

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles du 20 novembre 1996.

Etendue par arrêté du 8 avril 1998 JORF 24 avril 1998.

TITRE Ier Dispositions générales

Cadre.

Article 1.1

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

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

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

Dénonciation.

Article 1.4

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 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

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

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

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

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

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

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

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. [*A défaut de mise en place ou devant carence constatée par un procès-verbal, ce sont les dispositions du titre XIII et XIV de la présente convention collective qui s'appliquent dans ces cabinets ou entreprises d'expertises*] (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).

2.5 : Institutions représentatives du personnel

Représentation du personnel de droit commun

Article 2.5.1

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

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

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 [*qui ont procédé au choix du salarié mandaté*] (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 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

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.

2.6 : Comité d'entreprise

Commission paritaire professionnelle nationale

Article 2.6.1

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

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

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 nationales 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 nationales 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

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.

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.

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 de 1 mois pour le personnel non cadre et de 2 mois pour les cadres. Cette période est renouvelable une seule fois, 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 de la catégorie professionnelle pour laquelle l'employé est engagé.

Au cours de cette période, les deux parties peuvent librement se séparer après un préavis d'une journée pour un essai au plus égal à un mois et de 8 jours pour un essai d'une durée supérieure.

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée une seule fois, avec l'accord du salarié, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. 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 de l'intéressé dans ses fonctions.

Modification du contrat.

Article 3.4

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

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

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

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 replacé 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 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

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

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

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

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

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

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

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

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 22 heures sauf convenance personnelle ou activité complémentaire. Le salarié est alors informé par tout moyen que le seuil trimestriel d'heures de travail lui assurant une couverture sociale est fixée à 200 heures.

Article 3.16.2. Heures complémentaires

*La direction peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée mentionnée au sein du contrat.

En tout état de cause, cette faculté ne peut permettre d'égaliser ou de dépasser une durée hebdomadaire de 35 heures.* (1)

Texte étendu à l'exclusion des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance. (1) Texte étendu à l'exclusion du nouvel article 3-16-2 (Heures complémentaires) de la convention collective, inséré par l'article 3 du présent avenant, comme ne contenant pas toutes les clauses obligatoires prévues au second alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail.

Heures de travail de nuit.

Article 3.17

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

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

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, 1^{er} 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

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 cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, à l'exclusion d'une rupture pour motif économique ou suite à une cessation partielle ou totale de l'activité du cabinet ou de l'entreprise, le salarié ou l'associé s'engage, compte tenu de la nature de ses fonctions, à ne pas entrer au service d'un cabinet ou d'une entreprise concurrents ou de créer son propre cabinet ou entreprise, ni à s'intéresser directement ou indirectement aux secteurs d'activités, attribués par les mandants, pouvant influencer ou concurrencer l'employeur qu'il quitte.

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

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

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

Le cabinet ou l'entreprise d'expertises se réserve le droit de libérer le salarié de l'interdiction de concurrence. Le cabinet ou l'entreprise doit, dans ce cas-là, notifier sa décision de renonciation à l'application de la présente clause dans un délai de 15 jours suivant la rupture effective du contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de rupture du contrat de travail de la part de l'employeur, celui-ci doit, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, informer le salarié de la levée ou non de la clause de non-concurrence.

Le maintien de l'obligation de non-concurrence emporte le paiement de la contrepartie financière jusqu'au terme de l'obligation de non-concurrence.

En cas de violation de la présente clause de non-concurrence, le cabinet ou l'entreprise d'expertises qui s'estime lésé peut poursuivre son ancien salarié ou associé devant la juridiction compétente qui déterminera l'indemnité due.

Lorsque le nouvel employeur a embauché un salarié ou s'est associé au mépris d'une obligation de non-concurrence, sa responsabilité est engagée au même titre que le salarié ou l'associé. L'indemnité due à l'alinéa précédent résulte d'une obligation in solidum.

Moralité et droit de réserve pour le personnel administratif.

Article 3.22

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

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 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

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 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.

Le salarié qui répond aux conditions de l'article 3.6 de la présente convention perçoit, à compter du premier jour de l'arrêt, pendant le premier mois 100 % de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, 90 % pendant le deuxième mois qui suit et 80 % le troisième mois (1).

Pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, aucune condition d'ancienneté n'est requise.

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.

Les garanties ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale. Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Le régime de prévoyance, défini au titre de la présente convention, prend le relais à compter du 91^e jour des obligations d'indemnisation des absences ou accidents prévues par le présent article.

(1) Il faut comprendre par " mois ", une période de 30 jours calendaires consécutifs liée au même événement (Avenant du 15 avril 2004).

Incidence de la maladie sur le contrat de travail.

Article 4.3

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

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

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

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

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

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

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

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 présente convention, à défaut ce sont les dispositions de l'article L. 122-28-8 du code du travail qui s'appliquent.

