peut être remplacée par : électricien, tôlier, menuisier, peintre, sellier, ferreux, radiateuriste, etc.

— L'appellation « aide-mécanicien » peut être remplacée par préparateur VN/VO, pompiste, aide-tôlier, aide-peintre, etc.

— L'appellation « manoeuvre » peut être remplacée par femme de ménage, surveillant aux portes, veilleur de nuit.

— Tout salarié titulaire d'un CAP dans la spécialité exercée ne peut pas recevoir un coefficient inférieur au 170.

— Il est entendu que le coefficient 170 est un coefficient transitoire pour un ouvrier professionnel en début de carrière ou un coefficient accessible à certains salariés de niveau I ayant acquis une expérience certaine, ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires, semblables à celles de niveau II. Ce pourrait être le cas, en particulier, de certains pompistes ou de préparateurs VN/VO par exemple.

— Il est entendu que le coefficient 145 « aide-mécanicien » est un coefficient transitoire pour six mois.

Illustration personnel de magasin

Grille des critères

NIV.	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES
V	Gestion d'un magasin avec responsabilité d'activités diversifiées, organisation d'un programme de travail selon les directives reçues, conception des instructions d'application.	Contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même qui indique les règles à respecter, les objectifs et les moyens.	Larges responsabilités dans les domaines de son secteur d'activités, avec animation professionnelle des hommes qui en dépendent, le plus souvent par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise de niveaux III et IV.	Compétence confirmée technique, commerciale et administrative dans la gestion d'un magasin jointe à une connaissance des autres secteurs de l'entreprise.
IV	Soit : responsabilité d'un magasin avec mise en oeuvre de méthodes habituellement connues ou indiquées. Soit : coopération avec le responsable de niveau V ou cadre dans ses différentes activités.	Contrôle par un responsable de niveau V, par un cadre ou par le chef d'entreprise qui donnent les instructions de caractère général, fixent le cadre d'activité et les conditions d'organisation. Les initiatives sont fréquentes pour atteindre l'objectif.	Organisation du travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes. S'il y a la responsabilité d'encadrement, elle se fait directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre sur des personnes de niveau I à III inclus.	Compétence reconnue permettant d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques surtout techniques et commerciales, mais également administratives et dont la solution est complexe. Cette compétence est associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise.

NIV.	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES
III	Exécution des activités de niveau II avec traitement des problèmes complexes.	Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau supérieur (IV ou plus) qui donne des instructions sur les buts à atteindre.	Organisation du travail dans la limite des instructions reçues avec éventuellement contrôle technique de personnel de qualification moindre. Dans le cas où il a en plus la responsabilité hiérarchique permanente c'est un agent de maîtrise.	Connaissances techniques et commerciales permettant de régler la plupart des problèmes inhabituels posés par la clientèle.
II	Exécution de travaux qualifiés comme approvisionnement, classement, distribution, vente de pièces, accessoires, produits, outillage, matériels à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.	Contrôle direct par une personne le plus habituellement de niveau III ou plus qui donne des instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Exécution complète des actions de vente, en particulier tenue de fiches, consultations d'écrans, rédaction de bons, débits commandes.	Connaissances techniques essentielles permettant en particulier l'identification des pièces et produits ainsi que la rédaction des documents de vente et de stock.
I	Exécution de travaux simples comme mise en casiers, livraison de pièces et courses d'approvisionnement.	Contrôle direct par une personne de niveau supérieur qui donne sous forme de consignes simples tous les détails d'exécution des travaux à effectuer.	Responsabilité de l'exécution conforme aux consignes.	

Grille des appellations

NIV.	ECHEL.	COEFF.	DÉSIGNATION
V	3	365	Chef de magasin
V	2	340	Chef de magasin
V	1	315	Chef de magasin
IV	3	290	Chef magasinier ou adjoint au chef de magasin
IV	2	275	Chef magasinier ou adjoint au chef de magasin
IV	1	260	Chef magasinier ou adjoint au chef de magasin
III	3	240	Chef d'équipe magasinier
III	2	225	Chef d'équipe magasinier
III	1	215	Magasinier très qualifié
II	3	190	Magasinier
II	2	180	Magasinier
II	1	170	Magasinier
I	3	155	Aide-magasinier
I	2	145	
I	1	140	

Le classement s'effectue d'abord par référence à la grille de niveaux ci-jointe (page précédente).

Elle conduit ensuite au choix d'un échelon et d'un coefficient et enfin de l'appellation.

Il est recommandé de se limiter aux appellations traditionnelles les plus usuelles reprises ci-contre.

Pour permettre une harmonisation entre les entreprises, les grilles présentent un positionnement moyen des

appellations qui doit correspondre à la plupart des situations sans être impératif.

Remarques

— La différence entre chef de magasin et chef magasinier est fonction de l'importance des responsabilités, de l'autonomie et des connaissances, ainsi que du type d'activités (voir définitions de niveaux, ci-contre).

— L'aide-magasinier n'a pas de CAP dans sa spécialité. Il doit pouvoir évoluer vers le niveau II en fonction de

la progression de ses connaissances et de ses responsabilités.

Grille des critères

Illustration Personnel comptable-administratif

NIV.	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES
V	Animation d'un service avec conception des méthodes comptables ou administratives. Organisation du travail en vue en particulier d'atteindre les objectifs de qualité et de délai de présentation des résultats comptables.	Contrôle par un cadre ou par un chef d'entreprise lui-même qui indique les règles à respecter, les objectifs et les moyens.	Large responsabilité des opérations comptables ou administratives en prenant en compte tous leurs aspects (en particulier fiscaux) le plus souvent avec l'aide d'un ou plusieurs agents de maîtrise.	Compétence comptable ou administrative confirmée, jointe en particulier à la connaissance des réglementations fiscales, sociales et conventionnelles propres à la profession.
IV	Soit : Animation d'un service avec mise en oeuvre de méthodes comptables ou de directives le plus souvent connues ou indiquées. Soit : Coopération avec le responsable du service comptable ou administratif du niveau V ou cadre de ses différentes activités.	Contrôle par un responsable du niveau V par un cadre ou par le chef d'entreprise qui donne les instructions de caractère général, fixant le cadre d'activité et les conditions d'organisation ; des initiatives pour atteindre l'objectif, sont fréquentes.	Responsabilité de l'exécution correcte d'opérations complexes. Eventuellement, encadrement des employés du service avec parfois l'aide d'un ou plusieurs agents de maîtrise.	Compétence reconnue dans sa spécialité associée à une connaissance approfondie et des méthodes administratives des autres secteurs d'activité de l'entreprise.
III	Exécution de travaux très qualifiés de secrétariat ou de comptabilité et traitement d'opérations complexes posées dans le cadre de la spécialité.	Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau supérieur (IV ou plus), qui donne ses instructions sur les buts à atteindre.	Organisation du travail dans la limite des instructions reçues avec, éventuellement, contrôle technique du personnel de qualification moindre. Dans le cas où il a en plus la responsabilité hiérarchique permanente c'est un agent de maîtrise.	Connaissances confirmées permettant de régler la plupart des problèmes complexes posés dans le cadre de la spécialité.
II	Exécution de travaux qualifiés de secrétariat ou de comptabilité, par exemple : accueil de clients, rédaction de dossiers de vente, constitution de demandes de financement, établissement de factures, établissement de prix de revient, tenue de comptes, statistiques, saisie de documents sur écrans et terminaux.	Contrôle direct par une personne le plus habituellement de niveau III ou plus, qui donne des instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Responsabilité de l'exécution et du contrôle précis de son travail.	Connaissances comptables ou administratives de base permettant l'exécution des opérations habituelles.
I	Exécution de travaux simples comme par exemple : classement, affranchissement, distribution du courrier, travaux d'écriture, de chiffrages, de tenue de fichier, de contrôle de temps.	Contrôle direct par une personne de niveau supérieur qui donne sous forme de consignes simples, tous les détails d'exécution des travaux à effectuer.	Responsabilité de l'exécution conforme aux consignes.	

Grille des appellations

NIV.	ÉCHEL.	COEF.	DÉSIGNATION	
V	3	365	Chef de comptabilité	Chef de secrétariat
V	2	340	Chef de comptabilité	Chef de secrétariat
V	1	315	Chef de comptabilité	Chef de secrétariat
IV	3	290	Chef comptable ou adjoint au chef de comptabilité	Responsable administratif ou secrétaire de direction
IV	2	275	Chef comptable ou adjoint au chef de comptabilité	Responsable administratif ou secrétaire de direction

NIV.	ÉCHEL.	COEF.	DÉSIGNATION	
IV	1	260	Chef comptable ou adjoint au chef de comptabilité	Responsable administratif ou secrétaire de direction
III	3	240	Chef de groupe comptabilité	Chef de groupe secrétariat
III	2	225	Chef de groupe comptabilité	Chef de groupe secrétariat
III	1	215	Comptable très qualifié	employé administratif très qualifié
II	3	190	Comptable	Employé administratif qualifié
II	2	180	Comptable	Employé administratif qualifié
II	1	170	Comptable	Employé administratif
I	3	155	Aide-comptable	Employé administratif
I	2	145		Employé administratif
I	1	140		Employé

Le classement s'effectue d'abord par référence à la grille de niveaux ci-jointe (page précédente).

