



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Légifrance**

Le service public de la diffusion du droit



## **Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996. Etendue par arrêté du 8 avril 1998 JORF 24 avril 1998.**

Etendue par arrêté du 8 avril 1998 JORF 24 avril 1998

### **IDCC**

> 1951

### **SIGNATAIRES**

> Organisations d'employeurs :

CSNEAF ; CSNEAMI.

> Organisations syndicales des salariés :

CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO.

> Adhésion :

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention, 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre 3 juin 1998 (BO CC 98-47). Le syndicat de la fédération des commerces et des services de l'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-18). L'Alliance nationale des experts en automobile (ANEA), 43, rue des Plantes, 75014 Paris, par lettre du 12 mars 2007 (BO CC 2007-14).

### **Titre Ier : Dispositions générales**

#### **Cadre**

##### **Article 1.1**

**En vigueur étendu**

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

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

#### **Champ d'application**

##### **Article 1.2**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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

*NOTA : Les groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurances sont exclus l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).*

#### **Durée**

##### **Article 1.3**

**En vigueur étendu**

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

## Dénonciation

### Article 1.4

En vigueur étendu

La présente convention peut faire l'objet d'une dénonciation sur l'initiative de l'un ou plusieurs de ses signataires. Toute dénonciation doit être précédée d'une demande de révision. Par signataire, au sens du présent article, il y a lieu d'entendre l'ensemble des organisations syndicales, soit patronales, soit de salariés signataires de la présente convention ou y ayant ensuite adhéré sans réserve et en totalité.

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

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

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

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

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

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

## Révision

### Article 1.5

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Avantages acquis

### Article 1.6

En vigueur étendu

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

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

## Titre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel

### Exercice des libertés dans les cabinets ou entreprises d'expertises

#### Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;
- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés ;
- conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs ;

- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;
- égalité de traitement entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise ;
- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession ;
- refus de toute discrimination en raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions à caractère syndical ;
- prise en compte de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé.

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

## Exercice du droit syndical

### Article 2.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Autorisation d'absence

### Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

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

## **Participation à une commission paritaire**

### **Article 2.4**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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

## **Institutions représentatives du personnel**

### **Article 2.5**

**En vigueur étendu**

S'agissant des cabinets ou entreprises d'expertises dont les seuils d'effectifs obligent la mise en place d'institutions représentatives du personnel, les procédures de désignation des représentants du personnel sont mises en oeuvre conformément aux dispositions des articles L. 421-1 et L. 431-1 du code du travail.

### **Article 2.5**

**En vigueur non étendu**

\*La représentation des salariés s'organise au niveau de la branche et au sein d'une commission paritaire professionnelle nationale élue, dont les attributions sont définies au titre XIII\*. (1)

S'agissant des cabinets ou entreprises d'expertises dont les seuils d'effectifs obligent la mise en place d'institutions représentatives du personnel, les procédures de désignation des représentants du personnel sont mises en oeuvre conformément aux dispositions des articles L. 421-1 et L. 431-1 du code du travail. (2).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).

## **Représentation du personnel de droit commun**

### **Article 2.5.1**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

Pour les cabinets ou entreprises d'expertises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, il est constitué un fonds d'action sociale et culturelle ainsi qu'une commission paritaire professionnelle nationale (CPPN) dont les attributions et le fonctionnement sont respectivement déterminés à l'article 2.7 et au titre XIII de la présente convention.

## **Négociation d'un accord d'entreprise**

### **Article 2.5.2**

**En vigueur étendu**

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

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

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

#### Article 2-5.2.1

##### Seuil d'effectif

Le seuil d'effectif pour lequel le mandatement d'un salarié peut être effectué par une organisation syndicale nationalement représentative est égal ou supérieur à 4 salariés sans toutefois pouvoir excéder 11.

#### Article 2-5.2.2

##### Mode de désignation

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

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

#### Article 2-5.2.3

##### Obligations du mandataire

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

Avant toute signature, le salarié doit en débattre avec les salariés.

En outre, le salarié mandaté doit obtenir l'accord écrit de l'organisation syndicale.

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

#### Article 2-5.2.4

##### Obligations du mandant

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

En outre, l'organisation syndicale doit veiller à la consultation des salariés.

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

#### Article 2-5.2.5

##### Validation des accords

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

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

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

La commission peut consulter les partenaires à la négociation.

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

#### Article 2-5.2.6

##### Conférence de la commission paritaire professionnelle nationale

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

La commission est saisie des demandes de licenciement d'un salarié mandaté. Elle se réunit en séance extraordinaire dans un délai de 10 jours à compter de la date de réception du courrier recommandé du cabinet ou de l'entreprise d'expertises.

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

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

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

#### Article 2-5.2.7

La protection du mandat

Le statut de salarié mandaté confère à ce dernier la protection du mandat conformément aux dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail durant 3 ans à compter de chaque mandatement.

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

### Article 2.5.2

**En vigueur non étendu**

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

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

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

#### Article 2-5.2.1

Seuil d'effectif

Le seuil d'effectif pour lequel le mandatement d'un salarié peut être effectué par une organisation syndicale nationalement représentative est égal ou supérieur à 4 salariés sans toutefois pouvoir excéder 11.

#### Article 2-5.2.2

Mode de désignation

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

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

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

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

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

#### Article 2-5.2.3

Obligations du mandataire

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

Avant toute signature, le salarié doit en débattre avec les salariés qui l'ont désigné pour être mandaté. Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).

. En outre, le salarié mandaté doit obtenir l'accord écrit de l'organisation syndicale.

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

#### Article 2-5.2.4

Obligations du mandant

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

En outre, l'organisation syndicale doit veiller à la consultation des salariés (2).

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

#### Article 2-5.2.5

##### Validation des accords

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

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

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

La commission peut consulter les partenaires à la négociation.

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

#### Article 2-5.2.6

##### Conférence de la commission paritaire professionnelle nationale

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

La commission est saisie des demandes de licenciement d'un salarié mandaté. Elle se réunit en séance extraordinaire dans un délai de 10 jours à compter de la date de réception du courrier recommandé du cabinet ou de l'entreprise d'expertises.

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

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

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

#### Article 2-5.2.7

##### La protection du mandat

Le statut de salarié mandaté confère à ce dernier la protection du mandat conformément aux dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail durant 3 ans à compter de chaque mandatement.

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

*(1) Alinéas exclus de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).*

*(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).*

### Déroulement de carrière des délégués et membres élus des commissions paritaires

#### Article 2.5.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

### Comité d'entreprise

#### Article 2.6

En vigueur étendu

La contribution de l'employeur aux financements des activités sociales et culturelles ne peut être inférieure à 0,5 % de la masse salariale, toutefois il est rappelé que la contribution de l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes

affectées aux dépenses sociales du cabinet ou de l'entreprise d'expertises atteint au cours des 3 années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles conformément aux dispositions des articles L. 432-9 et R. 432-11 du code du travail.

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

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

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

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

### **Commission paritaire professionnelle nationale**

#### **Article 2.6.1**

**En vigueur étendu**

La commission paritaire professionnelle nationale est composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Chacun des collèges est composé d'un maximum de 10 membres désignés et de 10 membres titulaires élus ainsi que de 10 suppléants élus.

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

Le nombre des membres désignés respectivement par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective est de 2 titulaires (1).

Le collège employeurs dispose du même nombre de représentants désignés.

*NOTA : (1) Alinéa étendu sous réserve que la commission paritaire professionnelle nationale se réunissant pour valider un accord conclu par un salarié mandaté soit composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives en application des articles L. 132-1 et suivants du code du travail (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).*

### **Commission d'action sociale et culturelle**

#### **Article 2.7**

**En vigueur étendu**

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

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

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

### **Elections**

#### **Article 2.8**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

## **Titre III : Le contrat de travail**

### **Cadre juridique**

#### **Article 3.1**

**En vigueur étendu**

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



## Contenu du contrat de travail

En vigueur étendu

### Article 3.2

Chaque embauche est obligatoirement confirmée par un contrat établi en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié, chaque exemplaire étant destiné à chacune des parties. Le contrat est remis à l'intéressé avant son entrée en fonctions et au plus tard le jour de l'embauche. Il ne devient définitif qu'après avis favorable de la médecine du travail attachée à l'établissement. Il comporte obligatoirement les mentions suivantes :

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

Avec son contrat de travail, le salarié reçoit :

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

## Période d'essai

En vigueur étendu

### Article 3.3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>La rupture est à l'initiative du salarié</b>	<b>1 jour</b>	<b>2 jours</b>	<b>2 jours</b>	<b>2 jours</b>
---	---------------	----------------	----------------	----------------

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

## Modification du contrat

### Article 3.4

En vigueur étendu

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

## Modification dans la situation juridique de l'employeur

### Article 3.5

En vigueur étendu

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

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

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

En cas de fusion de cabinets ou d'entreprises d'expertises, les avantages acquis par les salariés au sens de l'article 1.6 de la présente convention doivent faire l'objet de négociations entre le personnel ou ses représentants, lorsqu'ils existent, et les employeurs

desdits cabinets ou entreprises d'expertises, de manière à garantir à chaque salarié des avantages comparables à ceux dont il bénéficiait précédemment.