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

Ce droit est de 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. 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

A l'issue de son service national, le salarié est réintégré à son précédent emploi ou un emploi similaire s'il fait connaître à son employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre son travail.

La reprise du travail intervient dans le mois qui suit la réception de sa demande.

En outre, il reçoit une avance égale à un mois de salaire, à condition de remplir les conditions de l'article 3.6 de la présente convention lors de son départ et s'il n'a exercé aucune activité professionnelle entre sa libération et sa reprise du travail. Cette avance lui reste acquise s'il demeure en fonctions dans l'entreprise pendant au moins une année.

Pendant les périodes de réserve obligatoires, l'employeur complète la solde perçue à concurrence du salaire net dès lors que le salarié répond à la condition de présence dans l'entreprise fixée sur la durée des congés annuels.

Absences pour événements familiaux.

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 :

- 5 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 4 jours pour le décès du conjoint ;
- 2 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-parent ;
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une soeur.

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

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Absences exceptionnelles.

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.

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.

TITRE V CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Généralités.

Article 5.1

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

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

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

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

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

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

1. Le délai-congé en matière de démission du salarié ou de licenciement au-delà de la période d'essai est fixé comme suit et ne doit pas être inférieur :

ANCIENNETE DEMISSION DEMISSION LICENCIEMENT LICENCIEMENT Cadre Non-cadre

Cadre Non-cadre De 0 à 2 ans 2 mois 1 mois 2 mois 1 mois De 2 à 10 ans 2 mois 1 mois 2 mois 2 mois
Au-delà de 10 ans 2 mois 2 mois 3 mois 3 mois

2. Celle des parties 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.

3. En cas de licenciement notifié, le salarié reste 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.

4. 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 de l'article L. 122-8 du code du travail.

5. Au cours du délai-congé, l'intéressé a le droit de s'absenter pendant 42 heures par mois de préavis pour rechercher un nouvel emploi. L'intéressé doit prévenir de ces 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.

6. 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 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

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

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

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

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

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

Indemnité de départ à la retraite

Article 6.1

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

Calcul du capital de fin de carrière.

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 l'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 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 l'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

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

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

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 INDEMNITES DE FIN DE CARRIÈRE

Droit au capital de fin de carrière.

Article 6.1

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

Indemnité de départ à la retraite

Article 6.1

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

Calcul du capital de fin de carrière.

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 l'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 l'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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 ;
- 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.

Période légale des congés.

Article 8.3

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

Fractionnement du congé principal.

Article 8.4

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 1^{er} mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être pris en dehors de cette période et donnent alors droit à des congés supplémentaires.

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

- 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

TITRE XI FORMATION PROFESSIONNELLE.

Article 11

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.

Compte tenu de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 et de l'accord du 28 février 2005 étendu signé par l'UNAPL, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 11.1

Versement des contributions

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobile versent la totalité de leurs contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret 92309, 52-56, rue Kléber.

Ces contributions sont fixées comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

L'OPCA-PL n'étant par habilité à percevoir les contributions au titre du congé individuel de formation (0,20 %) et le 1 % CDD, celles-ci sont versés au FONGECIF.

Article 11.1.1

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

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

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

Les cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles versent [*la totalité* (1) de leurs contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales (OPCA-PL), dont le siège social est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber.

Ces contributions sont fixées comme suit :

Cabinets ou entreprises d'expertises de moins de 10 salariés

La contribution est fixée à 0,75 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée, à hauteur :

- de 0,40 % au titre de la " professionnalisation " ;

- de 0,35 % au titre du " plan de formation " .

Cabinets ou entreprises d'expertises de 10 salariés et plus

La contribution est fixée à 1,40 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,50 % au titre de la " professionnalisation " ;

- de 0,90 % au titre du " plan de formation " . (2)

Chacune de ces contributions est mutualisée dès leur versement dans leur section respective, *]quel que soit l'effectif des cabinets ou entreprises d'expertises.* (3)

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

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir les contributions au titre du congé individuel de formation (0,20 %) et le 1 % CDD, celles-ci sont versées au FONGECIF.

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 termes " la totalité de " figurant au premier alinéa de l'article 11-1 (Versement des contributions), comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail ; (2) - des termes " de 0,90 % au titre du "plan de formation"] figurant au second tiret du deuxième point (Cabinets ou entreprises d'expertises de dix salariés et plus) de l'article 11-1 (Versement des contributions), comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail ; (3) - des termes " quel que soit l'effectif des cabinets en entreprises d'expertises " figurant au troisième alinéa du deuxième point (Cabinets ou entreprises d'expertises de dix salariés et plus) de l'article 11-1 (Versement des contributions), comme étant contraires aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail.

Les dispositifs de formation

Article 11.2

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 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. - Saisine

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

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

statue, au préalable, sur la validité de cette saisine, eu égard au domaine de compétence de la commission.