Elle conduit ensuite au choix d'un échelon et d'un coefficient et enfin de l'appellation.

Il est recommandé de se limiter aux appellations traditionnelles les plus usuelles reprises ci-contre.

Pour permettre une harmonisation entre les entreprises, les grilles présentent un positionnement moyen des appellations qui doit correspondre à la plupart des situations sans être impératif.

Remarques

— La différence entre chef de comptabilité et chef comptable et entre chef de secrétariat et responsable

administratif, est fonction de l'importance des responsabilités, de l'autonomie et des connaissances, ainsi que du type d'activités (voir définitions de niveaux, ci-contre).

— Les salariés du 1^{er} niveau n'ont pas le C.A.P. dans leur spécialité. Ils doivent pouvoir évoluer vers le niveau II en fonction de la progression de leurs connaissances et de leurs responsabilités.

Illustration personnel des ventes

Grille des critères

NIV.	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES
V	Animation d'une activité spécialisée par exemple : VN ou VO ou location, etc..., avec en particulier, conception des instructions d'application, organisation du programme de travail, prise en compte des contraintes administratives et du coût des solutions.	Contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même, qui indique les règles à respecter, les objectifs et les moyens.	Larges responsabilités dans les domaines de son activité avec animation professionnelle des hommes qui en dépendent.	Compétences confirmées techniques, commerciales et administratives en matière de vente, jointe à une connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise.
IV	Recherche et suivi de la clientèle avec transactions de vente, contacts avec les intermédiaires et pour l'activité automobile, négociations d'engagement de reprise sous réserve de l'accord final de l'employeur.	Contrôle par un responsable de niveau V, par un cadre ou par le chef d'entreprise qui donnent les instructions de caractère général fixant le cadre d'activités et les conditions d'organisation. Les initiatives pour atteindre l'objectif sont fréquentes.	Responsabilité de l'organisation de son travail, et éventuellement de celui d'un groupe dans le cadre général fixé.	Connaissances techniques et commerciales confirmées par une forte expérience et par des cours de perfectionnement.

NIV.	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES
III	Recherche et suivi de la clientèle avec transaction de vente, contacts avec les intermédiaires et pour l'activité automobile, négociations d'engagement de reprise après accord préalable de l'employeur ou de son représentant.	Contrôle direct par une personne d'un niveau supérieur (IV ou plus) qui donne les instructions sur les objectifs à atteindre.	Responsabilité de l'organisation de son activité dans la limite des instructions reçues.	Connaissances techniques et commerciales appuyées sur des cours de perfectionnement sanctionnés par un diplôme de fin de cours.
II	Prospection, démarchage et accueil de la clientèle en vue de la réalisation de ventes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.	Contrôle direct par une personne le plus habituellement de niveau III, qui donne des instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Responsabilité de l'exécution et du contrôle précis de son travail.	Connaissances de base sur les méthodes et les formalités liées à l'acte de vente.

Grille des appellations

NIV.	ÉCHEL.	COEFF.	DÉSIGNATIONS
V	3	365	Responsable VN ou VO
V	2	340	Responsable VN ou VO
V	1	315	Responsable VN ou VO
IV	3	290	Chef de groupe
IV	2	275	Vendeur confirmé ou hautement qualifié
IV	1	260	Vendeur confirmé ou hautement qualifié
III	3	240	Vendeur très qualifié
III	2	225	Vendeur très qualifié
III	1	215	Vendeur très qualifié
II	3	190	Vendeur
II	2	180	Prospecteur ou hôtesse d'accueil
II	1	170	Prospecteur ou hôtesse d'accueil
I	3	155	
I	2	145	
I	1	140	

Le classement s'effectue d'abord par référence à la grille de niveaux ci-jointe (page précédente).

Elle conduit ensuite au choix d'un échelon et d'un coefficient et enfin de l'appellation.

Il est recommandé de se limiter aux appellations traditionnelles les plus usuelles reprises ci-contre.

Pour permettre une harmonisation entre les entreprises, les grilles présentent un positionnement moyen des appellations, qui doit correspondre à la plupart des situations sans être impératif.

Remarques

— Le chef de ventes se situe toujours en position cadre.

— Le « responsable VN » ou le « responsable VO » a un champ d'action limité soit à des activités VN, soit à des activités VO.

— Dans les expressions « vendeur confirmé », « vendeur très qualifié », « vendeur », le mot « vendeur » peut être remplacé par « hôtesse de ventes » ou « vendeur magasin ».

— L'hôtesse d'accueil reçoit la clientèle, prend des rendez-vous pour les vendeurs, remet tarifs et catalogues. Elle n'a pas délégation pour argumenter et faire une vente.

Catégories professionnelles

« Cycle et motocycle »

Catégorie I - Manoeuvres

Coursier effectuant le nettoyage de pièces et de véhicules et manutentions diverses.

Catégorie II - Aide-mécaniciens

Aide-mécanicien 1^{er} échelon

Ouvrier qui exécute soit des travaux courants, soit des travaux de série lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels par une adaptation ou une mise au courant très sommaire. Il peut déposer et reposer les organes sur cadre et châssis et est susceptible de préparer le véhicule à la livraison, d'assurer l'entretien et le service après-vente tel qu'il est prévu par le constructeur.

Classification :

- graisseurs station-service ;
- aide-magasinier ;
- moteur-réparateur de pneus ;
- aide-mécanicien cycle ; ce dernier doit être capable d'effectuer toutes réparations courantes d'entretien des cycles, telles que révision des freins, de leur câblage, montage de freins et garde-boue, réglage de la direction, pédalier, dérailleur.

Aide-mécanicien 2^e échelon

Ouvrier exécutant les travaux de qualification de l'aide-mécanicien 1^{er} échelon, et en outre :

Capable d'assurer toute la réparation cycle et la partie cycle dans le motocycle.

Il doit posséder le permis de catégorie A, sauf cas exceptionnel.

Catégorie III - Mécaniciens

On entend par mécanicien, un ouvrier possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle et ayant satisfait à l'essai professionnel d'usage.

Mécanicien 1^{er} échelon

a — Motocycle : Ouvrier pouvant exécuter les travaux de l'aide-mécanicien 2^e échelon et en outre :

- 1 — Vérifier et régler un embrayage : dépose et repose de la friction ;
- 2 — Démonter et faire la remise en état complète ainsi que le remontage de la direction ;
- 3 — Démonter et faire la réfection ainsi que le remontage de la suspension arrière ;
- 4 — Effectuer une intervention sommaire sur le circuit électrique (allumage et éclairage) ;
- 5 — Vérifier et passer au banc les véhicules ;
- 6 — Dresser une fiche de contrôle et réparation.

Tous les travaux ci-dessus devront être effectués en des temps normaux, compte tenu de l'outillage dont pourra disposer l'ouvrier.

Il doit posséder le permis de catégorie A. Il peut faire le relevé des cotes avec pied à coulisse.

b — Cycle : Il doit être capable en plus des connaissances de l'aide-mécanicien, de procéder au montage et réglage de tous types de bicyclettes, y compris les ajustages nécessaires. Il doit également savoir monter correctement les roues (rayonnage).

Mécanicien 2^e échelon

Ouvrier capable d'exécuter tous les travaux de la profession en des temps normaux, sans aide ni conseil, muni de l'outillage nécessaire.

Classification :

- mécanicien cycle ;
- monteur motociste ;
- mécanicien-réparateur en organes ;
- tôlier en motocycle ;
- soudeur autogène et éventuellement à l'arc. Brasseur.

Qualification :

- possède le permis de catégorie A ;
- peut effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse.

En outre s'il est :

Mécanicien cycle : En plus des connaissances exigées du mécanicien cycle 1^{er} échelon, il doit pouvoir procéder par lui-même en fonction de l'outillage mis à sa disposition, au remplacement de tout élément de cadre, qu'il soit brasé ou soudé. Il devra également pouvoir dresser un cadre et en vérifier l'alignement.

Monteur motociste : Doit être capable d'exécuter sur un moteur tous les travaux de remise en état par remplacement de pièces avec tous les ajustages et réglages nécessaires. Les pièces remplacées peuvent être soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par les soins de l'ouvrier.