## Accès aux avantages sociaux

### Article 3.6

En vigueur étendu

Pour les cabinets ou les entreprises d'expertises qui offrent des avantages sociaux (mutuelle, retraite surcomplémentaire, etc.), l'accès aux avantages sociaux ne peut intervenir qu'après 12 mois d'exécution du contrat de travail, sauf dispositions plus favorables.

## Affectation temporaire

### Article 3.7

En vigueur étendu

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

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

A. - Classification inférieure :

Lorsqu'un salarié doit assumer, à la demande de son employeur, pour une période n'excédant pas 6 mois, un emploi de classification inférieure à celui qu'il occupe, son salaire normal doit être maintenu pendant la durée de cette affectation.

Lorsqu'un employeur demande à un salarié d'accepter, pour une période supérieure à 6 mois, un emploi de classification inférieure à celui qu'il occupe, le salarié peut refuser ce déclassement. Au cas où l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

B. - Classification supérieure :

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

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

La délégation temporaire effectuée dans une catégorie ou un échelon d'emploi supérieur ne peut dépasser 6 mois. A l'expiration de ce délai, le salarié est maintenu à titre définitif ou reclassé dans ses fonctions antérieures.

Toutefois, cette limitation de durée à 6 mois ne s'applique pas lorsque le remplacement est consécutif à des circonstances exceptionnelles.

On entend par circonstances exceptionnelles :

- le remplacement suite à un accident du travail, arrêt maladie dont la date de reprise du travail est prévisionnellement supérieure à 6 mois et inférieure à 12 mois ;
- le remplacement d'un salarié absent, suite à accident du travail, arrêt maladie, dont la date de reprise du travail est prévisionnellement supérieure à 6 mois et inférieure à 12 mois, par un autre salarié d'un autre service ou cabinet ou d'entreprise d'expertises.

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

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

## Promotion

### Article 3.8

En vigueur étendu

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

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

## Mutation

### Article 3.9

En vigueur étendu

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

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

## Durée du travail

### Article 3.10

En vigueur étendu

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

*Texte étendu à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Heures supplémentaires

### Article 3.11

En vigueur étendu

Article 3.11.1. Majoration des heures supplémentaires.

Les 8 premières heures réalisées chaque semaine au-delà de la 35e heure sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les heures suivantes sont majorées de 50 %.

Article 3.11.2. Contingent d'heures supplémentaires.

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

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

*Texte étendu à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Répartition du temps de travail

### Article 3.12

En vigueur étendu

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours, afin de permettre le repos de 2 jours consécutifs dont le dimanche.

Lorsque le cabinet ou l'entreprise d'expertises réduit le temps de travail, la répartition peut être sur 4 jours.

## Aménagement des horaires

### Article 3.13

En vigueur étendu

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

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

Le cas échéant, les modifications de l'horaire habituel doivent être portées, par écrit, à la connaissance des employés au moins 15 jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

*Texte étendu à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## **Horaires libres**

### **Article 3.14**

**En vigueur étendu**

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

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

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

### **Article 3.15**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

**Durée de travail :**

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

-1 567 heures sur une base hebdomadaire de 35 heures ;

-1 433 heures sur une base hebdomadaire de 32 heures.

La durée quotidienne du travail est définie au sens de l'article D. 212-12 du code du travail.

La répartition des jours travaillés peut s'effectuer sur une période de 4 ou 5 jours.

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

Pour une durée moyenne hebdomadaire de travail de 35 heures, la modulation est comprise entre un minimum de 30 heures et un maximum de 45 heures.

Pour une durée moyenne hebdomadaire de travail de 32 heures, la modulation est comprise entre un minimum de 27 heures et un maximum de 42 heures.

**Heures supplémentaires :**

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

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée conventionnelle annuelle ne donnent pas lieu à paiement mais ouvrent droit au repos compensateur majoré de 50 %. Ce repos compensateur peut être affecté à un compte épargne-temps. Le bulletin de salaire doit mentionner les repos compensateurs. Le compte épargne-temps doit être crédité, le cas échéant, chaque mois.

**Salaires :**

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

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

Information et suivi :

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

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

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

## Travail à temps partiel

### Article 3.16

En vigueur étendu

#### Article 3.16.1. Définition

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

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

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

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

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

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

#### Article 3.16.2. Temps partiel à la demande du salarié

1. Les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.
2. L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par le fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à l'activité ou à la bonne marche du cabinet ou de l'entreprise d'expertise en automobiles.

#### Article 3.16.3. Demande de reprise d'un travail à temps plein

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

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

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

#### Article 3.16.4. Modification ponctuelle des horaires à temps partiel

1. Lorsque l'employeur envisage de modifier ponctuellement la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis de 7 jours ouvrés au minimum.
2. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-21, ce préavis pourra être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalant à 10 %.

#### Article 3.16.5. Heures complémentaires

La direction peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée mentionnée au sein du contrat. Chacune de ces heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

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

#### *Article 3.16.6. Compléments d'heures (1)*

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

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

*(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.*

*(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)*

### **Heures de travail de nuit**

#### **Article 3.17**

**En vigueur étendu**

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

### **Heures de travail le dimanche**

#### **Article 3.18**

**En vigueur étendu**

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

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

### **Jours chômés et fériés**

#### **Article 3.19**

**En vigueur étendu**

Le régime du 1er Mai est défini par les dispositions légales et régionales selon les articles L. 222-11, L. 225, L. 229, R. 222-1 du code du travail.

Sont considérés comme jours fériés indemnisables les :

1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre et dispositions spécifiques régionales.

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

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

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

### **Jours fériés exceptionnellement travaillés**

#### **Article 3.20**

**En vigueur étendu**

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

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

### **Clause de non-concurrence**

#### **Article 3.21**

**En vigueur étendu**

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

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

Les activités suscitées ne pourront pas être exercées, pendant une durée de 1 an à compter de la rupture effective du contrat de travail, sur le secteur géographique affecté au cabinet ou à l'entreprise d'expertises.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, le salarié perçoit, pendant toute la durée de l'interdiction, une indemnité mensuelle égale à 1/4 du salaire moyen de ses 6 derniers mois d'appartenance au cabinet ou à l'entreprise d'expertises. Cette indemnité est payée mensuellement et supporte les charges sociales employeur/salarié. Il est établi un justificatif.

L'employeur a la faculté de renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause de non-concurrence. Il a un délai de 1 mois à compter du jour où il a connaissance de la rupture du contrat de travail.

## **Moralité et droit de réserve pour le personnel administratif**

### **Article 3.22**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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

### **Article 3.23**

**En vigueur étendu**

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

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

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

## **Salarié travaillant à l'étranger**

### **Article 3.24**

**En vigueur étendu**

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

#### **A. - Délai de prévenance**

L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai le salarié de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci, notamment en ce qui concerne la distance, la durée, le caractère habituel ou non. Ce délai ne peut être inférieur à 3 jours sauf en cas de circonstances particulières (catastrophes naturelles, par exemple).

#### **B. - Formalités avant le départ**

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

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

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

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

#### **C. - Garanties sociales**

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

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

#### **D. - Repos hebdomadaire et jours fériés**

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

## Titre IV : Suspension du contrat de travail

### Dispositions générales

#### Article 4.1

En vigueur étendu

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

Le salaire est la contrepartie du travail, la suspension du contrat a pour conséquence de suspendre les obligations de l'entreprise qui ont trait au versement de la rémunération, sauf application de dispositions légales ou conventionnelles différentes.