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

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

B). - Délibérations et avis

Les délibérations ne sont valables que si la majorité des membres de la commission sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents dûment mandatés. Dans le cas d'une saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission peut entendre les représentants des salariés et de l'employeur. La décision de la commission fait l'objet d'un avis qui est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'entreprise.

C. - Moyens

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Objectif de la classification.

Article 12.1

Les salariés sont obligatoirement classés, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail. Ce classement hiérarchique est matérialisé par l'attribution d'un niveau, d'un échelon, d'un coefficient et d'une qualification de la fonction exercée.

Critères de classement.

Article 12.2

En vigueur étendu

- le niveau de formation initiale. - l'expérience professionnelle ;
- l'autonomie ;
- l'initiative ;
- la responsabilité.

Le niveau de formation. - L'expérience professionnelle :

Ce critère s'apprécie à partir de l'étendue et/ou du niveau de connaissances requises à l'exercice de l'activité.

Ces connaissances et ce savoir-faire peuvent être acquis soit dans le cadre du système éducatif, soit par des actions de formation continue, soit par la pratique professionnelle.

L'autonomie :

L'autonomie est caractérisée par la plus ou moins grande liberté d'action accordée dans l'exercice de l'activité pour définir les objectifs, les atteindre et en contrôler leur réalisation, que ceux-ci soient individuels ou collectifs.

L'initiative :

C'est l'action de prendre des décisions et de les mettre en oeuvre.

La responsabilité :

C'est l'obligation de répondre de ses actes, de ceux des autres éventuellement ou d'être garant de quelque chose dans le cadre de son activité.

Définition du cadre.

Article 12.3

Sont considérés comme cadres :

- les experts en automobiles diplômés qui exercent des fonctions relevant au minimum du niveau IV, de l'échelon 3, de la grille de qualification de la présente convention, même s'ils n'assurent pas de fonctions d'encadrement ;
- les autres salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, relationnelle ou financière sanctionnée par un diplôme ou non, exercent un commandement par délégation de l'employeur ou qui ont en charge le fonctionnement d'un service.

Définition du non-cadre.

Article 12.4

Sont considérés comme non-cadres les salariés qui n'entrent pas dans le cadre de la définition de l'article 12.3.

Classification du personnel administratif.

Article 12.5

NIVEAU I

Echelon 1. - Coefficient 135

Personnel chargé d'exécuter des travaux simples en appliquant des consignes précises ne nécessitant aucune part d'initiative professionnelle. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées.

Formation initiale : aucune.

Expérience professionnelle : aucune.

Echelon 2. - Coefficient 137

Personnel chargé d'exécuter des travaux simples en appliquant des consignes précises ne nécessitant aucune part d'initiative professionnelle. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées.

Formation initiale : CAP ou BEP.

Expérience professionnelle : 6 mois au minimum.

Sans expérience professionnelle : 1 an au minimum.

Echelon 3. - Coefficient 140

Personnel chargé d'exécuter des travaux simples en appliquant des consignes précises ne nécessitant aucune part d'initiative professionnelle. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées. Les travaux doivent être exécutés dans de bonnes conditions de délai et de fiabilité.

Formation initiale : CAP ou BEP.

Expérience professionnelle : 1 an au minimum.

Sans expérience professionnelle : 18 mois au minimum.

NIVEAU II

Echelon 1. - Coefficient 145

Personnel chargé d'exécuter des travaux simples en appliquant des directives précises lui laissant une part d'initiative professionnelle. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées. Il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques.

Formation initiale : CAP ou BEP.

Expérience professionnelle : 1 an au minimum.

Sans expérience professionnelle : 2 ans au minimum.

Echelon 2. - Coefficient 147

Personnel chargé d'exécuter des travaux simples en appliquant des directives précises lui laissant une part d'initiative professionnelle. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées. Il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques.

Formation initiale : bac.

Expérience professionnelle : 6 mois au minimum.

Le personnel débutant, sans aucune formation professionnelle, se voit attribuer pendant les 6 premiers mois le coefficient précédent.

Echelon 3. - Coefficient 150

Personnel chargé d'exécuter des travaux simples en appliquant des directives précises lui laissant une part d'initiative professionnelle. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées. Il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques.

Formation initiale : bac.

Expérience professionnelle : 1 an au minimum.

NIVEAU III

Echelon 1. - Coefficient 155

Personnel chargé d'exécuter tous les travaux de sa spécialité en appliquant des consignes générales lui laissant une part d'initiative. Responsable de la bonne exécution de son travail, il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques.

Formation initiale : bac.

Expérience professionnelle : 2 ans au minimum.