Mécanicien-réparateur en organes : Doit pouvoir effectuer sur tous les organes mécaniques (embrayage, boîte de vitesse, direction, transmission, cardans, suspension avant et arrière, freins, servo-freins, etc...) ou électriques (magnéto, delco, démarreur électrique, etc.) d'un motocycle tous travaux de remise en état par remplacement de pièces avec tous ajustages et réglages nécessaires. Les pièces remplacées peuvent être soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par les soins de l'ouvrier.

Le mécanicien 2^e échelon doit, en outre, en présence d'un organe mécanique ou électrique quelconque en mauvais état, être capable d'effectuer le démontage complet, de dresser la liste des pièces à changer et après remise en état de ces dernières, effectuer le remontage complet.

Il peut également être envoyé en dépannage et être capable d'effectuer seul et sur place les travaux courants que nécessite la réparation du véhicule.

Il doit pouvoir utiliser toutes machines-outils courantes dans la profession.

Il doit pouvoir effectuer les soudo-brasures et soudures autogènes courantes et procéder à tous redressages courants.

Mécanicien 3^e échelon

Classification :

Ouvrier hautement qualifié possédant les connaissances théoriques et une expérience consommée dans la réparation de tous véhicules.

Il est capable de mener à bien la réparation complète desdits véhicules et de leurs moteurs.

Qualification :

— Permis de conduire correspondant à l'activité demandée,

— Relevé des cotes avec tous appareils de mesure de précision.

Cet ouvrier doit être capable de :

a — Réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il pourra disposer, la réfection complète d'un moteur avec ajustage de l'embellage et de la ligne d'arbre, le remontage complet et le réglage ;

b — Etant donné le moteur (essence ou éventuellement diesel) prêt à être remonté, de contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage, réglage et mise au point complète. L'essai du moteur devra donner entière satisfaction ;

c — En présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à changer et après remise en état de ces dernières, effectuer le remontage complet ;

d — D'être envoyé en dépannage et d'effectuer seul et sur place, tous les travaux possibles que nécessitera la réparation du véhicule ;

e — De réparer et mettre au point tous les dispositifs modernes tels que servo-freins, servo-direction, servo-débrayage, boîte automatique, au besoin avec le secours de notices ou plans de montage ;

f — D'utiliser les machines-outils mises à sa disposition ;

g — D'effectuer toutes réparations et installations électriques ;

h — D'effectuer tous dressages, mise en forme et mise en ligne courants ;

i — De forger et d'exécuter tout outillage manuel nécessaire à la réparation ;

j — D'effectuer la soudo-brasure, la soudure autogène et la soudure à l'arc ;

k — D'effectuer les travaux nécessaires de tôlerie et peinture.

« Carrosserie »

Monteur - limeur - finisseur

Ouvrier capable de réparer, limer, ajuster et poser toutes pièces métalliques, forgées ou autres, ainsi que les moulures ou plaqués d'un véhicule hippomobile ou

automobile, monter en blanc et en finition les ailes et tous accessoires. Il doit savoir souder à l'étain, à l'auto-gène et braser.

Menuisier bois

Le menuisier en voiture bois est celui qui, à la sortie des bois des machines est capable de faire la finition des bois, de monter et de réparer n'importe quel genre de carrosserie suivant les indications données par le menuisier.

Menuisier métallique

Ouvrier qui, suivant les indications données par le menuisier traceur est capable d'exécuter, à l'aide d'un grand plan et de réparer tous modèles de carrosserie, de faire les assemblages des profils de les souder à l'autogène, de faire tous les arasements et épaulements de tous les éléments constituant une structure complète de la carrosserie ensuite de procéder au montage en assemblant tous les éléments à l'aide de la soudure à l'arc qu'il doit nécessairement connaître.

Charron

Ouvrier sachant travailler le bois qui lui est nécessaire pour lui permettre l'exécution et la réparation des roues d'avant-trains, de caisses de véhicules hippomobiles ou automobiles sans renflement, destinés au transport des marchandises monter les trains de voitures attelées et poser les ferrures à ces véhicules.

Sellier d'établi

Ouvrier qui sait confectionner tous les éléments constituant la garniture de carrosseries prêts à la pose.

Ferreur 2^e échelon

Ouvrier sachant poser suivant les règles de l'art et sur n'importe quelle carrosserie les ferrures de portières, de lève-glaces, et de bâchage, en un mot, toutes les ferrures articulées de la carrosserie. Il doit connaître également la soudure autogène et la brasure.

Ferreur 3^e échelon

Ouvrier sachant, à l'aide d'un plan, réparer, entailler et poser suivant les règles de l'art et sur n'importe quelle carrosserie, les ferrures de portières, de lève-glaces, de capotage et de bâchage, en un mot, toutes les ferrures articulées de la carrosserie. Il doit connaître la soudure autogène et la brasure.

« Importation »

Catégorie I - Manoeuvres

1^{er} échelon : femme de ménage

2^e échelon : aide-magasinier : Manutentionnaire de magasin, exécutant des travaux de manutention et de rangement, pouvant aider le personnel de magasin pour des travaux simples ne nécessitant pas de connaissances spéciales.

Catégorie II - Ouvrier spécialisé

Magasinier : connaît le système de rangement du magasin. Est capable, avec la seule aide de documents qui lui sont remis, de mettre en place et de ressortir

tout type de pièces. Peut être amené à assurer l'emballage, le pesage, l'étiquetage des pièces à expédier.

Magasinier contrôleur : possède la qualification du magasinier. Assure avant ou après l'emballage, un contrôle qualitatif ou quantitatif des pièces en instance d'expédition. Est capable, à l'aide de catalogues, d'identifier et de symboliser tout type de pièces à la réception.

Cariste : assure, à l'aide de véhicules de manutention, le transport, le rangement et le gerbage de tout type de marchandises à l'intérieur et à l'extérieur du magasin, ainsi que le chargement des camions. Est responsable de l'entretien courant de son véhicule.

Dispositions particulières aux cadres

Avenant n° 1 du 1^{er} décembre 1987

(Étendu par arrêté du 29 juillet 1988, JO 6 août 1988)

Article 1 Domaine d'application

Le présent chapitre règle les rapports entre employeurs, d'une part, et ingénieurs et cadres, d'autre part, des entreprises relevant du champ territorial et professionnel de la convention collective.

Il est applicable :

a) Aux ingénieurs salariés qui, sans exercer des fonctions de commandement, ont une formation technique constatée par un diplôme d'Etat ou reconnu comme tel ou ayant acquis une formation équivalente et qui occupent, dans l'entreprise, un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises ;

b) Aux cadres salariés possédant une formation technique, administrative juridique, commerciale ou financière, constatée par un diplôme ou ayant acquis une formation équivalente et exerçant, par délégation de l'employeur, un commandement sur des collaborateurs de toute nature ou assumant des responsabilités équivalentes ;

c) Il s'applique également aux cadres des services de vente de l'automobile qui ne bénéficient pas de statut défini par les articles L. 751-1 à 14 du code du travail, et dont la classification est définie à l'article 19 du présent avenant.

Article 2 Embauchage

a

Tout engagement doit être confirmé par une lettre ou avis indiquant, notamment :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fonction qui sera exercée ;
- la position repère ;
- l'indice hiérarchique et les appointements minima afférents à cette position repère ;

- le lieu où la fonction sera exercée ;
- la durée et les conditions de l'essai ;
- le montant des appointements réels ;
- l'énumération éventuelle des primes et des avantages en nature ;
- le taux de cotisations au régime de retraites des cadres.

Cette lettre devra faire l'objet d'un accusé de réception dans les quinze jours. Passé ce délai, l'ingénieur ou cadre sera considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions qui lui auront été fixées.

b

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus, fera, préalablement, l'objet d'une nouvelle notification écrite. Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, celle-ci sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Cette disposition n'est pas applicable aux déplacements à l'intérieur d'une concession ou de ces agences.

Article 3 Période d'essai

a

Tout embauchage définitif doit être précédé d'une période d'essai dont la durée est de trois mois pour les ingénieurs et cadres des positions I et II, ainsi que pour les ingénieurs et cadres débutants.

Cette période d'essai peut, toutefois, d'un commun accord, être réduite ou, au contraire, notamment pour les fonctions présentant des difficultés particulières, être prolongée d'une durée qui ne peut excéder celle initialement prévue.

Pour les ingénieurs et cadres des positions III et IV, la période d'essai peut être fixée, d'un commun accord, à une durée supérieure à trois mois, pouvant être prolongée éventuellement de trois mois.

b

Lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque, sauf cas de force grave ou de force majeure, sera de quinze jours pour les périodes d'essai de trois mois et d'un mois pour les périodes d'essai de six mois, ou plus.

c

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir sur la base de l'horaire pratiqué dans l'établissement. Cette disposition n'est pas applicable au cadre dont le contrat a été rompu par l'employeur et qui justifie avoir trouvé un nouvel emploi.