### Maladie et accident du travail

#### Article 4.2

En vigueur étendu

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

##### A.-Indemnisation du salarié en cas de maladie ordinaire

L'absence pour maladie du salarié dont l'ancienneté est supérieure à 1 an, en application de l'article 3.6 de la présente convention, ouvre droit à une indemnité correspondant à un pourcentage de sa rémunération nette mensuelle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Cette indemnisation s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale.

Un délai de carence de 3 jours est applicable à compter du quatrième arrêt sur une période de 12 mois consécutifs.

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

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

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

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

##### B.-Indemnisation du salarié en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle

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

La première année cette indemnisation est fixée pendant les 30 premiers jours à 100 % de la rémunération nette mensuelle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Un tel taux de rémunération est applicable sans délai de carence. Cette indemnisation s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale.

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

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



De 26 à 30 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 80 jours	de 81 à 160 jours
31 ans et plus	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 90 jours	de 91 à 180 jours

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

#### C.-Intervention d'un régime de prévoyance

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

### Incidence de la maladie sur le contrat de travail

#### Article 4.3

En vigueur étendu

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

Lorsque l'absence pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède 6 mois continus ou non sur une même période de 12 mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir sur l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent.

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

La notification du licenciement doit être adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Lorsque le contrat est rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie dans les 12 mois qui suivent, si sa guérison est constatée, d'une priorité de réembauche dans le même emploi ou un emploi similaire avec le maintien des avantages antérieurs. La lettre notifiant la rupture du contrat mentionne cette priorité de réembauche.

### Cures thermales

#### Article 4.4

En vigueur étendu

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale sont considérées comme justifiées.

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

### Absences pour consultations prénatales

#### Article 4.5

En vigueur étendu

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

### Réduction journalière de la durée du temps de travail pour grossesse

#### Article 4.6

En vigueur étendu

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

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

### Congé de maternité

#### Article 4.7

En vigueur étendu

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

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

## **Congé d'adoption**

### **Article 4.8**

**En vigueur étendu**

Le salarié ou la salariée qui répond à la condition de présence effective dans le cabinet ou l'entreprise fixée à l'article 3.6 reçoit, pendant les 10 semaines du congé d'adoption légal, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

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

Lorsque le ou la salarié bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption légal d'une durée supérieure à 10 semaines, le versement de l'allocation du cabinet ou de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal.

## **Congé parental d'éducation**

### **Article 4.9**

**En vigueur étendu**

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

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

## **Dispositions particulières pour enfants malades en âge scolaire**

### **Article 4.10**

**En vigueur étendu**

Ces dispositions s'appliquent pour des enfants dont l'âge maximal est de 16 ans.

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

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

Ce droit est de 3 jours par an ; seul le premier jour est rémunéré. Toutefois, lorsque l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants, ce droit est porté à 5 jours.

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

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

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

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

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

## **Obligations militaires.**

### **Article 4.11**

**En vigueur étendu**

Le salarié convoqué à la journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD) n'aura pas de retenue salariale si la date de convocation correspond à une journée habituellement travaillée.

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

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

## **Obligation militaire et JAPD**

### **Article 4.11**

**En vigueur étendu**

Le salarié convoqué à la journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD) n'aura pas de retenue salariale si la date de convocation correspond à une journée habituellement travaillée.

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

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

## **Absences pour événements familiaux**

**En vigueur étendu**

### **Article 4.12**

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

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

- le mariage ou le Pacs du salarié (y compris s'il s'agit d'un remariage) : 5 jours ;
- le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- chaque naissance survenue au sein du foyer du ou de la salariée : 3 jours.

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

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

- l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;

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

- l'annonce de la survenance du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ;
- le décès du grand-parent : 1 jour ;
- le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ;
- le décès du père, de la mère, du beau-parent, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- le décès d'un enfant de 25 ans et plus : 12 jours ;
- le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans : 14 jours ;
- le décès d'un enfant, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent : 14 jours ;
- le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié(e) : 14 jours ;
- conformément au code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

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

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

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

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

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

## **Absences exceptionnelles**

**En vigueur étendu**

### **Article 4.13**

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

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

## **Activités extraprofessionnelles**

**En vigueur étendu**

### **Article 4.14**

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

## **Absences en cas d'interruption spontanée de grossesse**

**En vigueur étendu**

### **Article 4.15**

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

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

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

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

### **Absences en cas d'interruption volontaire de grossesse**

#### **Article 4.16**

**En vigueur étendu**

En cas d'interruption volontaire de grossesse, avant la fin de la 14e semaine de grossesse concernant l'IVG chirurgicale et avant la fin de la 7e semaine concernant l'IVG médicamenteuse, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 2 jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

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

Le/ la conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de Pacs d'une femme subissant une interruption volontaire de grossesse, avant la fin de la 14e semaine de grossesse concernant l'IVG chirurgicale et avant la fin de la 7e semaine concernant l'IVG médicamenteuse, bénéficie d'une absence exceptionnelle de 2 jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

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

## **Titre V : Cessation du contrat de travail**

### **Généralités**

#### **Article 5.1**

**En vigueur étendu**

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

### **Maintien de l'emploi**

#### **Article 5.2**

**En vigueur étendu**

Le licenciement représente une mesure extrême qui ne doit être prise qu'après étude de toute autre solution possible.

Aucun licenciement individuel, même lorsqu'il est motivé par une faute grave, ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait été entendu par l'employeur lors d'un entretien préalable.

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

### **Garanties générales en cas de licenciement**

#### **Article 5.3**

**En vigueur étendu**

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

### **Garanties particulières en cas de licenciement pour motif économique**

#### **Article 5.4**

**En vigueur étendu**

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

Pendant une durée de 1 an suivant leur licenciement, les salariés qui en auront manifesté le désir par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 4 mois à partir de leur départ du cabinet ou de l'entreprise d'expertises, sont informés, dans les mêmes formes, des postes à pourvoir dans le cabinet ou l'entreprise.

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

Le cas échéant, l'intéressé dispose d'un délai de 15 jours francs à compter de la première présentation de la proposition à son domicile pour informer l'employeur de sa décision.

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

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

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

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 5.5**

**En vigueur étendu**

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

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours des 12 derniers mois de son contrat de travail.

Une attention particulière est à apporter pour les salariés de plus de 50 ans.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 1/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises ;
- à partir de 7 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de la 15e année d'ancienneté, il sera ajouté, à l'indemnité précédemment calculée, 1/10 de mois supplémentaire par année de présence supplémentaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période est prise en compte pro rata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

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

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

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

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

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

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

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

## Démission

### Article 5.6

En vigueur étendu

La démission est soumise aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention et doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Un délai de repentir de 2 jours francs doit être accordé au salarié démissionnaire, qui doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise contre décharge.

## Délai-congé

### Article 5.7

En vigueur étendu

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

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

Ce délai de préavis est fixé comme suit.

#### A. Délai congé en cas de démission

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

- pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de 2 mois maximum ;
- pour les salariés relevant des niveaux 5 à 7, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de 3 mois maximum ;
- pour les salariés relevant des niveaux 8 à 10, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de 4 mois maximum.

#### B. Délai congé en cas de licenciement

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

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

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

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

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

## **Inaptitude définitive**

### **Article 5.8**

**En vigueur étendu**

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

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

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

Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie soit de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, soit, s'il a au moins 10 ans d'ancienneté dans la profession et si son montant est supérieur, du capital de fin de carrière calculé selon les dispositions du titre VI de la présente convention. Il perçoit également l'indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et autres organismes sociaux pendant la période correspondant au préavis non effectué. Les indemnités de prévoyance prévues au titre X de la présente convention sont versées, dans les conditions prévues par l'accord de prévoyance collective, au salarié dont le contrat de travail est rompu sur la base des dispositions du présent paragraphe.

## **Licenciement pour motif économique**

### **Article 5.9**

**En vigueur étendu**

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

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

## **Travail clandestin**

### **Article 5.10**

**En vigueur étendu**

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

## **Départ à la retraite**

### **Article 5.11**

**En vigueur étendu**

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

Le départ volontaire du salarié à la retraite met un terme à son contrat de travail.

Au moment de son départ, l'intéressé bénéficie, sauf dispositions plus favorables d'un accord d'entreprise, et à condition de compter au moins 10 ans de présence dans la profession, d'un capital de fin de carrière.

