

Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Chapitre Ier : Dispositions générales](#)
- [Chapitre II : Statut professionnel des ouvriers et employés](#)
- [Chapitre III : Classification des personnels ouvriers et employés](#)
- [Chapitre III bis : Classification du personnel de maîtrise](#)
- [Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel de maîtrise et aux cadres](#)
- [Chapitre V : Classification des cadres](#)
- [Chapitre VI : Statut du personnel affectés à la vente de véhicules et des salariés itinérants](#)

[Préambule](#)

Préambule

Les parties constatent, qu'après négociations, un accord a été possible et qu'il conduit à la présente convention collective, dont l'objectif est d'abord une mise à jour des textes du 7 mai 1974.

Cette mise à jour a été rendue nécessaire par la dernière étape de la mensualisation, par les conséquences des accords de classification du 11 janvier 1979 et du 25 juin 1980 et par l'évolution de la législation.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet et domaine d'application

Objet et champ d'application

a) Objet de la convention collective.

La présente convention collective règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre employeurs et salariés des entreprises et établissements visés au paragraphe c ci-après.

Les clauses de la convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application ainsi défini, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession ou commerce à ces activités.

Durée - Dénonciation - Révision

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an, à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes 1 mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra, par tacite reconduction, pour une durée indéterminée. La convention, ainsi reconduite, pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 1 mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out.

Avantages acquis

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

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

Droit syndical et liberté d'opinion

a) Principe.

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

L'exercice du droit syndical dans les entreprises est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque syndicat représentatif peut notamment constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

Développement du dialogue paritaire

a) Participation des salariés à la commission paritaire nationale.

La délégation de chaque organisation syndicale peut comporter jusqu'à 5 personnes, dont au maximum 4 salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective.

Délégués du personnel et comité d'entreprise

a) Préparation des élections.

Le chef d'entreprise doit, tous les ans en matière de délégués du personnel, tous les 2 ans en matière de comité d'entreprise, informer le personnel par voie d'affichage des élections en vue de la désignation de ses représentants. Dans le même temps, il invite les organisations syndicales intéressées à établir des listes de candidats. Le document affiché doit préciser la date du premier tour de ces élections, qui devront se dérouler au plus tard le 45^e jour suivant l'affichage.

Embauchage

Les entreprises feront connaître à Pôle emploi leurs besoins en personnel.

Le personnel est recruté, soit en faisant appel aux services de Pôle emploi, soit en faisant appel à un organisme de placement autorisé, soit par embauchage direct.

Promotion

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

Mutations

Lorsqu'un employeur est amené, dans le cadre d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, à opérer des mutations avec déclassement, il sera fait application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974.

Organisation du travail

Organisation du travail

a) Durée du travail :

La durée du travail s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, et à

l'exclusion des temps consacrés au trajet, à l'habillage, aux repas et aux casse-croûte.

b) Horaires de travail :

Heures supplémentaires

a) Définition.

Temps de trajet inhabituel

*Le présent article concerne les salariés non itinérants dont la rémunération est fonction de l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures de travail. En conséquence, il ne s'applique pas aux bénéficiaires d'un forfait en jours ou d'un forfait sans référence horaire ni aux salariés régis par le chapitre VI, à l'exception des vendeurs affectés à un hall ou un magasin d'exposition visés à l'article 6.03 b.

Réglementation des périodes de travail et de repos

a) Repos journalier :

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les journées de travail d'une durée " égale ou " supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure sauf accord du salarié.

b) Repos hebdomadaire :
Principes

Travail à temps partiel

a) Accès au travail à temps partiel

Le développement du travail à temps partiel constitue un moyen privilégié pour mieux adapter l'entreprise aux fluctuations d'activité dans une perspective d'amélioration de l'emploi, pour

répondre aux aspirations au temps choisi des salariés, et pour assurer une plus grande souplesse dans l'organisation du travail. Il peut permettre en particulier :

- d'aménager les horaires des salariés ;
- de faciliter la fin de carrière des salariés, notamment dans le cadre des préretraites ;

Compte épargne-temps

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur doit, après avis du C.H.S.C.T. ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre à leur disposition un local de restauration.

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

Ancienneté

a) Périodes de travail prises en compte.

Pour la détermination de l'ancienneté il sera tenu compte du temps pendant lequel le salarié a été occupé dans l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours , quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de cette entreprise.

Ce temps d'occupation comprend, outre les périodes de travail accomplies en vertu du contrat de travail à durée indéterminée en cours :

- Les périodes passées au titre de contrat à durée déterminée ;

Réfectoires et titres-restaurant.