Article 4 **Appointements minima**

Les appointements minima garantis, précisés dans le cadre des accords paritaires locaux, correspondant à l'horaire hebdomadaire moyen annuel (H.H.M.A.) est différent de trente-neuf heures, ses appointements minima garantis seront recalculés dans le rapport de trente-neuf heures et cet horaire hebdomadaire moyen annuel (H.H.M.A.).

Article 5 **Appointements réels**

Les cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par le cadre pour les besoins du service.

Article 6 **Congés payés**

a

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absences pour maladies constatées par certificat médical dans la limite d'une durée cumulée maximale de six mois pendant l'année civile et les absences exceptionnelles de courte durée autorisées, ne peuvent pas entraîner une réduction du nombre total des jours de congé annuel.

Les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur les congés annuels.

b

Dans la mesure du possible, les situations familiales seront prises en considération ; toutefois, les cadres peuvent être tenus de faire coïncider leur congé sur les bases ci-dessus, au prorata des mois de présence de l'intéressé.

Article 7 **Congés exceptionnels pour événements personnels**

Un congé exceptionnel sera accordé à l'occasion des événements personnels suivants :

- mariage du salarié : quatre jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : un jour ouvrable ;
- décès du conjoint : quatre jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère ou d'un enfant : deux jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une soeur, des grands-parents ou des beaux-parents : un jour ouvrable.

Il est rappelé que le congé de paternité prévu par la législation doit être pris intégralement dans les quinze jours précédant ou suivant la naissance.

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

Article 8 **Maladies et accidents**

a **Indemnisation**

Après un an de présence, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ainsi qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le cadre continue à percevoir son traitement net, sous déduction des prestations en espèces perçues par l'intéressé :

- soit au titre de la sécurité sociale ;
 - soit, le cas échéant, au titre d'un régime de prévoyance ;
 - soit des responsables de l'accident ou leurs assurances ; dans ce cas et à condition que l'intéressé ait engagé à leur encontre les actions nécessaires, le complément de garantie sera versé à titre d'avance.
- Cette indemnisation sera garantie dans les conditions suivantes :
- deux mois à plein tarif, puis deux mois à demi-tarif pour une ancienneté de un ou deux ans ;
 - trois mois à plein tarif, puis trois mois à demi-tarif pour une ancienneté de trois ou quatre ans ;
 - quatre mois à plein tarif, puis quatre mois à demi-tarif pour une ancienneté de cinq à neuf ans ;
 - cinq mois à plein tarif, puis cinq mois à demi-tarif pour une ancienneté de dix à quatorze ans ;
 - six mois à plein tarif, puis six mois à demi-tarif à partir de quinze ans d'ancienneté.

Si plusieurs congés de maladie, séparés par une reprise effective du travail, sont accordés à un cadre au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation à plein et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes ci-dessus fixées. Dans le cas où un cadre tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions précisées au-dessus ; elle cessera, en tout état de cause, à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

Ces garanties ne peuvent conduire à une rémunération nette supérieure à celle que le cadre aurait effectivement perçu s'il avait travaillé.

b **Justification d'absence**

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas, en soi, une rupture du contrat de travail.

c **Remplacement**

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre dont l'indisponibilité persiste au-delà de la durée d'indemnisation indiquée au paragraphe *a* ci-dessus, il pourra envisager de rompre le contrat de travail. Il devra, au préalable, respecter la procédure de licenciement.

Dans le cas où l'état de santé du cadre ne lui permettrait pas de se rendre en personne à cet entretien, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise ; la rupture du contrat sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, celle-ci ne pouvant être adressée au cadre qu'un jour franc après la date prévue de l'entretien.

Le cadre ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant six mois d'un droit de priorité au réengagement, cette disposition ne pouvant toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

Il percevra également l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors qu'il remplit les conditions posées par l'article 11 du présent avenant ou l'indemnité de départ en retraite s'il est en âge de prendre sa retraite et s'il remplit les conditions posées par l'article 12 du présent avenant. L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite ne peuvent se cumuler : le montant le plus avantageux sera versé au cadre.

En cas d'incapacité définitive du cadre dûment établie par le médecin du travail et excluant toute possibilité de reclassement dans l'entreprise, et sauf si cette incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les alinéas 1 à 3 du présent paragraphe *c* ne sont pas applicables. Dans ce cas, l'employeur pourra constater que la rupture du contrat de travail ne lui est pas imputable. Le cadre bénéficiera alors de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions posées par l'article 12 du présent avenant ; s'il est âgé de moins de soixante ans à la date de la rupture du contrat, cette indemnité lui sera versée à son soixantième anniversaire aux mêmes conditions que ci-dessus et sous réserve de n'avoir repris entre-temps aucune activité lucrative.

Les indemnités de prévoyance prévues continueront à être versées par l'institution de prévoyance choisie par l'entreprise, au cadre dont le contrat de travail aura été rompu sur la base des dispositions du présent paragraphe.

Article 9 **Maternité et congé parental**

a **Congé de maternité**

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

Après un an d'ancienneté, l'employeur versera pendant les quarante-cinq premiers jours du congé de maternité et, si besoin est, la différence entre les appointements nets du cadre féminin et ses indemnités journalières de la sécurité sociale. Pendant les quarante-cinq jours suivants, l'employeur versera la différence entre la moitié de ses appointements nets et les indemnités susvisées. Si, à la fin de cette période de repos, l'intéressé n'est pas rétablie, elle pourra être admise à bénéficier des congés maladie dans les conditions prévues par le présent chapitre.

b **Congé parental d'éducation**

Le père ou la mère désirant élever leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de deux ans au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption. La demande de congé devra mentionner précisément son point de départ et sa durée, et être adressée à l'employeur par pli recommandé avec accusé de réception, au moins un mois avant le terme du congé de maternité.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier le cadre en cas de licenciement collectif. Il en sera de même à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible. Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur. Ces dispositions ne font pas obstacle à celles de l'article L. 122-28 du code du travail.

c **Enfant malade**

Il peut être accordé au cadre, sur présentation d'un certificat médical pouvant éventuellement donner lieu à une contre-visite à la demande de l'entreprise, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Article 10 **Préavis**

a

Tout licenciement d'un ingénieur ou cadre doit être notifié à l'intéressé conformément à la loi.

b

Après expiration de la période d'essai, lorsqu'il s'agit d'un cadre embauché comme tel, le délai-congé réciproque, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement fixant un délai plus long, est fixé comme suit :

POSITION	DURÉE
I	1 mois
II	3 mois
III	3 mois
IV	3 mois

En cas de promotion en position cadre d'un collaborateur, l'intéressé ne pourra bénéficier d'un préavis inférieur à celui auquel il pouvait prétendre avant sa promotion.

c

Les cadres affectés à la vente de véhicules bénéficient du même préavis.

d

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

e

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction pour rechercher un emploi pendant cinquante heures par mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements sauf en cas de démission.

f

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Article 11

Indemnité de congédiement

a

Montant de l'indemnité

Il est alloué aux cadres congédiés, avant soixante-cinq ans, sauf en cas de faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de deux ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour les cadres ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est ajouté, au chiffre précédent, 1/10 de mois par année au delà de dix ans. L'indemnité ne pourra en aucun cas dépasser six mois de salaire.

b

Calcul de l'indemnité

L'indemnité de congédiement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'entreprise. Les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sont, le cas échéant, réduites des années qui ont été antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité de licenciement.

Article 12

Indemnité de départ en retraite

a

Départ volontaire du cadre à la retraite

Tout cadre quittant volontairement l'entreprise après soixante ans pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté ;
- quatre mois et demi de salaire après quarante ans d'ancienneté ;
- cinq mois de salaire après quarante-cinq ans d'ancienneté.

Cette indemnité de départ à la retraite ne peut se cumuler avec nulle autre de même nature.

L'indemnité est calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de congédiement. Le cadre désirant prendre sa retraite devra prévenir son employeur, au moins trois mois avant la date à laquelle il demande qu'il soit mis fin à ses fonctions.

b**Départ à la retraite du cadre sur décision de l'employeur**

Tout cadre dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalant à :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté pour un cadre ayant moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ou 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans pour un cadre ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération est le salaire moyen de ses douze derniers mois de présence dans l'entreprise.

Article 13**Capital de fin de carrière****a****Départ à la retraite**

Le départ volontaire à la retraite d'un salarié constitue une démission. La rupture du contrat de travail d'un salarié en âge de prendre sa retraite, si elle intervient à l'initiative de l'employeur, constitue un licenciement.