## **Mise à la retraite**

### **Article 5.12**

**En vigueur étendu**

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

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

### **Préretraite progressive**

#### **Article 5.13**

**En vigueur étendu**

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

La diminution est de 5 jours à 4 jours l'avant-dernière année et de 4 jours à 2 jours et demi la dernière année.

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

## **TITRE VI CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE**

### **Droit au capital de fin de carrière.**

#### **Article 6.1**

**En vigueur étendu**

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

- pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : 1 mois du salaire brut mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : 2 mois du salaire brut mensuel ;
- après 20 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;
- après 30 ans : 4 mois du salaire brut mensuel.

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

Cette indemnité est due par le dernier employeur sous réserve que l'indemnité de départ prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

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

### **Indemnité de départ à la retraite**

#### **Article 6.1**

**En vigueur étendu**

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

- pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : 1 mois du salaire brut mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : 2 mois du salaire brut mensuel ;
- après 20 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;
- après 30 ans : 4 mois du salaire brut mensuel.

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

Cette indemnité est due par le dernier employeur sous réserve que l'indemnité de départ prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

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

### **Calcul du capital de fin de carrière.**

#### **Article 6.2**

**En vigueur étendu**

En cas de mise à la retraite (dans les conditions prévues à l'article 5. 12), il est alloué au salarié une indemnité égale à :

- pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : 1 mois du salaire brut mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : 2 mois du salaire brut mensuel ;
- après 20 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;
- après 30 ans : 4 mois du salaire brut mensuel.

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

Cette indemnité est due par le dernier employeur sous réserve que l'indemnité de mise à la retraite prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

**Indemnité de mise à la retraite****En vigueur étendu****Article 6.2**

En cas de mise à la retraite (dans les conditions prévues à l'article 5. 12), il est alloué au salarié une indemnité égale à :

- pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : 1 mois du salaire brut mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : 2 mois du salaire brut mensuel ;
- après 20 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;
- après 30 ans : 4 mois du salaire brut mensuel.

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

Cette indemnité est due par le dernier employeur sous réserve que l'indemnité de mise à la retraite prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

**Salariés ayant travaillé à temps partiel pendant tout ou partie de leur carrière.****En vigueur étendu****Article 6.3**

Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite et de mise à la retraite est 1/12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois, primes ou gratifications à caractère annuel incluses, précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, primes ou gratifications à caractère annuel qui auraient été versées au salarié pendant cette période seraient prises en compte pro rata temporis. Toute prime à caractère exceptionnel est exclue de l'assiette de calcul.

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

**Assiette de calcul****En vigueur étendu****Article 6.3**

Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite et de mise à la retraite est 1/12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois, primes ou gratifications à caractère annuel incluses, précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, primes ou gratifications à caractère annuel qui auraient été versées au salarié pendant cette période seraient prises en compte pro rata temporis. Toute prime à caractère exceptionnel est exclue de l'assiette de calcul.

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

**Versement anticipé d'un capital : de fin de carrière par l'employeur.****En vigueur étendu****Article 6.4**

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

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

Il est précisé que les périodes de suspension du contrat de travail définies à l'article 4. 1 sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de la profession.

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

**Ancienneté dans la profession****En vigueur étendu****Article 6.4**

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

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

Il est précisé que les périodes de suspension du contrat de travail définies à l'article 4. 1 sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de la profession.



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

## **Entrée en vigueur – Mesure transitoire**

### **Article 6.5**

**En vigueur étendu**

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

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

## **Titre VI : Indemnités de fin de carrière**

### **Droit au capital de fin de carrière.**

#### **Article 6.1**

**En vigueur étendu**

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

- pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : 1 mois du salaire brut mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : 2 mois du salaire brut mensuel ;
- après 20 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;
- après 30 ans : 4 mois du salaire brut mensuel.

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

Cette indemnité est due par le dernier employeur sous réserve que l'indemnité de départ prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

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

### **Indemnité de départ à la retraite**

#### **Article 6.1**

**En vigueur étendu**

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

- pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : 1 mois du salaire brut mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : 2 mois du salaire brut mensuel ;
- après 20 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;
- après 30 ans : 4 mois du salaire brut mensuel.

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

Cette indemnité est due par le dernier employeur sous réserve que l'indemnité de départ prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

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

### **Calcul du capital de fin de carrière.**

#### **Article 6.2**

**En vigueur étendu**

En cas de mise à la retraite (dans les conditions prévues à l'article 5. 12), il est alloué au salarié une indemnité égale à :

- pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : 1 mois du salaire brut mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : 2 mois du salaire brut mensuel ;
- après 20 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;
- après 30 ans : 4 mois du salaire brut mensuel.

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

Cette indemnité est due par le dernier employeur sous réserve que l'indemnité de mise à la retraite prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

### **Indemnité de mise à la retraite**

**Article 6.2****En vigueur étendu**

En cas de mise à la retraite (dans les conditions prévues à l'article 5. 12), il est alloué au salarié une indemnité égale à :

- pour un salarié totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession : 1 mois du salaire brut mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans la profession : 2 mois du salaire brut mensuel ;
- après 20 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;
- après 30 ans : 4 mois du salaire brut mensuel.

Cette indemnité est plafonnée à 16 000 €.

Cette indemnité est due par le dernier employeur sous réserve que l'indemnité de mise à la retraite prévue par le code du travail ne soit pas plus favorable.

**Salariés ayant travaillé à temps partiel pendant tout ou partie de leur carrière.****Article 6.3****En vigueur étendu**

Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite et de mise à la retraite est 1/12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois, primes ou gratifications à caractère annuel incluses, précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, primes ou gratifications à caractère annuel qui auraient été versées au salarié pendant cette période seraient prises en compte pro rata temporis. Toute prime à caractère exceptionnel est exclue de l'assiette de calcul.

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

**Assiette de calcul****Article 6.3****En vigueur étendu**

Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite et de mise à la retraite est 1/12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois, primes ou gratifications à caractère annuel incluses, précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, primes ou gratifications à caractère annuel qui auraient été versées au salarié pendant cette période seraient prises en compte pro rata temporis. Toute prime à caractère exceptionnel est exclue de l'assiette de calcul.

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

**Versement anticipé d'un capital : de fin de carrière par l'employeur.****Article 6.4****En vigueur étendu**

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

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

Il est précisé que les périodes de suspension du contrat de travail définies à l'article 4. 1 sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de la profession.

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

**Ancienneté dans la profession****Article 6.4****En vigueur étendu**

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

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

Il est précisé que les périodes de suspension du contrat de travail définies à l'article 4. 1 sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de la profession.

L'ancienneté dans la profession est interrompue par périodes d'activité salariée de plus de 6 mois exercée dans une entreprise

étrangère au champ d'application de la présente convention. En cas de retour dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention, les périodes d'activité salariée exercée antérieurement ne comptent plus dans le calcul.

## **Entrée en vigueur – Mesure transitoire**

### **Article 6.5**

**En vigueur étendu**

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

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

## **Titre VII : Hygiène et prévention**

### **Matériel et équipement**

#### **Article 7.1**

**En vigueur étendu**

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

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

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

### **Hygiène et sécurité**

#### **Article 7.2**

**En vigueur étendu**

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

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

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

### **Médecine du travail**

#### **Article 7.3**

**En vigueur étendu**

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié doit être obligatoirement soumis à un examen médical avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles font l'objet d'une surveillance médicale et en particulier pour :

- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans, les travailleurs de moins de 18 ans.

## **Titre VIII : Congés payés**

### **Congés payés annuels**

#### **Article 8.1**

**En vigueur étendu**

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

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

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

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

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

Les femmes salariées ou apprenties (de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente) ont droit à 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour par enfant à charge si le congé légal n'excède pas 6 jours. Est réputé comme enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 18 ans au 30 avril de l'année en cours (1).

Les jeunes de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit de prendre la totalité des 30 jours ouvrables, même si une partie seulement est payée.

NOTA : (1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 223-5 du code du travail (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).

## Période de référence

### Article 8.2

En vigueur étendu

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

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

- tous congés légaux et conventionnels ;
- périodes d'absence justifiée par accident du travail, limitée à une durée ininterrompue de 1 an ;
- congé maternité ;
- chômage partiel ;
- congés payés de l'année précédente ;
- rappel sous les drapeaux ;
- jours fériés ;
- maladie dans la limite de 1 mois dans la période de référence ; (1)
- congés pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- temps de préparation aux commissions paritaires (en général 4 heures) ;
- commissions paritaires ;
- temps de préparation des commissions paritaires, ce temps non rémunéré est d'une durée maximale de 2 jours par an ;
- éducation ouvrière ;
- cours professionnels ou de perfectionnement, y compris les périodes d'examens ;
- repos compensateur ;
- absences autorisées ;
- délai-congé ;
- congé de formation ;
- congé de bilan de compétences.