Echelon 2. - Coefficient 160

Personnel chargé d'exécuter tous les travaux de sa spécialité en appliquant des consignes générales lui laissant une part d'initiative. Responsable de la bonne exécution de son travail, il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques. Personnel ayant le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de niveau moindre. Assume la responsabilité du travail délégué.

Formation initiale : bac.

Expérience professionnelle : 2 ans au minimum.

Echelon 3. - Coefficient 165

Personnel chargé d'exécuter tous les travaux de sa spécialité en appliquant des consignes générales lui laissant une part d'initiative. Responsable de la bonne exécution de son travail, il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques. Personnel ayant le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de niveau moindre. Assume la responsabilité du travail délégué.

Formation initiale : bac.

Expérience professionnelle : 5 ans au minimum.

Echelon 4. - Coefficient 180

Personnel chargé d'exécuter tous les travaux de sa spécialité en appliquant des consignes générales lui laissant une part d'initiative. Responsable de la bonne exécution de son travail, il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques. Personnel ayant le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de niveau moindre. Assume la responsabilité du travail délégué.

Formation initiale : bac.

Expérience professionnelle : 8 ans au minimum.

NIVEAU IV

Echelon 1. - Coefficient 200

Personnel chargé d'organiser et d'exécuter tous les travaux de sa spécialité à partir de directives générales lui laissant une large part d'initiative. A en charge le contrôle technique de personnel de qualification moindre. Assume la responsabilité du travail délégué.

Formation initiale : bac + 2.

Expérience professionnelle : 2 ans.

Le personnel débutant, sans aucune formation professionnelle, se verra attribuer pendant la première année le coefficient précédent.

Echelon 2. - Coefficient : 230

Personnel chargé d'organiser et d'exécuter tous les travaux de sa spécialité à partir de directives générales lui laissant une large part d'initiative. A en charge le contrôle technique de personnel de qualification moindre. Assume la responsabilité du travail délégué.

Formation initiale : bac + 2.

Expérience professionnelle : 4 ans.

Echelon 3. - Coefficient 300

Personnel chargé d'organiser et d'exécuter tous les travaux de sa spécialité à partir de directives générales. Personnel ayant des fonctions d'encadrement.

Formation initiale : bac + 2.

Expérience professionnelle : 6 ans.

Echelon 4. - Coefficient 320

Personnel ayant des fonctions d'encadrement. Personnel organisant et assurant la gestion administrative de l'entreprise. Rend compte à son initiative à sa hiérarchie. Représente éventuellement l'entreprise vis-à-vis de ses intervenants.

Formation initiale : bac + 2 minimum.

Expérience professionnelle : 8 ans au minimum.

Appellation de la fonction exercée.

Article 12.6

NIVEAU I

Personnel de service. - Employé de bureau. - Réceptionniste. -

Standardiste

Opérateur/opératrice de saisie. - Aide-comptable

NIVEAU II

Secrétaire. - Secrétaire technique. - Comptable adjoint

NIVEAU III

Secrétaire. - Rédacteur adjoint. - Comptable

NIVEAU IV

Rédacteur. - Secrétaire de direction

Article 12.9

NIVEAU III

Expert stagiaire

NIVEAU IV

Expert diplômé

NIVEAU V

Directeur technique. - Gérant salarié. – Directeur des ressources humaines. - Directeur financier. -
Directeur juridique

Salaire brut minimum hiérarchique

Base de 165 heures, soit 38 heures par semaine

Valeur du point. voir salaires.

Expert stagiaire.

Article 12.7

Pour être embauché comme expert stagiaire, le futur collaborateur doit remplir les conditions suivantes :

1. Etre titulaire d'un diplôme de niveau IV ou titre homologué au niveau IV par la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique établie en application de la loi du 16 juillet 1971 ou être titulaire des unités de contrôle A et B du diplôme ;

2. Justifier de l'exercice pendant au moins 3 années d'une activité lui conférant une pratique de la réparation automobile. Cette durée est réduite à 1 an pour les candidats titulaires des diplômes dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

Classification du personnel technique.

Article 12.8

En vigueur étendu

NIVEAU III

Expert stagiaire

Echelon 1. - Coefficient 165

Personnel chargé d'exécuter des travaux simples, sous contrôle permanent, en appliquant des consignes précises ne nécessitant aucune part d'initiative professionnelle. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées.

Formation initiale : niveau nécessaire à l'accession à la profession.

Formation professionnelle : aucune dans l'expertise automobile.

Exemples : identification d'un véhicule, imputation des dommages, vérification des éléments d'une facturation.

Echelon 2. - Coefficient 175

Personnel chargé d'exécuter des travaux simples, sous contrôle permanent, en appliquant des consignes précises ne nécessitant aucune part d'initiative professionnelle. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées.

Formation initiale : niveau nécessaire à l'accession à la profession et 6 mois de formation en vue de préparer le diplôme d'expert en automobiles.