Dans tous les cas, les parties doivent respecter, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les délais de préavis prévus à l'article 10 du présent avenant.

b**Montant de base du capital de fin de carrière**

Le salarié qui part à la retraite a droit, dans les conditions précisées dans les paragraphes *c* et *d* ci-après, à un capital de fin de carrière, dû par l'employeur, dont le montant de base est déterminé comme suit :

- 75 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale, après trente-sept ans et demi d'ancienneté dans la profession ;
- 50 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale, après trente ans d'ancienneté dans la profession ;
- 37,50 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale, après vingt-cinq ans d'ancienneté dans la profession ;
- 25 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale, après vingt ans d'ancienneté dans la profession ;
- 12,50 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale, après quinze ans d'ancienneté dans la profession ;
- 8,50 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale, après dix ans d'ancienneté dans la profession.

On entend par profession, toutes les activités exercées sur le territoire français et relevant du champ d'application de la présente convention.

c**Droits pleins au capital de fin de carrière**

A condition qu'il puisse justifier, à son départ en retraite, d'au moins dix ans d'ancienneté dans la dernière entreprise, le salarié qui quitte l'entreprise à soixante ans et au-delà, du fait de l'employeur ou de sa propre initiative, sous réserve qu'il justifie de la liquidation de sa retraite complémentaire, a droit à l'intégralité du montant de base du capital de fin de carrière, tel qu'il est défini au paragraphe *b* ci-dessus.

d**Droits partiels au capital de fin de carrière**

Salarié justifiant d'une ancienneté dans la dernière entreprise comprise entre cinq et dix ans :

- à condition qu'il puisse justifier à son départ en retraite d'une ancienneté dans la profession de plus de dix ans, ainsi que d'une ancienneté dans la dernière entreprise supérieure à cinq ans mais inférieure à dix ans, le salarié qui quitte l'entreprise à soixante ans ou au delà, du fait de l'employeur ou de sa propre initiative, sous réserve qu'il justifie de la liquidation de sa retraite complémentaire, a droit à 1/10 du montant de base du capital de fin de carrière, tel qu'il est défini au paragraphe *b* ci-dessus, par année d'ancienneté comprise entre cinq et dix ans.

Salarié cessant son activité à la suite d'invalidité ou d'accident du travail :

- à condition qu'il puisse justifier d'une ancienneté dans la profession de plus de dix ans, ainsi que d'une ancienneté dans la dernière entreprise d'au moins cinq ans, le salarié qui cesserait son activité entre cinquante-cinq et soixante ans à la suite d'invalidité ne permettant pas la poursuite de son activité, ou d'accident de travail ne permettant pas son reclassement, a droit à un capital de fin de carrière dont le montant de base, tel qu'il est défini dans le paragraphe *b* ci-dessus, est affecté d'un coefficient de minoration égal à 10 p. 100 par période de douze mois comprise entre la date de cessation d'activité et son soixantième anniversaire.

Salarié employé à temps partiel :

- à partir de l'ancienneté minimale requise de dix ans dans la profession, le montant de base du capital de fin de carrière tel qu'il est défini dans le paragraphe *b* ci-dessus, est calculé au prorata.

e**Non-cumul avec l'indemnité de licenciement**

Lorsque le salarié quitte l'entreprise dans les conditions prévues au présent article, il lui est versé soit le capital de fin de carrière qui est défini ci-dessus, soit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 du présent avenant si son montant est plus avantageux.

f**Fonds collectif de solidarité**

Afin de s'entraider à verser les avantages prévus par le présent article de l'avenant à la convention collective, les entreprises peuvent participer à un fonds collectif

de solidarité constitué par les organisations syndicales patronales intéressées.

Article 14 Entreprises visées

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, ainsi que des activités connexes, visées à l'article 1^{er} des dispositions générales de la convention collective présente.

Article 15 Personnels visés

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux ingénieurs et cadres salariés des entreprises visées ci-dessus, ainsi qu'aux cadres des services de vente de l'automobile ne bénéficiant pas du statut défini par les articles L. 751-1 à L. 751-14 du code du travail.

Article 16 Méthode de classement

Le présent accord a pour objet d'instituer en faveur du personnel visé à l'article 15 de cet avenant, un système nouveau de classification en quatre « positions » comprenant au total dix indices.

Le classement de chaque cadre doit se faire par référence aux définitions de l'article 19, par prise en

compte des quatre critères qui sont l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances professionnelles requises.

Les indices cités ci-contre doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels. Seuls les indices retenus dans cet accord peuvent être utilisés dans les entreprises.

L'ensemble du personnel cadre occupé par les employeurs relevant par leur activité du présent avenant, doit avoir notification, dans un délai de quatre mois à compter de la signature du présent document, de sa classification. Cette notification sera faite par écrit et la classification ainsi attribuée figurera sur les fiches de paye.

En cas de désaccord du cadre, celui-ci en informera l'employeur par écrit en indiquant la classification à laquelle il estime pouvoir prétendre et les raisons lui permettant une telle position.

A défaut d'accord entre les parties, ce différend individuel sera porté pour avis devant la commission paritaire départementale de conciliation.

Tableau des indices

POSITION	INDICES
IV	210
III	180
III	160
III	140
II	130
II	120
II	110
I	100
I	90
I	80

Article 17 Appellations

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article R. 143-2 du code du travail et de l'article 15 des dispositions générales de la convention collective, le bulletin de paye doit notamment comporter la mention de l'emploi et l'indice attribué au cadre.

Afin d'harmoniser les appellations professionnelles, il est vivement recommandé de se limiter aux appellations traditionnelles mentionnées ci-dessous, étant entendu que des appellations différentes pourront être

utilisées pour autant qu'elles correspondent mieux à la fonction définie par l'employeur :

- directeur, sous-directeur, adjoint de direction, chef d'agence ;
- directeur commercial, chef des ventes, attaché commercial, cadre de vente ;
- directeur financier, directeur administratif, cadre gestionnaire ;
- directeur technique, chef après-vente, chef département pièces de rechange.

Les appellations « directeur » et « sous-directeur » ne peuvent être utilisées qu'en positions III et IV.

Article 18

Conditions d'accès à la position « Cadres » depuis le niveau

Les salariés classés au niveau V de l'accord de classification du personnel ouvrier, administratif, technicien et agent de maîtrise, peuvent accéder à la position « Cadres ». Ils doivent au préalable avoir acquis par la formation ou la pratique, les connaissances générales et professionnelles nécessaires à la fonction.

Ils doivent également avoir démontré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains.

Ils sont alors classés directement en position II. A tout moment pendant son séjour en position II, le cadre, issu du niveau V après la mise en place de cet accord, se verra attribuer l'un des indices cités à l'article 16 et choisi tel que « le salaire minimum conventionnel » correspondant soit au moins égal à la somme de la prime d'ancienneté et du « salaire minimum conventionnel » qui lui seraient attribués s'il était toujours à son ancien échelon dans le niveau V.

Article 19

Définitions générales des positions

Cadres Position I et II

Cadres débutants diplômés

Position I

Cette position concerne les cadres diplômés n'ayant pas ou peu d'expérience pratique. Leur séjour à cette position doit être considéré comme une période probatoire.

Elle sera au maximum de six mois sur chacun des trois indices composant la position 1, soit une durée maximum de dix-huit mois sur cette position, ces durées devant être appréciées comme un cumul des présences dans les entreprises de la profession après obtention du diplôme.

Cette position ne peut pas recevoir des salariés venant du niveau V de l'accord de classification du personnel ouvrier, employé et agent de maîtrise.

Cadres qualifiés

Position II

Cette position concerne les cadres qualifiés diplômés ou autodidactes, aptes à assumer de larges responsabilités dans un secteur d'activités diversifiées.

Les trois indices de cette position doivent permettre une évolution de carrière des cadres diplômés ou autodidactes selon la progression de leurs compétences et l'augmentation de leurs responsabilités.

Type d'activité

Position I

Exécution d'activités diverses dans la perspective des responsabilités qui seront attribuées au cadre diplômé

quand, après cette période de formation et d'adaptation, il sera promu en position II.

Position II

Gestion d'activités diversifiées en assurant leur coordination ainsi que les relations avec les responsables voisins, s'il y en a.

Conception des méthodes de travail, amélioration constante de l'organisation dans le cadre fixé par la direction.

Prise en compte dans ces activités de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et financier.

Autonomie

Position I

Contrôle par un cadre de position supérieure ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficultés.

Les directives reçues indiquent les règles à respecter, les objectifs et les moyens.

Position II

Contrôle par un cadre de position supérieure ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficultés inhabituelles.

Participation à la détermination des règles à respecter, des objectifs et au choix de moyens relatifs à son domaine d'activité.