(1) Nota : La limite d'un mois dans la période de référence doit être entendue comme 30 jours, consécutifs ou non, d'arrêt de travail pour cause de maladie, au cours de la période de référence. (Avis d'interprétation n° 10 du 7 juin 2022 – BOCC 2022-36)

## Période légale des congés

### Article 8.3

En vigueur étendu

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

## Fractionnement du congé principal

### Article 8.4

En vigueur étendu

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours peut être fractionné avec l'accord des parties ; une fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables doit être obligatoirement prise pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être pris en dehors de cette période et donnent alors droit à des congés supplémentaires.

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

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

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

## Calcul de l'indemnité de congés payés

En vigueur étendu

### Article 8.5

Le code du travail prévoit deux modes de calcul :

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

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

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

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

## Incidence de la maladie sur la période de congés payés

En vigueur étendu

### Article 8.6

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

## Incidence de la fermeture de l'entreprise

En vigueur étendu

### Article 8.7

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

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

## Titre IX : Déplacements et frais annexes

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

En vigueur étendu

#### Article 9.1

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

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

Cette clause est applicable dans le cas des déplacements journaliers.

### Déplacements de longue durée

En vigueur étendu

#### Article 9.2

Pour les déplacements de longue durée supérieurs à 2 semaines, le salarié bénéficie d'un voyage aller et retour au lieu du bureau payé chaque semaine pour une distance inférieure à 300 kilomètres et chaque quinzaine pour les distances supérieures à 300 kilomètres.

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

Le salarié doit être assuré, en plus du repos hebdomadaire, d'un repos supplémentaire égal au moins à une journée pour les déplacements d'une durée ininterrompue de 2 semaines afin de compenser la privation de vie familiale.

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

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

### Remboursement de frais annexes au séjour

En vigueur étendu

#### Article 9.3

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

**Décès lors d'un déplacement professionnel****Article 9.4****En vigueur étendu**

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

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

**Déplacements par tout mode de transport****Article 9.5****En vigueur étendu**

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

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

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

**Déplacements avec le véhicule personnel****Article 9.6****En vigueur étendu**

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

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

L'indemnité kilométrique inclut toute dépense nécessaire à la bonne utilisation du véhicule ; le complément d'assurances nécessaire à la couverture de tous risques et responsabilités doit être supporté par le salarié utilisateur du véhicule, qui est tenu impérativement d'en justifier annuellement dans le mois qui suit la date anniversaire de son entrée dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises.

**Déplacements avec le véhicule mis à disposition par l'employeur****Article 9.7****En vigueur étendu**

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

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

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

**Titre X : Avantages sociaux**  
**Protection sociale****Article 10.1****En vigueur étendu**

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

**Régime de prévoyance****Article 10.2****En vigueur étendu**

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

**Régimes complémentaires obligatoires de retraite****Article 10.3****En vigueur étendu**

Le taux doit être de 6 % au 1er janvier 1999.

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

- 5,25 % pour l'année 1997 ;
- 5,75 % pour l'année 1998 ;
- 6 % pour l'année 1999.

**Compléments facultatifs d'épargne et de retraite par capitalisation****Article 10.4****En vigueur étendu**

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

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

## **Contrat à l'intéressement de l'entreprise**

### **Article 10.5**

**En vigueur étendu**

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

## **Local de restauration et titres-restaurant**

### **Article 10.6**

**En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur doit, après avis du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre à leur disposition un local de restauration.

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

Lorsque, par la suite de difficultés matérielles, l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire à cette obligation, il remettra aux salariés concernés des titres-restaurant dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

## **Fonds social**

### **Article 10.7**

**En vigueur non étendu**

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

Les partenaires sociaux membres de la commission paritaire permanente délèguent le pilotage du fonds social = à l'APASEA (association paritaire des actions sociales et culturelles des experts en automobile).

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

L'APASEA sera chargée de contrôler la bonne gestion du fonds social dédié géré par l'institution de prévoyance.

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

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

Les bénéficiaires du fonds social dédié sont :

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

Le financement du fonds social dédié consistera à l'utilisation des excédents du régime dans la limite de 100 000 € pour l'exercice 2017 et ensuite en fonction des résultats du régime de prévoyance de la branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile.

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

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

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

## **Titre XI : Formation professionnelle**

### **Article 11**

**En vigueur étendu**

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

*NOTA : Avenant étendu à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).*

## **Versement des contributions**

**Article 11.1****En vigueur étendu**

Article remplacé par les dispositions de l'avenant n° 50 du 5 novembre 2014 BO 2015/03 et étendu par arrêté du 16 mars 2015 JORF 24 mars 2015

**Les dispositifs de formation****Article 11.2****En vigueur étendu**

La professionnalisation : contrats et périodes

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

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

-dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

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

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

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

-les formations diplômantes de secrétariat.

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

Le coût forfaitaire horaire de prise en charge est fixé annuellement par les parties signataires du présent avenant, il est modulable par la commission paritaire selon ses critères de priorités.

**11.2.1. Le contrat de professionnalisation.**

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

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

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

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

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

-aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder à un emploi dans un cabinet ou une entreprise d'expertises en automobiles ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'exercice professionnel ;

-aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à l'ANPE, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi.

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

-une personnalisation des séquences de formation ;

-une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une activité professionnelle dans le cabinet ou l'entreprise, en lien avec la qualification recherchée ;

-une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

**11.2.1.1. Nature du contrat.**

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

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

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation agréé, par l'entreprise elle



même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

#### 11.2.1.2. Rémunération. (1)

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat la rémunération minima suivante :

<b>AU MOINS TITULAIRE D'UN BAC PRO,</b>		
<b>d'un titre ou diplôme professionnel</b>	<b>AUTRE</b>	
<b>de même niveau ou supérieur</b>		
<b>26 ans et plus</b>	<b>85 % du coefficient</b>	<b>85 % du coefficient</b>
<b>145 de la grille des minima conventionnels</b>	<b>135 de la grille des minima conventionnels</b>	
<b>21-25 ans</b>	<b>80 % du coefficient 145</b>	<b>70 % du coefficient</b>
<b>de la grille des minima conventionnels</b>	<b>135 de la grille des minima conventionnels</b>	
<b>Moins de 21 ans</b>	<b>65 % du coefficient</b>	<b>55 % du coefficient</b>
<b>145 de la grille des minima conventionnels</b>	<b>135 de la grille des minima conventionnels</b>	

Pour les stagiaires experts, la rémunération est au minimum égale au taux plein de celle du coefficient 165.

En aucun cas la base de calcul servant de référence ne peut être inférieure aux dispositions législatives en la matière.

#### 11.2.1.3. Durée.

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

#### 11.2.1.4. Tutorat.

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

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

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

Cette période est ouverte :

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

##### 11.2.2.1. Objectifs de la période de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objectif pour le salarié :

-d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ;

-de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini annuellement par la CPNE.

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

-une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

-une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée ;

-une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles.

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

#### 11.2.2.2. Rémunération.

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

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

#### 11.2.2.3. Engagements.

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

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

#### 11.2.2.4. Formations prioritaires.

Les actions prioritaires à la signature du présent accord sont :

-unité C du diplôme d'expert en automobiles ;

-les formations diplômantes de secrétariat.

*Nota : Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance (arrêté du 21 juin 2007, art. 1er).*

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail (arrêté du 21 juin 2007, art. 1er).*

## Le plan de formation

### Article 11.3

En vigueur étendu

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

Les actions de formation relevant du plan de formation sont :

a) Les actions d'adaptation au poste de travail ;

b) Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ;

c) Les actions de développement des compétences.