Formation professionnelle : 6 mois dans l'expertise automobile.

Exemples : identification d'un véhicule, imputation des dommages, définition de la méthode de réparation, définition de la valeur d'un véhicule, vérification des éléments d'une facturation.

Echelon 3. - Coefficient 180

Personnel chargé d'exécuter des travaux d'expertise simples, sous contrôle permanent, en appliquant des consignes précises. Le salarié est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées.

Exemples : identification d'un véhicule, imputation des dommages, définition de la méthode de réparation, vérification de la qualité d'une réparation, évaluation du coût d'une réparation, définition de la valeur d'un véhicule, vérification des éléments d'une facturation.

Formation initiale : niveau nécessaire à l'accession à la profession et suivi des cours en vue de préparer le diplôme d'expert en automobiles.

Formation professionnelle : 18 mois dans l'expertise automobile.

Echelon 4. - Coefficient 190

Personnel chargé d'exécuter les travaux d'expertise habituels, sous contrôle permanent, dans un délai normal en appliquant des consignes précises lui laissant une part d'initiative professionnelle. Il est en mesure d'établir et de rédiger tout rapport, de le présenter et de le soutenir. Il est responsable dans ces conditions de la bonne exécution des tâches confiées.

Exemples : identification d'un véhicule, imputation des dommages, définition de la méthode de réparation, vérification de la qualité d'une réparation, évaluation du coût d'une réparation, définition de la valeur d'un véhicule, vérification des éléments d'une facturation, expertise privée, malfaçons.

Formation initiale : a été admis à l'une des épreuves théoriques.

Formation professionnelle : 2 ans au minimum dans l'expertise automobile.

NIVEAU IV

Expert

Echelon 1. - Coefficient 230

Personnel portant le titre d'expert en automobiles chargé d'exécuter les travaux d'expertise habituels dans un délai normal en appliquant des directives précises. Il établit et rédige tout rapport, le présente et le soutient. Il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques.

Exemples : identification d'un véhicule, imputation des dommages, définition de la méthode de réparation, vérification de la qualité d'une réparation, évaluation du coût d'une réparation, définition de la valeur d'un véhicule, vérification des éléments d'une facturation, expertise privée, malfaçons.

Formation initiale : diplôme d'expert en automobiles.

Formation professionnelle : 2 ans au minimum dans l'expertise automobile.

Echelon 2. - Coefficient 250

Personnel chargé d'exécuter tous les travaux de sa spécialité dans un délai normal en appliquant des directives précises. Il établit et rédige tout rapport, le présente et le soutient. Il se contrôle et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques.

Formation initiale : diplôme d'expert en automobiles.

Formation professionnelle : 5 ans dans l'expertise automobile.

Echelon 3. - Coefficient 300

Personnel chargé d'exécuter tous les travaux de sa spécialité. Il organise ses expertises et celles du stagiaire éventuellement confiées par sa hiérarchie. Il assume les relations avec les différentes parties en cause dans une expertise. Il se contrôle, assume la responsabilité du travail délégué et rend compte à ses supérieurs hiérarchiques.

Formation initiale : diplôme d'expert en automobiles.

Formation professionnelle : 5 ans au minimum dans l'expertise automobile.

Echelon 4. - Coefficient 320

Personnel chargé d'exécuter tous les travaux de sa spécialité avec la plus large initiative. Il anime et assure la formation du personnel mis à sa disposition sur le plan tant technique qu'administratif. Il rend compte, à son initiative, à sa hiérarchie.

Formation initiale : diplôme d'experts en automobiles.

Formation professionnelle : 8 ans au minimum dans l'expertise automobile.

NIVEAU V

Cadre de direction. - Coefficient 400

Cadre assurant une fonction de direction au niveau du cabinet ou de l'entreprise d'expertises.

Salaire brut minimum hiérarchique.

Article 12.10

Le salaire brut minimum de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;

des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;

des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;

de la prime d'ancienneté ;

des gratifications de fin d'année ;

des primes de vacances et avantages divers.

Voir partie « Salaires » en fin de brochure.

Le résultat de la différence entre la nouvelle et l'ancienne valeur de point, multiplié par le coefficient du salarié est ajouté au salaire réel.

Cette augmentation ne se cumule pas mais s'impute sur celle accordée par l'entreprise ou le cabinet d'expertise.

COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE NATIONALE

DÉFINITION ET FONCTIONNEMENT.

La commission paritaire professionnelle nationale de la présente convention collective ne saurait se substituer à la commission paritaire telle que définie par le titre III, livre Ier, article L. 133-1, du code du travail. Ses attributions sont définies à l'article 13.1.

La commission paritaire professionnelle nationale exerce également :

- le contrôle de la gestion de la commission d'action sociale et culturelle ;

- les prérogatives d'une commission de conciliation et d'interprétation avec une compétence nationale quant à l'interprétation.