Responsabilité

Position I

Responsabilité couvrant les différents domaines de son secteur d'activité.

Possibilité de la responsabilité d'un effectif limité.

Position II

Très large responsabilité sur tous les plans dans son domaine d'activité avec animation professionnelle des hommes qui en dépendent.

Responsabilité d'initiative pour imaginer et mettre en place toute amélioration de fonctionnement.

Responsabilité de l'amélioration constante du niveau d'information et de formation du personnel qui lui est affecté.

Cadres Position III et IV

Cadres confirmés

Position III

Cette position concerne les cadres ayant une grande expérience alliée à des connaissances théoriques et pratiques étendues permettant ainsi une délégation importante de pouvoirs.

Les trois indices de cette position permettent de tenir compte de la variété des situations, en particulier de la taille des entreprises et de l'importance des fonctions assumées.

Cadres supérieurs

Position IV

Cette position est réservée à celui que assume la direction de l'entreprise, lorsque celle-ci est importante.

Type d'activité

Position III

Maîtrise d'un secteur d'activité avec gestion de tous ses composants et recherche de la meilleure coordination avec les secteurs voisins.

Conception et suivi des objectifs partiels redistribués entre ses adjoints et collaborateurs, avec action de rectification en fonction des écarts constatés.

Gestion des aspects techniques, commerciaux, administratifs et financiers de son secteur en vue de la meilleure efficacité.

Position IV

Direction affective de l'entreprise au plus haut niveau avec coordination de ses différents secteurs d'activité en vue du meilleur résultat d'ensemble.

Direction d'un encadrement comprenant plusieurs cadres placés directement sous ses ordres.

Autonomie

Position III

Contrôle par un cadre de position IV ou par le chef d'entreprise lui-même avec capacité d'assumer seul, sans recours autre qu'exceptionnel, la gestion quotidienne de son secteur d'activité et, le cas échéant, sur délégation spéciale en cas d'absence temporaire du chef d'entreprise, la responsabilité commerciale, technique et financière de l'entreprise.

Participation à la détermination des politiques et des budgets de son secteur d'activité.

Position IV

Autonomie très complète à l'intérieur des délégations fixées en termes généraux par le chef d'entreprise.

Responsabilité

Position III

Responsabilité complète de son secteur d'activité avec gestion du groupe d'hommes qui en dépend.

Responsabilité de proposer les évolutions relatives à l'organisation et au développement, et de les mettre en place après accord de la direction.

Responsabilité d'atteindre un certain niveau de résultat financier après concertation sur les moyens à disposition.

Position IV

Responsabilité de l'entreprise sur tous les plans, y compris dans ses résultats financiers.

Responsabilité de l'animation et de la motivation de l'encadrement et, à travers lui, de l'ensemble du personnel.

Responsabilité de conduire l'adaptation permanente de l'entreprise à son marché, aux réglementations et aux techniques nouvelles par la prise d'initiatives et d'orientations.

Article 20

Garantie minimale de classement

Une garantie minimale de classement s'applique au titulaire d'un diplôme de formation supérieure de second cycle au moins (licence, baccalauréat + 3) obtenu :

— soit dans le cadre de la formation initiale ;

— soit dans le cadre de la formation continue,

à condition que la spécialité du diplôme corresponde à la formation proposée.

Article 21

Engagement d'un jeune diplômé

Si le candidat est titulaire d'un des diplômes cités à l'article 20, il doit le présenter lors de son engagement. Il est placé en position I sur l'indice correspondant à son expérience pratique dans la profession, et cela dès le début de la période d'essai, si la spécialité du diplôme correspond à la fonction proposée.

Article 22

Diplôme acquis en cours de carrière

Un salarié peut obtenir, après son engagement dans l'entreprise, un des diplômes cités à l'article 20 ci-dessus, diplôme correspondant à ses responsabilités professionnelles. Il peut alors demander, dans les six mois suivant son obtention, à être classé en position « Cadres ».

Sous réserve de l'application de l'article 7 des dispositions générales de la convention collective, l'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse, étant entendu que la rupture du contrat de travail susceptible d'intervenir à l'initiative du salarié dans le cas de refus de promotion, ne pourrait pas être considérée comme étant du fait de l'employeur.

Celui-ci, en contrepartie, ne pourra exiger ni préavis, ni indemnité du cadre démissionnaire pour ce motif, dans les six mois suivant ce refus de promotion, si ce dernier entend être libéré dès réception de la lettre de démission.

Article 23

Formation des salariés

a

Formation professionnelle des salariés

Les parties signataires réaffirment que le développement de la formation professionnelle constitue un intérêt vital pour la profession et qu'un effort soutenu est nécessaire pour maintenir et accroître la qualification professionnelle de tous les salariés.

Les salariés bénéficient des droits individuels et collectifs prévus par la loi en matière de formation.

Les employeurs devront promouvoir et planifier la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, accords et règlements en vigueur.

Lorsque l'employeur demandera à un salarié de suivre une formation longue d'au moins 400 heures, il devra au préalable l'informer des conséquences de cette formation sur sa situation dans l'entreprise, en particulier quant à son classement hiérarchique. Il sera également tenu d'avoir un entretien avec tout salarié ayant, à son initiative ou à la demande de son employeur, passé l'examen et obtenu l'un des diplômes visés à l'article 20 du présent avenant.

Cet entretien aura lieu dans les six mois qui suivent l'obtention du diplôme. Il portera notamment sur les conséquences de la qualification du salarié, sur son classement hiérarchique au regard du poste de travail qu'il occupe et sur les possibilités éventuelles de promotion ultérieure. Il sera immédiatement confirmé par écrit. La lettre remise au salarié comportera une attestation de participation au stage et de réussite aux examens ; elle devra également faire état, le cas échéant, des propositions de l'employeur.

b

Action des représentants du personnel

Afin d'assurer un suivi continu et attentif des besoins et actions de formation, il sera inscrit chaque mois à l'ordre du jour du comité d'entreprise, lorsqu'il en existe, un point sur les actions en cours, les actions nouvelles souhaitées et l'activité des stagiaires.

Dans les entreprises non dotées d'un comité d'entreprise mais ayant un ou plusieurs délégués du personnel, ces questions seront inscrites une fois par an à l'ordre du jour d'une réunion mensuelle.

c

Congé de formation

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

Lorsque la formation est dispensée à l'initiative de l'entreprise, l'employeur est tenu d'assurer le maintien de la rémunération des cadres concernés. Lorsqu'elle est dispensée dans le cadre d'un congé individuel, les conditions et procédures de prise en charge financière sont celles définies par la loi.

Article 24

Régime de prévoyance

En sus de l'affiliation obligatoire au régime de prévoyance, les parties signataires recommandent aux entreprises visées par le présent avenant, l'affiliation de leurs cadres à un régime facultatif de prévoyance.

Article 25

Régime de retraite complémentaire

En sus de l'affiliation obligatoire au régime de retraite complémentaire, les parties signataires recommandent aux entreprises visées par le présent avenant l'affiliation de leurs cadres à un régime facultatif de retraite complémentaire.

Article 26

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} décembre 1987.

ANNEXES

Annexe I

Champ d'application

A. 1. Le tableau suivant mentionne les groupes d'activités relevant du commerce et de la réparation automobile, identifiés par leur code à quatre chiffres (NA 600) et leur dénomination, tels qu'ils résultent de la nomenclature d'activités et de produits par le décret du 9 novembre 1973.

21.08. — Mécanique générale, fabrication de moules et modèles.

Est visée dans ce groupe la réparation de la partie mécanique.

31.13. — Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles.

Est visée dans ce groupe la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures.

31.15. — Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme.

Est visée dans ce groupe la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voiture.

56.01. — Récupération de ferraille et vieux métaux non ferreux.

Est visée dans ce groupe la démolition d'automobiles.

65.03. — Vente et réparation de véhicules automobiles.

Sont visées dans ce groupe les activités :

— garages, stations-service, pompiste, commerce d'automobiles. A l'exception des auto-écoles.

— commerce de véhicules automobiles,

— garage avec atelier de réparation,

— garage sans atelier de réparation.

65.06. — Réparation de véhicules automobiles.

Sont visées dans ce groupe les activités suivantes :

— réparation de véhicules automobiles (non annexés à un garage),

— réparation de la partie mécanique,

— réparation montage (NDA) d'appareillages électriques,

— réparation de carrosseries d'automobiles et de remorques,

— garage avec atelier de réparation.

73.06. — Exploitation de parkings.

Est visée dans ce groupe l'activité garage sans atelier de réparation.

80.04. — Location de voitures particulières :

Sont également assujetties à la présente convention, sans référence à la nomenclature précisée ci-dessus, les entreprises dont les activités sont les suivantes, dans la mesure où ces activités sont associées à la vente au détail et à la réparation.