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

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

\*Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi b ainsi que les actions de développement des compétences c, notamment celles de l'enseignement à distance peuvent également se dérouler en partie hors du temps de

travail, dans la limite de 50 heures pour les actions de type b, et de 80 heures pour les actions de type c et par salarié après la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.\* (1)

\*Lorsque les périodes de formation se déroulent en partie en dehors du temps de travail soit sur l'initiative du salarié ou de l'employeur après accord avec le salarié, le cabinet ou l'entreprise d'expertises en automobiles définit la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.\* (1)

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

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

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

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

*Exclusions :*

*(1) - des cinquième et sixième alinéas de l'article 11-3 (Le plan de formation), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail.*

*L'avant-dernier alinéa de l'article 11-3 (Le plan de formation) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail.*

## **Le droit individuel à la formation**

### **Article 11.4**

**En vigueur étendu**

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

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

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

\*Salariés entrés en cours d'année : depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le DIF est calculé pro rata temporis des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date.\* (1)

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

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

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

**Transférabilité**

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

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde

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

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

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

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

\*En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à un bilan de compétences, une action de formation ou de VAE commencée avant la fin de son préavis.\* (2)

En cas de mise ou de départ à la retraite

Le DIF n'est pas transférable.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

*Exclusions :*

*- du quatrième alinéa de l'article 11-4 (Le droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail ;*

*- du deuxième point du paragraphe " transférabilité du DIF " de l'article 11-4 (Le droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.*

## **Dispositifs d'accompagnement professionnel**

### **Article 11.5**

**En vigueur étendu**

11.5.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

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

11.5.2. Information auprès des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles.

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

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## **Commission paritaire nationale de l'emploi**

### **Article 11.6**

**En vigueur étendu**

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## **Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi**

### **Article 11.7**

**En vigueur étendu**

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

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

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

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

Le mandat du président est de 2 ans.

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu

### Article 11.8

Deux domaines de compétence, définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, du 1er mars 1989 et celui du 3 juillet 1991, dévolus à la commission paritaire nationale de l'emploi, une mission en matière d'emploi d'une part, et en matière de formation professionnelle, d'autre part.

#### 1. En matière d'emploi

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

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

La commission procède :

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

B. - Un rôle de prévention et d'alerte

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

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

L'entreprise doit communiquer immédiatement à la commission :

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

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

#### 2. En matière de formation professionnelle

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

Elle a notamment pour mission :

- a) De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et éventuellement de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification. Dans ce but, la commission est régulièrement informée de l'activité des établissements de formation relevant de la profession ;
- b) De suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;
- c) De préciser les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation menées par les organismes de formation, de proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession. Elle est saisie des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels ;

- d) Dans le cadre des premières formations techniques ou professionnelles, elle examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche. En outre, elle valide le contenu pédagogique des formations proposées par les écoles ou les centres de formations agréés par la branche ;
- e) Elle définit les qualifications professionnelles qui doivent être développées dans le cadre du contrat de qualification et examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission de tuteur ;
- f) Elle définit les priorités en matière de congés individuels de formation et en informe les organismes de gestion de congés de formation ;
- g) Elle est consultée avant toute conclusion préalable de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP). Elle est informée des conclusions de ces études.

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

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Fonctionnement

### Article 11.9

**En vigueur étendu**

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

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

#### A.-Saisine

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

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

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

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

#### B).-Délibérations et avis

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

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

#### C.-Moyens

Le secrétariat est assuré par une organisation patronale selon l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. Le personnel administratif devra effectuer une période de stage de formation d'un minimum de 3 jours consécutifs avant la prise de fonction, puis

de 1 jour les années suivantes. Les membres désignés et le personnel technique éventuel devront effectuer un stage de formation d'un minimum de 3 jours sur les attributions et le fonctionnement avant la prise de fonction, puis de 1 jour minimum les années suivantes.

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

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

Celui-ci peut se faire rembourser des frais occasionnés par l'absence du stagiaire auprès du fonds créé à cet effet.

Les frais d'étude liés à la politique de formation et d'emploi, décidés par les partenaires sociaux, sont pris en charge éventuellement, après délibération et accord du conseil d'administration paritaire de l'organisme collecteur agréé et selon les dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Information des employeurs et des salariés

### Article 11.10

En vigueur étendu

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Bilan

### Article 11.11

En vigueur étendu

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Formation initiale de l'expert stagiaire

### Article 11.12

En vigueur étendu

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Formation continue de l'expert diplômé

### Article 11.13

En vigueur étendu

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Formation initiale du personnel administratif

### Article 11.14

En vigueur étendu

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Formation continue du personnel administratif

### Article 11.15

En vigueur étendu

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

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :*

*Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés*

d'assurance.

## Négociation triennale

### Article 11.16

En vigueur étendu

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

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :

Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.

## Formation économique, sociale et syndicale

### Article 11.17

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :

Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.

## Contribution à la formation continue

### Article 11.18

En vigueur étendu

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

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 :

Avenant étendu, à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.

## Titre XII : Classification et rémunération

### Objet de la classification

#### Article 12.1

En vigueur étendu

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

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

- situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement ;
- clarifier les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité ;
- servir de support, comme précédemment, aux barèmes des rémunérations minimales professionnelles qui sont négociés et prévus au sein de l'avenant n° 59 de la convention collective nationale en cause ;



- proposer un outil d'analyse et d'évaluation de la gestion des ressources humaines dans les entreprises.

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

## **Détermination de la nouvelle classification**

### **Article 12.2**

**En vigueur étendu**

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

- autonomie ;
- responsabilité ;
- formation/ expérience ;
- compétence/ complexité ;
- environnement interne/ externe.

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

## **Définition des critères "classants"**

### **Article 12.3**

**En vigueur étendu**

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

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

## **Autonomie**

### **Article 12.4**

**En vigueur étendu**

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

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

#### **Degré 1**

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

#### **Degré 2**

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

#### **Degré 3**

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

#### **Degré 4**

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

#### Degré 5

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

#### Degré 6

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

### Responsabilité

#### Article 12.5

**En vigueur étendu**

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

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

#### Degré 1

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

#### Degré 2

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

#### Degré 3

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

#### Degré 4

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

#### Degré 5

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

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

#### Degré 6

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

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

**Formation. - Expérience****En vigueur étendu****Article 12.6**

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

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

**Degré 1**

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

**Degré 2**

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

**Degré 3**

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

**Degré 4**

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

**Degré 5**

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

**Degré 6**

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

**Compétence/complexité****En vigueur étendu****Article 12.7**

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

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

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

**Degré 1**

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

### Degré 2

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

### Degré 3

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

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

### Degré 4

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

### Degré 5

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

### Degré 6

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

## **Relations environnement interne/externe**

### **Article 12.8**

**En vigueur étendu**

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

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

### Degré 1

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

### Degré 2

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

### Degré 3

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

#### Degré 4

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

#### Degré 5

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

#### Degré 6

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

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

### **Pesée des emplois**

**En vigueur étendu**

#### Article 12.9

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

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

Le poids des critères décidés par l'entreprise est identique par famille de métier. En conséquence, il n'y a qu'une pesée par famille de métier (famille de métiers expertise, famille de métiers administrative et famille de métiers fonctions transverses).

Pour cela, les entreprises doivent :

- positionner chaque emploi suivant les cinq critères et les six degrés ;
- additionner le total des points obtenus sur l'ensemble des critères. Cela indiquera le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie à l'article 12.15 de la convention collective.

Seule la pesée des activités principales dans l'emploi doit être prise en compte.

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

### **Emplois "repères"**

**En vigueur étendu**

#### Article 12.10

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

- expertise ;
- administratif ;
- fonctions transverses.