On entend par interprétation commune des textes conventionnels ou d'application des textes, législatifs ou réglementaires d'application dans les cabinets ou entreprises d'expertises le fait pour la commission d'être saisie, sur une application différente dans les entreprises, d'une disposition conventionnelle ou légale concernant la branche et qu'elle rend un avis qui oblige les entreprises à faire une juste et même application des textes.

On entend par saisine sur un litige le fait qu'un différend d'ordre collectif ou individuel n'a pas trouvé de solution entre les parties. Dans un souci de conciliation, la commission peut rendre un avis de conciliation.

Il est institué une commission paritaire professionnelle nationale qui constitue l'instance nationale de représentation des salariés en application des dispositions de l'article L. 132-30 du code du travail (1). *La commission exerce, pour les entreprises dépourvues de représentation élue du personnel, les attributions du chapitre II, du titre II, du livre IV du code du travail* (2). Elle exerce en outre une mission de validation des accords conclus en application des dispositions de l'article

2.5. La commission paritaire professionnelle nationale de la présente convention collective ne saurait se substituer à la commission paritaire telle que définie par le titre III, livre Ier, article L. 133-1, du code du travail. Ses attributions sont définies à l'article 13.1. La commission paritaire professionnelle nationale exerce également : - le contrôle de la gestion de la commission d'action sociale et culturelle ; - les prérogatives d'une commission de conciliation et d'interprétation avec une compétence nationale quant à l'interprétation. On entend par interprétation commune des textes conventionnels ou d'application des textes, législatifs ou réglementaires d'application dans les cabinets ou entreprises d'expertises le fait pour la commission d'être saisie, sur une application différente dans les entreprises, d'une disposition conventionnelle ou légale concernant la branche et qu'elle rend un avis qui oblige les entreprises à faire une juste et même application des textes. On entend par saisine sur un litige le fait qu'un différend d'ordre collectif ou individuel n'a pas trouvé de solution entre les parties. Dans un souci de conciliation, la commission peut rendre un avis de conciliation. (1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er). (2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).

TITRE XIII COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

NATIONALE DÉFINITION ET FONCTIONNEMENT

Attributions.

Article 13.1

Selon que la commission paritaire professionnelle nationale se réunit en commission d'interprétation, de conciliation, d'actions sociales et culturelles , celle-ci aura les attributions suivantes.

1. (paragraphe exclu de l'extension) 2. En matière d'examen et de validation des accords conclus selon les dispositions de l'article 2.5

Lorsque la commission est saisie d'une demande de validation d'un accord négocié par un délégué du personnel mandaté, la commission se réunit en formation restreinte composée du collège des désignés des organisations syndicales nationalement représentatives, ainsi que du collège des employeurs désigné par les chambres syndicales.

Pour qu'un texte soit validé, celui-ci doit recueillir la majorité des voix. Deux voix au moins du collège salariés et une voix du collège employeurs doivent approuver la validité de cet accord.

3. En matière d'actions sociales et culturelles

La commission, sur proposition du comité paritaire de gestion permanent, met en oeuvre les activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les articles R. 432.2 à R. 432.7 du code du travail.

4. En matière d'interprétation

a) Application des textes conventionnels, législatifs ou réglementaires ;

b) Etude des difficultés d'application des textes dans leur mise en oeuvre et des moyens de les résoudre.

5. En matière de conciliation

a) Différends, d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution 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.

A 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.

Article 13.1

Selon que la commission paritaire professionnelle nationale se réunit en commission d'interprétation, de conciliation, d'actions sociales et culturelles [*ou de délégation du personnel*]

(1), celle-ci aura les attributions suivantes.

[*1. En matière de délégation du personnel

Les missions des délégués du personnel sont celles définies par l'article L. 421 et suivants du code du travail, dont notamment :

a) Présentation des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application de la convention collective et de la réglementation applicable dans les cabinets ou entreprises d'expertises ;

b) Lorsqu'une atteinte aux droits de la personne ou aux libertés individuelles est constatée dans un cabinet ou entreprise d'expertises, et qu'aucune disposition n'est prise par l'employeur pour y mettre un terme ;

c) En cas de licenciement d'un délégué.*] (2)

2. En matière d'examen et de validation des accords conclus selon les dispositions de l'article 2.5

Lorsque la commission est saisie d'une demande de validation d'un accord négocié par un délégué du personnel mandaté, la commission se réunit en formation restreinte composée du collège des désignés des organisations syndicales nationalement représentatives, [*signataires de la convention collective*] (1) , ainsi que du collège des employeurs désigné par les chambres syndicales.

Pour qu'un texte soit validé, celui-ci doit recueillir la majorité des voix. Deux voix au moins du collège salariés et une voix du collège employeurs doivent approuver la validité de cet accord.