Importation de véhicules automobiles à moteurs thermiques :

— importation de voitures particulières (associée ou non à l'importation de véhicules utilitaires),

— importation de véhicules utilitaires, autobus, autocars, camions ou camionnettes automobiles, tracteurs routiers, véhicules spéciaux,

— importation de moteurs thermiques pour automobiles.

Importation de carrosseries ;

— importation de carrosserie de véhicules automobiles,

— importation de remorques ou semi-remorques utilitaires pour véhicules automobiles,

— importation de remorques camping, roulottes habitables, caravanes.

Importation d'équipements, d'accessoires et pièces détachées pour l'automobile :

— importation d'équipements électriques pour automobiles,

— importation de parties, pièces détachées et équipements de châssis,

— importation de parties et équipements de carrosserie,

— importation d'équipements et pièces de moteurs automobiles.

Importation de motocycles et cycles :

— importation de motocycles, scooters, vélomoteurs, cyclomoteurs, tricycles et triporteurs à moteur, side-cars,

— importation de cycles, bicyclettes, tricycles et triporteurs.

A. 2. Toutefois, pour tenir compte du fait qu'un nombre d'entreprises du département de La Réunion n'ont pas la structure nécessaire pour la mise en place immédiate de cette convention, il est apporté les restrictions suivantes :

a) A partir de la date de signature de cette convention, elle ne s'appliquera qu'aux entreprises de plus de huit salariés.

b) Un an après la date de signature de cette convention, le nombre de huit salariés sera ramené à six.

c) Dix-huit mois après la date de signature de cette convention, le nombre de huit salariés sera ramené à quatre.

d) Vingt-quatre mois après la date de signature de cette convention, cette restriction disparaîtra.

SALAIRES

Accord du 6 juin 1997

[Étendu par arrêté du 2 octobre 1997, JO 14 octobre 1997]

Article 1

La grille des salaires est réévaluée au 1^{er} juillet 1997 comme suit :

Niveaux	Coefficient	Salaire mensuel brut Réunion au 1 ^{er} juillet 1997 (1)
I	140	6 550
I	145	6 560
I	155	6 680
II	170	6 710
II	180	6 840
II	190	6 970
III	215	7 140
III	225	7 350
III	240	7 670
(1) Montant minimal du salaire de base supportant les majorations pour heures supplémentaires, à défaut de toute « convention de forfait ».		

Pour les niveaux IV et V, les enquêtes menées auprès des entreprises montrent que les niveaux de rémunérations sont équivalents ou supérieurs aux niveaux de la convention collective métropolitaine de l'auto-moto (*se reporter à la convention collective nationale des services de l'automobile*).

Article 2

Pour les vendeurs payés au fixe + primes, la partie fixe mensuelle est au moins égale à 60 % de ce barème, les commissions s'y ajoutant pour atteindre au minimum le montant ci-dessus, correspondant à 169 heures.

Article 3

Dans l'hypothèse d'une réévaluation du SMIC qui dépasserait le coefficient 140, les parties acceptent de se rencontrer, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 4

Dans le cadre de l'étude d'un rapprochement avec la convention collective métropolitaine, deux points sont notamment examinés : les points qualification-formation et le capital de fin de carrière (ces dossiers nécessitant l'intervention d'autres partenaires).

Article 5

La partie patronale propose d'intégrer au présent protocole une mention sur le RSMA, en référence à l'article

15 de la loi du 25 juillet 1994. Les syndicats de salariés émettent des réserves sur ce point.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant du 10 août 1999

[Étendu par arrêté du 9 décembre 1999, JO 21 décembre 1999]

Article 1

La grille annexée au présent accord est applicable dans son intégralité à compter du 1^{er} août 1999 dans la branche auto-moto de la Réunion.

Article 2

Dans l'hypothèse où une réévaluation de la grille de salaires minima interviendrait au plan métropolitain, une commission paritaire se réunirait à la demande de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la connaissance de l'accord, pour négociation et date d'application à la Réunion.

Article 3

Une commission de travail est constituée. Elle comprendra au maximum 2 représentants par organisation syndicale à parité avec la représentation patronale. Les

organisations syndicales veilleront à ce que leurs représentants n'émanent pas des mêmes entreprises.

La première réunion de cette commission est fixée au mercredi 15 septembre 1999, à 14 h 30, au siège du CNPA, 14, rampes Ozoux, à Saint-Denis. Elle portera sur une harmonisation de la classification de la convention collective départementale avec la classification de la convention collective métropolitaine.

Par la suite, cette commission procédera, selon un calendrier arrêté par elle, à une étude littéraire en vue de procéder à un rapprochement, autant que possible, de la convention départementale avec la convention métropolitaine.

Article 4

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe

Salaires minima

1) Les salaires minima garantis, applicables dans les conventions indiquées à l'article 1-16 de la convention collective, sont les suivants pour la période commençant le premier jour du mois suivant celui au cours duquel aura été publié au Journal officiel l'arrêté d'extension de l'accord paritaire national du 18 décembre 1998 :

Catégories	Coefficients	Minima mensuels garantis pour la durée légale de 169 heures (en francs)
Ouvriers et employés (selon les conditions de l'article 2-04)	140	6 800
	145	6 810
	155	6 830
	170	6 960
	180	7 090
	190	7 220
	215	7 390
	225	7 600
	240	7 920
Personnel de maîtrise (selon les conditions de l'article 4-04)	70	7 700
	75	8 250
	80	8 800
	85	9 350
	90	9 900
	95	10 450
Cadres (selon les conditions de l'article 4-04)	100	11 000
	110	12 100
	120	13 200
	130	14 300
	140	15 400
	160	17 600
	180	19 800
	210	23 100

2) Pour les personnels directement affectés à la vente de véhicules rémunérés par des primes et un fixe en application de l'article 6-05 de la convention collective,

la partie fixe de la rémunération doit être au minimum égale au barème suivant tant que la durée légale du travail demeure fixée à 169 heures.

Coefficients	Collaborateurs (en francs)
170	4 176
180	4 254
190	4 332
215	4 434
225	4 560
240	4 752

Indices	Personnel d'encadrement (en francs)
70	4 620
75	4 950
80	5 280
85	5 610
90	5 940
95	6 270
100	6 600
110	7 260
120	7 920
130	8 580
140	9 240
160	10 560
180	11 880
210	13 860

3) En application de l'article 2-05 c et d de la convention collective, la valeur du point de formation-qualification est fixée à 15 F pour la même période.

4) Le montant de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 1-10 d de la convention collective est fixé à 27,50 F pour la même période.

Accord du 26 octobre 2006

[Étendu par arr. 6 févr. 2007, JO 15 févr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2006]

Article 1

Dans le respect de l'article 2 du protocole du 10 août 1999, la Commission Paritaire se réunit ce 26 octobre 2006, à la demande de la partie syndicale (saisine verbale du 28 juillet 2006), afin d'engager la négociation

sur les salaires minima applicables dans la profession, et la date d'application de la nouvelle grille conventionnelle à la Réunion.

Article 2

La grille des salaires minima de la Convention Collective Auto-Moto de la Réunion, ci-annexé, fixe pour chaque catégorie professionnelle, le montant mensuel brut des salaires minima garantis (base 35 heures hebdomadaires) applicables au 1^{er} novembre 2006.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent accord et sollicitent la DTEFP afin de procéder à toutes les démarches et formalités de dépôt et d'extension.

Grilles des salaires applicable dans l'Auto-Moto à la Réunion

Au 1^{er} novembre 2006

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
Ouvriers/Employés	
1	1218
2	1230
3	1248
4	1269
5	1290
6	1311
7	1353
8	1395
9	1436
10	1477
11	1519
12	1561
Maîtrise	
17	1436
18	1477
19	1519
20	1561
21	1613
22	1665
23	1769
24	1873
25	1977
Cadres	
I A	1769
I B	1873
I C	1977
II A	2081
II B	2289
II C	2497
III A	2705
III B	2913
III C	3121
IV A	3329
IV B	3537

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
IV C	3745
V	4161

Accord du 7 mars 2007

[Étendu par arr. 20 juin 2007, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 2007]

Article 1

Dans le respect de l'article 2 du protocole du 10 août 1999, la Commission Paritaire se réunit ce 7 Mars 2007, à la demande de la partie syndicale, afin d'engager la négociation sur les salaires minima applicables dans la profession, et la date d'application de la nouvelle grille conventionnelle à la Réunion.

Article 2

La grille des salaires minima de la Convention Collective Auto-Moto de la Réunion, ci-annexée, fixe pour

chaque catégorie professionnelle, le montant mensuel des salaires minima garantis (base 35 heures hebdomadaires) applicables au 1^{er} Mars 2007.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent accord et sollicitent la DTEFP afin de procéder à toutes les démarches et formalités de dépôt.