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous-familles et/ ou emplois repères sont déterminées :

#### Famille : expertise

– emplois repères :

- – stagiaire expert postulant au DEA : salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée, il est titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile et de la durée d'expérience requise dans le milieu professionnel de la réparation automobile. Il intervient, durant au moins 24 mois, directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage. Ce salarié a l'obligation de s'inscrire aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile, auprès de l'académie de son domicile, dès lors qu'il remplit les conditions temporelles d'éligibilité fixées par la réglementation ;
- – expert en formation : salarié embauché en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, il est titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile et de la durée d'expérience requise dans le milieu professionnel de la réparation automobile. Il suit un cycle de formation structurante (1) qui est fondée sur l'articulation de temps de formation en établissement de formation (formation théorique) et en entreprise (formation pratique). Au titre de sa formation pratique, il commence son activité par une période d'observation, avant d'être intégré progressivement dans le processus d'expertise en

automobile sous l'autorité d'un maître de stage, autrement dénommé tuteur ;

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

-- expert en automobile diplômé ;

-- expert en automobile qualifié (2) ;

-- expert en automobilespécialiste (2) ;

-- expert en automobile référent (2) ;

-- directeur technique (2) ;

[...] »

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

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

#### Famille : administratif (support aux experts)

-- emplois repères :

-- employé(e) back-office ;

-- gestionnaire back-office ;

-- assistant(e) opérationnel (le) métier ;

-- assistant(e) de responsable métier ;

-- responsable métier ;

-- directeur back-office ;

#### Famille : Fonctions transverses

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

Sous-familles :

-- sous-famille : commercial :

-- emplois repères :

--- assistant(e) commerciale/ marketing/ développement ;

--- chargé(e) d'études marketing/ développement ;

--- chargé(e) de missions commerciales ;

--- commercial/chargé de clientèle ;

--- coordinateur commercial/ marketing/ développement ;

--- responsable commercial/ marketing/ développement ;

--- chargé(e) de communication ;

--- directeur commercial/ marketing/ développement ;

-- sous-famille : informatique :

-- emplois repères :

--- assistant(e) informatique ;

--- responsable informatique/ réseau ;

--- administrateur système/ réseau ;

--- chargé d'études/ production ;

--- analyste ;

--- chef de projet informatique/ réseau ;

--- technicien informatique/ micro ;

--- assistant(e) maîtrise d'ouvrage/ informatique ;

--- architecte ;

--- directeur de système d'information ;

-- sous-famille : technique :

- emplois repères :
  - assistant(e) technique expertises ;
  - conseiller technique expertises ;
  - responsable technique expertises/ organisation/ process ;
  - spécialiste technique expertises/ organisation/ process ;
  - responsable qualité.

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

– sous-famille : services généraux :

- – emplois repères :
  - chargé(e) de maintenance ;
  - chargé des achats ;
  - hôte d'accueil ;
  - chargé de courrier ;
  - standardiste ;
  - employé d'entretien ;
  - gardien ;
  - archiviste ;
  - technicien achats ;
  - responsable de maintenance ;
  - responsable des services généraux/ moyens généraux ;

– sous-famille : finances :

- – emplois repères :
  - assistant(e) comptable ;
  - contrôleur de gestion ;
  - chargé de recouvrement ;
  - aide comptable ;
  - comptable ;
  - directeur administratif/ financier/ comptable ;

– sous-famille : juridique :

- – emplois repères :
  - assistant(e) juridique ;
  - juriste ;
  - responsable juridique ;
  - directeur juridique ;

– sous-famille : production/ qualité :

- – emplois repères :
  - statisticien ;
  - assistant(e) production/ qualité ;
  - responsable de production/ qualité ;

– sous-famille : RH/ juridique :

- – emplois repères :
  - chargé(e) de mission RH ;
  - assistant(e) RH ;
  - gestionnaire de paie ;
  - chargé de recrutement ;
  - gestionnaire formation ;
  - responsable formation directeur des ressources humaines ;
  - responsable paie/ administration du personnel ;
  - responsable organisation du travail ;
  - responsable RH ;

– sous-famille : management/ direction :

- manager/ responsable de site ;
- manager/ responsable multisites ;
- manager/ responsable de secteur ;
- manager/ responsable de région ;
- manager/ responsable multirégions ;
- directeur régional adjoint ;
- directeur général adjoint ;
- directeur opérationnel adjoint ;
- directeur régional ;
- secrétaire général adjoint ;
- secrétaire général ;
- directeur opérationnel ;
- directeur général.

## Classification

### Article 12.11

En vigueur étendu

La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux.

Les niveaux 1 à 4 sont des niveaux employés.

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

Les niveaux 7 à 10 sont des niveaux cadres.

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

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

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

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

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

## Mise en œuvre dans les cabinets ou entreprises d'expertise

### Article 12.12

En vigueur étendu

Les entreprises disposent d'un délai de 18 mois à compter de la signature du présent avenant pour réaliser la mise en œuvre de la nouvelle classification.

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

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

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

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

## Glossaire

### Article 12.13

En vigueur étendu

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

- classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible ;
- critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les emplois en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie ... ;
- emploi repère : regroupement des emplois par qualification ;
- famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs.

## Grilles de pondération des critères

### Article 12.14

En vigueur étendu

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

Famille administrative



Critères/ Degrés	Autonomie	Management	Formation expérience	Compétence complexité	Relations ext. int.	Pond.
Total = 100	10 < A < 35	10 < B < 35	10 < C < 35	10 < D < 35	10 < E < 35	
Degré 1	A × 1	B × 1	C × 1	D × 1	E × 1	1
Degré 2	A × 1,6	B × 1,6	C × 1,6	D × 1,6	E × 1,6	1,6
Degré 3	A × 2	B × 2	C × 2	D × 2	E × 2	2
Degré 4	A × 3,4	B × 3,4	C × 3,4	D × 3,4	E × 3,4	3,4
Degré 5	A × 4,6	B × 4,6	C × 4,6	D × 4,6	E × 4,6	4,6
Degré 6	A × 6	B × 6	C × 6	D × 6	E × 6	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe.

#### Famille expertise

Critères/ Degrés	Autonomie	Management	Formation expérience	Compétence complexité	Relations ext. int.	Pond.
Total = 100	10 < A < 35	10 < B < 35	10 < C < 35	10 < D < 35	10 < E < 35	
Degré 1	A × 1	B × 1	C × 1	D × 1	E × 1	1
Degré 2	A × 2	B × 2	C × 2	D × 2	E × 2	2
Degré 3	A × 3	B × 3	C × 3	D × 3	E × 3	3
Degré 4	A × 4,3	B × 4,3	C × 4,3	D × 4,3	E × 4,3	4,3
Degré 5	A × 4,6	B × 4,6	C × 4,6	D × 4,6	E × 4,6	4,6
Degré 6	A × 6	B × 6	C × 6	D × 6	E × 6	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe

#### Famille Fonctions transverses

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

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe.

## Table de concordance

### Article 12.15

En vigueur étendu

La table de concordance est prévue ci-après :

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

Exemples :

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

## Revenus minimaux annuels conventionnels

### Article 12.16

En vigueur étendu

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

Niveau 1 : 18 000 € ;  
 Niveau 2 : 19 800 € ;  
 Niveau 3 : 22 800 € ;  
 Niveau 4 : 26 800 € ;  
 Niveau 5 : 29 400 € ;  
 Niveau 6 : 32 400 € ;  
 Niveau 7 : 39 228 € ;  
 Niveau 8 : 39 600 € ;  
 Niveau 9 : 41 400 € ;  
 Niveau 10 : 44 400 €.

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

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

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

## Titre XIII Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

### Article 13.1

En vigueur étendu

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

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

### Article 13.2

En vigueur étendu

Composition de la commission

Cette commission est composée paritairement de deux collèges :

- un collège salarié comprenant au maximum deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même

confédération ne seront représentées que par deux membres.

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

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

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

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

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

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

## Article 13.3

En vigueur étendu

### Missions de la CPPNI

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

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

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

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

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords, mentionnée dans le code du travail. *Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprises ou de cabinets d'expertise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les cabinets, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.* (1)

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

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

*Elle met en œuvre les activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les articles R. 432-2 à R. 432-7 du code du travail, sur proposition du comité paritaire de gestion permanent.* (2)

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

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

*En matière d'actions sociales et culturelles, la commission, sur proposition du comité paritaire de gestion permanent, met en œuvre les activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les articles R. 432-2 à R. 432-7 du code du travail.* (2)

(1) *Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.*

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(2) *Alinéas étendus sous réserve du respect des attributions du comité d'entreprise et du comité interentreprise définies aux articles R. 2323-20 et suivants du code du travail.*

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

## Article 13.4

En vigueur étendu

### Interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 13.5

**En vigueur étendu**

### Commission de conciliation

La CPPNI assure également le rôle de commission de conciliation.

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

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

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

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

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

## Article 13.6

**En vigueur étendu**

### Groupes techniques paritaires

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

## Article 13.7

**En vigueur étendu**

Pour assurer le suivi de l'action sociale et culturelle, il est constitué au sein de la commission paritaire professionnelle une association, dénommée APASEA, dont les pouvoirs et attributions sont fixés par le titre XIV de la présente convention.

**Article 13.8****En vigueur étendu**

La contribution annuelle au financement des actions sociales et culturelles est fixée forfaitairement pour chaque salarié et par cabinets ou entreprises de la branche, à hauteur de 0,55 % du plafond annuel de la sécurité sociale au 1er janvier de l'année de référence.