3. En matière d'actions sociales et culturelles

La commission, sur proposition du comité paritaire de gestion permanent, met en oeuvre les activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les articles R. 432.2 à R. 432.7 du code du travail.

4. En matière d'interprétation

a) Application des textes conventionnels, législatifs ou réglementaires ;

b) Etude des difficultés d'application des textes dans leur mise en oeuvre et des moyens de les résoudre.

5. En matière de conciliation

a) Différends, d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution 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.

A 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.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er). (2) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 8 avril 1998, art. 1er).

Composition de la commission paritaire professionnelle nationale.

Article 13.2

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.

Le collège des employeurs et des salariés est composé d'un nombre équivalent de membres titulaires, dans le respect du paritarisme.

En tout état de cause, lorsque le résultat du vote est proclamé et les désignations enregistrées, la commission est réunie au siège désigné de la commission paritaire professionnelle nationale pour l'élection des membres du bureau : président, secrétaire général, trésorier et trésorier adjoint.

Le mandat des élus et des désignés est de 2 ans renouvelables.

Fonctionnement de la commission paritaire professionnelle nationale.

Article 13.3

La commission se réunit en séance ordinaire une fois tous les 2 mois pour statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application des textes qui lui sont soumis.

La demande d'interprétation ou d'application est traitée prioritairement dans l'ordre du jour.

La commission est convoquée, avec un ordre du jour à siéger dans un délai de 15 jours suivant la saisine, en matière de conflit collectif ou individuel.

La commission est convoquée en séance extraordinaire dans le plus bref délai, et au plus tard dans les 8 jours, lorsqu'elle est saisie à l'occasion d'un conflit présentant, pour l'une des parties, un caractère de gravité ou d'urgence.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement par l'une des organisations signataires.

Lorsque l'une des organisations syndicales ne souhaite pas assumer la charge de la présidence ou du secrétariat, elle en informe la commission.

Les membres élus et désignés de la délégation du personnel et de la commission d'action sociale et culturelle bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois.

Le temps passé par les délégués titulaires ou suppléants aux réunions de la commission paritaire et de la commission d'action sociale et culturelle ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Le financement des heures de présence et de trajet est assuré par le fonds de gestion des institutions de la branche.

Saisine.

Article 13.4

La commission paritaire professionnelle nationale 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.

La demande est introduite par lettre recommandée, laquelle expose succinctement la nature du point d'interprétation ou l'objet du litige.

La demande est accompagnée par une note sur la demande d'interprétation ou de pièces venant à l'appui de l'exposé du litige.

Les demandes de saisine sont transmises, dès réception, aux membres de la commission.

Article 13.12

La commission paritaire professionnelle est saisie par :

- le salarié ou l'employeur ;
- l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs.

La demande est introduite par courrier simple. Celle-ci doit être consignée sur un registre, quel qu'en soit le mode de transmission. Elle expose succinctement l'objet de la requête. Elle peut être accompagnée de pièces venant à l'appui de la requête.

Les demandes de saisine sont transmises dès réception aux membres de la commission.

Actes de la commission paritaire professionnelle nationale.

Article 13.5

En matière d'application des textes conventionnels, la commission paritaire professionnelle nationale a une action :

- par l'émission d'avis d'interprétation ;
- par l'émission d'avis de conciliation.

L'avis d'interprétation a valeur contractuelle. Il est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au conseil de prud'hommes. Il est annexé sous le texte conventionnel qu'il a pour objet d'interpréter.

Lorsque cet avis rendu a été négocié en commission composée paritairement des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche, l'extension de cet avis peut être demandée.

L'avis de conciliation est transmis aux parties. Il est publié dans le Bulletin officiel des textes conventionnels.

Information et publicité des textes.

Article 13.6

Tout accord, tout avis d'interprétation ou de rappel d'application 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 de conciliation est publié au Bulletin officiel des textes conventionnels.

Lorsque la commission paritaire professionnelle nationale traite un point en matière de délégation du personnel, un relevé de décision est communiqué aux salariés et cabinets concernés.

Les relevés de décision sont archivés au secrétariat de la commission paritaire professionnelle nationale.

La commission paritaire professionnelle nationale établit un bilan annuel d'activité, lequel est diffusé aux cabinets et entreprises d'expertises. Ce bilan est communiqué aux salariés.

Les accords, avis ou décisions sont publiés tous les 2 ans dans un recueil.

Article 13.10

La commission d'actions sociales et culturelles établit un rapport moral et un bilan annuel d'activité, lesquels sont diffusés aux cabinets ou entreprises d'expertises et aux salariés.

Exercice du mandat des membres de la commission paritaire professionnelle nationale.

Article 13.7

Les membres des commissions, 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.

Les réunions statutaires relèvent d'un calendrier annuel qui est transmis aux cabinets ou entreprises d'expertises.

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

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

Article 13.7

Les membres des commissions, 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.