Grilles des salaires applicable dans l'Auto-Moto à la Réunion au 1^{er} Mars 2007

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
Ouvriers/Employés	
1	1255
2	1267
3	1269
4	1291
5	1312
6	1333
7	1376
8	1419
9	1460
10	1502
11	1545
12	1588
Maîtrise	
17	1460
18	1502
19	1545
20	1588
21	1640
22	1693
23	1799
24	1905
25	2011
Cadres	

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
I A	1799
I B	1905
I C	2011
II A	2116
II B	2328
II C	2539
III A	2751
III B	2963
III C	3174
IV A	3386
IV B	3597
IV C	3809
V	4232

Accord du 12 juin 2007

[Étendu par arr. 12 oct. 2007, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2007]

Article 1

Dans le respect de l'article 2 du protocole du 10 août 1999, la Commission Paritaire se réunit ce 12 juin 2007, à la demande de la partie syndicale, afin d'engager la négociation sur les salaires minima applicables dans la profession, et la date d'application de la nouvelle grille conventionnelle à la Réunion.

Article 2

La grille des salaires minima de la Convention Collective Auto-Moto de la Réunion, ci-annexée, fixe pour chaque catégorie professionnelle, le montant mensuel des salaires minima garantis (base 35 heures hebdomadaires) applicables au 1^{er} juin 2007.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent accord et sollicitent la Direction Générale du Travail afin de procéder à toutes les démarches et formalités de dépôt.

Grilles des salaires au 1^{er} juin 2007

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
Ouvriers/Employés	
1	1 255
2	1 267
3	1 293
4	1 316
5	1 337
6	1 358
7	1 402
8	1 446
9	1 488
10	1 531
11	1 574
12	1 618

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
Maîtrise	
17	1 488
18	1 531
19	1 574
20	1 618
21	1 671
22	1 725
23	1 833
24	1 941
25	2 049
Cadres	
I A	1 833
I B	1 941
I C	2 049
II A	2 156
II B	2 372
II C	2 587
III A	2 803
III B	3 019
III C	3 234
IV A	3 450
IV B	3 665
IV C	3 881
V	4 312

Accord du 14 mars 2008

[Étendu par arr. 28 juill. 2008, JO 6 août]

Article 1

Dans le respect de l'article 2 du protocole du 10 août 1999, la Commission Paritaire se réunit ce 14 mars 2008, à la demande de la partie syndicale, afin d'engager la négociation sur les salaires minima applicables dans la profession, et la date d'application de la nouvelle grille conventionnelle à la Réunion.

Article 2

La grille des salaires minima de la Convention Collective Auto-Moto de la Réunion, ci-annexée, fixe pour

chaque catégorie professionnelle, le montant mensuel brut des salaires minima garantis (base 35 heures hebdomadaires) applicable au 1^{er} mars 2008. Cette grille est conforme à l'avenant 50 (barème général et salaires minima) de la Convention Collective applicable en Métropole.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent accord et sollicitent la DTEFP afin de procéder à toutes les démarches et formalités de dépôt et d'extension.

Grilles des salaires au 1^{er} mars 2008

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
Ouvriers/Employés	
1	1280
2	1292
3	1319
4	1342
5	1364
6	1385
7	1430
8	1475
9	1518
10	1562
11	1605
12	1650
Maîtrise	
17	1518
18	1562
19	1605
20	1650
21	1704
22	1760
23	1870
24	1980
25	2090
Cadres	
I A	1870
I B	1980
I C	2090
II A	2199
II B	2419
II C	2639
III A	2859
III B	3079
III C	3299
IV A	3519
IV B	3738
IV C	3959
V	4399

Accord du 17 décembre 2008

[Étendu par arr. 23 févr. 2009, JO 4 mars]

Article 1

Dans le respect de l'article 2 du protocole du 10 août 1999, la Commission Paritaire se réunit ce 17 Décembre 2008, à la demande de la partie syndicale, afin d'engager la négociation sur les salaires minima applicables dans la profession, et la date d'application de la nouvelle grille conventionnelle à la Réunion.

Article 2

La grille des salaires minima de la Convention Collective Auto-Moto de la Réunion, ci-annexée, fixe pour chaque catégorie professionnelle, le montant mensuel brut des salaires minima garantis (base 35 heures hebdomadaires) applicables au 1^{er} janvier 2009.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Grilles des salaires au 1^{er} Janvier 2009

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
Ouvriers/Employés	
1	1325
2	1340
3	1365
4	1385
5	1410
6	1440
7	1471
8	1518
9	1570
10	1607
11	1652
12	1698
Maîtrise	
17	1562
18	1607
19	1652
20	1698
21	1753
22	1811
23	1924
24	2037
25	2151
Cadres	
I A	1924
I B	2037
I C	2151
II A	2263
II B	2489
II C	2716

Échelon	MG mensuel base 35 heures hebdomadaires
III A	2942
III B	3168
III C	3395
IV A	3621
IV B	3846
IV C	4074
V	4527

CLASSIFICATION ET QUALIFICATION

Accord du 16 décembre 2002

[Étendu par arr. 6 déc. 2005, JO 15 déc.]

Article 1er

Le principe de l'application de la qualification et de la classification résultant de l'avenant n° 35 de la convention collective nationale des services de l'automobile (19 septembre 2002) est acté par les partenaires sociaux.

L'application effective étant indissociable du volet «salaires», est subordonnée aux signatures, dépôt légal et extension des 2 avenants (qualifications, classifications et salaires). Au plus tard, elle sera opposable, 6 mois après l'entrée en vigueur au plan national.

Article 2

La convention collective départementale auto-moto de la Réunion donnera lieu à une mise à niveau en reprenant dans la mesure du possible, les dispositions de la convention collective nationale des services de l'automobile.

À ce titre, les partenaires sociaux marquent le souhait de mener ces travaux à bien avant la fin juillet 2003.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Indemnisation des représentants des salariés

Accord du 15 juin 2006

[Étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.]

Article 1

Dans le cadre des travaux engagés par la branche AUTO MOTO de La Réunion en vue de la négociation d'une convention collective, les partenaires sociaux retiennent le principe proposé par l'État, selon lequel le temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés fera l'objet d'une indemnisation sur la base des dispositions réglementaires applicables aux conseillers des salariés (remboursement des salaires et charges salariales aux employeurs, indemnisation des déplacements aux représentants salariés).

Article 2

Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés s'engagent à désigner nominativement au plus 1 titulaire, 1 titulaire-suppléant et 1 suppléant, qui seront mandatés pour participer à l'ensemble des travaux et aux différentes réunions de négociation, en indiquant, en sus des coordonnées des intéressé(e)s, celles de leurs employeurs respectifs.

La liste récapitulative sera annexée au présent accord. Les partenaires sociaux estiment à dix demi-journées de travail, le temps globalement nécessaire pour mener à bien ces travaux. Le cas échéant, les partenaires sociaux solliciteront une prolongation de cette prise en charge qui ferait l'objet d'un avenant à ce protocole.

Gestion de la formation professionnelle continue

Accord du 18 décembre 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNCR ;

CNPA Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGTR.

Vu la Convention Collective départementale Auto-Moto de la Réunion,

Vu les enjeux liés aux évolutions économiques, réglementaires, technologiques et sociales de la Branche sur le territoire de la Réunion,

Vu la volonté des partenaires sociaux de la Réunion, organisés en Commission Paritaire Régionale, de consolider le lien avec les partenaires sociaux nationaux de la Branche,

Vu la nécessité, pour développer la mobilité professionnelle, de se référer aux orientations de la politique nationale de la Branche,

Vu les services que OPCALIA pour le Département de la Réunion, au travers de L'ARGFP, apporte à la Commission Régionale Paritaire,

Vu la nécessité de concentrer les moyens financiers de la branche professionnelle pour appliquer la politique fixée par Commission Paritaire Régionale pour les formations du secteur Automobile sur le département de la Réunion.

Les signataires du présent accord :

- Désignent OPCALIA pour le département de la Réunion comme unique collecteur de l'ensemble des contributions de formation continue des entreprises relevant du champ de la Convention Collective départementale (PLAN+10, PLAN-10 et PROFESSIONNALISATION).

- Mandatent OPCALIA pour le département de la Réunion pour appliquer la politique de formation professionnelle fixée par la Commission Paritaire Régionale

- Demandent à OPCALIA pour le département de la Réunion de poursuivre le partenariat technique engagé avec l'ANFA pour bénéficier de son expertise nationale et pour harmoniser les procédures de prise en charge

- Sollicitent l'extension du présent accord après son enregistrement