Elle est due par toute personne morale ou physique, y compris le travailleur non salarié, relevant du périmètre d'application de la présente convention collective.

Cette contribution sera due pour tous les salariés d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective des cabinets et entreprises d'expertises en automobile, sans qu'une forme juridique particulière d'exploitation de l'activité soit opposable au paiement.

Pour le cas où l'entreprise disposerait de son propre comité d'entreprise interne (devenu comité social et économique – CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus) et ne souhaiterait pas bénéficier des avantages sociaux et culturels de l'APASEA, l'employeur devra verser au comité d'entreprise une contribution annuelle qui ne saurait être inférieure à 0,55 % du plafond annuel de la sécurité sociale par salarié au 1er janvier de l'année de référence.

**Article 13.9****En vigueur étendu**

L'APASEA établit un rapport moral et un bilan annuel d'activité, lesquels sont diffusés aux cabinets ou entreprises d'expertises et aux salariés, à leur demande.

**Article 13.10****En vigueur étendu**

Les représentants désignés des employeurs et des salariés, membres de l'APASEA, bénéficient d'une autorisation d'absence pour assurer le suivi des actions engagées par l'APASEA.

Le temps de présence aux réunions et leur préparation sont rémunérés comme temps de travail par le cabinet ou l'entreprise d'expertises ou par l'organisation syndicale, lesquels sont remboursés, sur justificatif original, par le fonds d'actions sociales et culturelles. Deux heures sont allouées pour le temps de préparation.

L'information de l'employeur doit être effectuée par le secrétariat de la commission paritaire professionnelle nationale 1 mois au moins avant la date pour les réunions plénières statutaires et 8 jours avant la date pour les réunions ayant un caractère d'urgence et d'exception.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas engagés par les membres de l'APASEA pour participer aux préparations et réunions sont remboursés, tels que définis au titre XIV de la présente convention, par le fonds d'actions sociales et culturelles.

**Titre XIV : Financement - Gestion du paritarisme et des institutions de la branche****Objet****Article 14.2****En vigueur étendu**

Un règlement intérieur précise les modalités de fonctionnement du fonds.

**Article 14.3****En vigueur étendu**

La gestion du fonds est contrôlée par la commission paritaire professionnelle nationale.

Le cadre juridique du fonds est organisé sous forme d'association de gestion loi 1901, dont les membres du conseil d'administration sont nécessairement des personnes mandatées par chacune des organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective.

L'APASEA est l'association de gestion du fonds de financement du fonctionnement des institutions de la branche et des actions sociales et culturelles.

**Fonds de financement du paritarisme****Article 14.1****En vigueur étendu**

Le fonds a pour objet de financer :

- les pertes de salaire et les frais de déplacement des élus et désignés dans les institutions représentatives du personnel au niveau national ;
- le coût du remplacement du salarié absent, en raison de l'exercice de son mandat ;
- les frais liés à la formation de tous les élus et désignés investis d'un mandat de représentation :
  - a) Pertes de salaire ;
  - b) Frais pédagogiques ;
  - c) Frais de déplacement, de repas et d'hébergement ;

#### d) Coût lié au remplacement du stagiaire.

Deux lignes de crédits à hauteur de 50 % chacune du produit de la collecte sont attribuées l'une au collège employeurs, l'autre au collège salariés.

Pour l'application du principe de maintien du salaire, sans que puisse intervenir la moindre variation de salaire, en raison de l'absence des salariés mandatés, l'employeur se fait rembourser les frais et pertes de salaire auprès du fonds.

Le salarié est remboursé des frais de déplacement, d'hébergement et de nourriture par le fonds.

Les remboursements sont effectués sur remise de justificatifs détaillés.

*NOTA : Arrêté 2003-07-21 étendu à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.*

## Contributions

### Article 14.4

En vigueur étendu

#### Contributions

Deux contributions sont collectées par le fonds. L'une au titre de l'article 2. 2 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises pour assurer les moyens de fonctionnement des instances représentatives du personnel (CPPN, CPNE, commission sociale et culturelle) et l'autre au titre de l'article 11. 15 pour financer les actions de formation des élus et désignés siégeant dans les institutions représentatives.

La contribution des employeurs est de :

- une cotisation annuelle de 0,08 % de la masse salariale ;
- une cotisation annuelle de 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1er janvier.

Cette contribution est due :

1. Pour tous les salariés du cabinet ou de l'entreprise d'expertises en automobile sans qu'une forme juridique particulière d'exploitation de l'activité d'expertise soit opposable au paiement.
2. Pour toute personne morale ou physique, y compris le travailleur non salarié, exerçant l'activité d'expertise en automobile, quel que soit le statut juridique sous lequel est exercée l'activité d'expertise.

Le bordereau de collecte distingue les cotisations dues par l'employeur au titre des salariés de celle de l'employeur.

Les cabinets ou entreprises d'expertises entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent s'acquitter de cette obligation.

## Financement du fonds social

### Article 14.4.1

En vigueur étendu

#### Financement du fonds social

La contribution au financement des actions sociales et culturelles telle que prévue par l'article 13.9 est également collectée par le fonds.

## Organisation de la collecte

### Article 14.5

En vigueur étendu

La collecte des cotisations est effectuée selon les mêmes échéances que les charges sociales par l'institution de retraite ou de prévoyance sur un bordereau distinct. Chacune des contributions est identifiée et versée sur un compte affecté de sous-comptes.

Chaque sous-compte constitue la ligne budgétaire pour laquelle la collecte est affectée.

## Bilan

### Article 14.6

En vigueur étendu

Un bilan financier, comptable et d'activité est remis chaque année aux membres de la commission paritaire professionnelle nationale.

Le bilan financier et comptable est de la responsabilité du trésorier. La nature des financements fait l'objet d'une identification prise sur un document distinct du bilan financier et comptable.

Les sommes collectées doivent être placées et gérées avec prudence.

La commission paritaire professionnelle nationale est chargée de veiller au bon fonctionnement du fonds ; aussi peut-elle, à tout moment, procéder aux vérifications qu'elle juge utiles. Elle est obligatoirement informée par le trésorier de toute demande de remboursement inhabituelle. Le remboursement est suspendu.

En pareille circonstance, c'est le bureau de la commission paritaire professionnelle nationale qui tranche.

## Utilisation du reliquat annuel

**Article 14.7****En vigueur étendu**

Le reliquat du produit de la collecte du 1 % de l'article 14.4 est destiné au défraiement des dépenses exposées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui siègent régulièrement dans les commissions et dans les institutions mises en place par la convention collective.

Le montant de ce reliquat, après déduction d'une quote-part des coûts indirects de fonctionnement, est intégralement réparti à parts égales entre les deux collèges : employeurs et salariés.

La répartition interne à chaque collège est effectuée à parts égales.

**Titre XV : Application  
Rapport de branche****Article 15.1****En vigueur étendu**

Un rapport constatant notamment l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles, ainsi que les actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions, ainsi que l'évolution des salaires est remis aux organisations syndicales.

Les informations peuvent être collectées notamment auprès des institutions de retraite, de prévoyance, de l'organisme de la branche et auprès des employeurs, lesquels recevront un questionnaire sur la structure de l'emploi et des salaires.

Pour le suivi de l'évolution de la branche, des tableaux et/ou des graphiques seront insérés. Ces données servent de repère d'une année sur l'autre et peuvent constituer les indicateurs d'un système de veille.

Ainsi les partenaires sociaux de la branche sauront-ils agir, en toute connaissance de cause, pour assurer la pérennité de la branche professionnelle.

Ce rapport est remis une fois par an aux partenaires sociaux et aux cabinets ou entreprises d'expertises.

**Négociations****Article 15.2****En vigueur étendu**

Les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent en commission paritaire :

- une fois par an, en janvier, pour négocier l'évolution des salaires ;
- tous les 3 ans en ce qui concerne les classifications ;
- sur les propositions de la commission paritaire professionnelle nationale ou de la commission paritaire nationale pour l'emploi lorsque la nécessité d'un avenant à la présente convention collective apparaît de nature à améliorer certains dispositifs conventionnels.

**Dépôt et extension****Article 15.3****En vigueur étendu**

A.-Le texte des présentes dispositions conventionnelles est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

B.-Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de la loi du 11 février 1950, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension des présentes dispositions conventionnelles.

**Article 15.4****En vigueur étendu**

La présente convention collective entre en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.