Les réunions statutaires relèvent d'un calendrier annuel qui est transmis aux cabinets ou entreprises d'expertises.

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

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

Les salariés des cabinets ou entreprises d'expertises désignés et élus pour siéger à la commission bénéficient de la protection du mandat dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 412-18 du code du travail.

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

Fonctionnement de la commission d'actions sociales et culturelles.

Article 13.8

Pour assurer le suivi de l'action sociale et culturelle, il est constitué au sein de la commission paritaire professionnelle nationale un comité paritaire de gestion permanent. Dans le mois qui suit l'élection des délégués du personnel, les membres élus et désignés sont convoqués par le secrétariat de la commission paritaire professionnelle nationale.

Il est procédé à l'élection du président, du secrétaire général ainsi que du trésorier et du trésorier adjoint, lesquels constituent le comité paritaire de gestion permanent.

Le mandat est de 2 ans.

Le président et le trésorier adjoint sont choisis alternativement dans l'un ou l'autre collège. Le secrétaire général et le trésorier sont choisis dans le collège auquel n'appartient pas le président.

La commission d'actions sociales et culturelles se réunit en tant que de besoin.

Un règlement intérieur, élaboré par la commission paritaire professionnelle nationale, précise également les règles concernant l'administration et la gestion. Ce règlement est annexé à la présente convention collective.

Financement des actions sociales et culturelles.

Article 13.9

La contribution annuelle au financement des actions sociales et culturelles est fixée forfaitairement, pour chaque salarié et par chaque cabinet ou entreprise d'expertises, à hauteur d'un montant de 0,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale au 1er janvier de l'année de référence. Cette contribution est due : 1. Pour tous les salariés du cabinet ou de l'entreprise d'expertises en automobiles sans qu'une forme juridique particulière d'exploitation de l'activité d'expertise soit opposable au paiement, et 2. Par toute personne morale ou physique, y compris le travailleur non salarié, exerçant l'activité d'expertise en automobiles, quel que soit le statut juridique sous lequel est exercée l'activité d'expertise. Les modalités de recouvrement et d'utilisation des fonds collectés au titre de cette contribution de fonctionnement sont déterminées par le règlement intérieur du comité d'actions sociales et culturelles. En tout état de cause, les cabinets ou entreprises d'expertises entrant dans le champ d'application de la convention nationale doivent s'acquitter de cette obligation selon une procédure de collecte, déterminée par les signataires de la convention collective. Une indemnité annuelle, fractionnable, pour couvrir les frais de leurs représentants est versée aux organisations syndicales participant à l'administration, la gestion et le fonctionnement du comité paritaire de gestion permanent de la commission sociale. NOTA : Arrêté 2003-07-21 : étendu à l'exception des groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurance.

Le taux d'appel pour le 3e et 4e trimestre 2004 passe de 100 % à 50 %, soit 0,25 % du plafond annuel de la sécurité sociale au 1er janvier de l'année de référence (Avenant n° 16 du 7 juillet 2004).

Exercice du mandat.

Article 13.11

Les représentants des employeurs et des salariés élus et désignés, membres du comité paritaire de gestion permanent de la commission d'actions sociales et culturelles, bénéficient d'une autorisation d'absence pour assurer le suivi des actions engagées par la commission d'actions sociales et culturelles.

Le temps de présence aux réunions et leur préparation sont rémunérés comme temps de travail par le cabinet ou l'entreprise d'expertises ou par l'organisation syndicale, lesquels sont remboursés, sur justificatif original, par le fonds d'actions sociales et culturelles. Deux heures sont allouées pour le temps de préparation.

L'information de l'employeur doit être effectuée par le secrétariat de la commission paritaire professionnelle nationale un mois au moins avant la date pour les réunions plénières statutaires et 8 jours avant la date pour les réunions ayant un caractère d'urgence et d'exception.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas engagés par les membres du comité paritaire de gestion permanent 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.

Le comité paritaire de gestion permanent, après en avoir délibéré, soumet à la commission d'actions sociales et culturelles les actions sociales et culturelles à mettre en oeuvre.

Le comité paritaire de gestion permanent assure le suivi et le contrôle.

TITRE XIV : FINANCEMENT - GESTION DU PARITARISME ET

DES INSTITUTIONS DE LA BRANCHE

Objet.

Article 14.2

Un règlement intérieur précise les modalités de fonctionnement du fonds.

Article 14.3

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

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

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

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

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

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

Utilisation du reliquat annuel

Le produit de la collecte de 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 reliquat du produit de la collecte définie à l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2 est réparti après imputation des frais mentionnés à l'article 14.1 de la convention collective aux organisations syndicales de salariés de manière uniforme.

TITRE XV APPLICATION

Rapport de branche.

Article 15.1

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 :

- deux fois par an, en juin et en octobre, 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

La présente convention collective entre en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.