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur doit, après avis du C.H.S.C.T. ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre à leur disposition un local de restauration.

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

Congés payés et congés spéciaux

a) Calcul des droits.

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

Le salarié qui, au cours de la période de référence, a été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif, aura droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder trente jours ouvrables.

Salaires

a) Salaires minima conventionnels garantis (1)

Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni y compris les éventuels avantages en nature, à l'exclusion des indemnités, compléments et accessoires de salaire divers, quelle qu'en soit la dénomination.

Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur 6 mois dans le cas prévu à l'article 6.04 d.

Egalité professionnelle entre hommes et femmes.

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, devront être communs aux travailleurs des deux sexes.

Devant l'embauchage, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes seront traités à égalité.

Jeunes salariés

a) Accueil des jeunes.

La qualité de l'accueil des jeunes, surtout lors du premier emploi, étant une condition essentielle de leur bonne insertion, l'employeur devra :

- présenter au jeune les principaux rouages de l'entreprise ;

- faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail ;
- faire un commentaire du règlement intérieur, lorsqu'il en existe, et en particulier des consignes de sécurité ;

Insertion et formation des jeunes

a) Accueil des jeunes.

La qualité de l'accueil des jeunes, surtout lors du premier emploi, étant une condition essentielle de leur bonne insertion, l'employeur devra :

- présenter au jeune les principaux rouages de l'entreprise ;
- faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail ;
- faire un commentaire du règlement intérieur, lorsqu'il en existe, et en particulier des consignes de sécurité ;

Insertion professionnelle des jeunes

a) Accueil des jeunes.

La qualité de l'accueil des jeunes, surtout lors du premier emploi, étant une condition essentielle de leur bonne insertion, l'employeur devra :

- présenter au jeune les principaux rouages de l'entreprise ;
- faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail ;
- faire un commentaire du règlement intérieur, lorsqu'il en existe, et en particulier des consignes de sécurité ;

Formations en alternance

a) Accueil des jeunes.

La qualité de l'accueil des jeunes, surtout lors du premier emploi, étant une condition essentielle de leur bonne insertion, l'employeur devra :

- présenter au jeune les principaux rouages de l'entreprise ;

- faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail ;

- faire un commentaire du règlement intérieur, lorsqu'il en existe, et en particulier des consignes de sécurité ;

Handicapés

Les minima garantis ne s'appliquent pas aux salariés ayant fait l'objet d'une décision de classement en catégorie B ou en catégorie C par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) ; la rémunération de ces salariés ne pourra être inférieure au minimum garanti de leur catégorie diminué de 10 p.100.

L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés les conditions de leur rémunération.

Apprentissage

Les minima garantis ne s'appliquent pas aux salariés ayant fait l'objet d'une décision de classement en catégorie B ou en catégorie C par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) ; la rémunération de ces salariés ne pourra être inférieure au minimum garanti de leur catégorie diminué de 10 p.100.

L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés les conditions de leur rémunération.

Prime d'intégration

Les minima garantis ne s'appliquent pas aux salariés ayant fait l'objet d'une décision de classement en catégorie B ou en catégorie C par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) ; la rémunération de ces salariés ne pourra être inférieure au minimum

garanti de leur catégorie diminué de 10 p.100.

L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés les conditions de leur rémunération.

Bulletin de salaires. - Certificat de travail

a) Bulletin de salaire

Un bulletin de salaire comportant, de façon nette, les mentions ci-après doit être établi par l'employeur et remis au salarié lors de chaque échéance de paie :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

Emploi et formation professionnelle

a) Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Attributions :

La commission fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle. Elle rend tous avis et prend toutes délibérations à cet effet, et notamment :

Qualifications professionnelles

a) Répertoire des qualifications professionnelles de la branche

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

Certifications reconnues par la branche

a) Organisation de la formation professionnelle continue :

Planification de la formation dans l'entreprise :

Formation des salariés

a) Organisation de la formation professionnelle continue

Planification de la formation dans l'entreprise

Retraite

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Emploi des salariés âgés

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Régimes complémentaires obligatoires de retraite

a) Salariés toutes catégories, y compris apprentis.

Toutes les entreprises sont tenues d'affilier leurs ouvriers, employés et apprentis à l'institution de retraite des salariés de la profession (IRSACM, institution ARRCO n° 531), sauf adhésion à une institution assurant des prestations équivalentes, effectuée antérieurement au 8 décembre 1961 pour les entreprises à forme non artisanale et au 31 décembre 1963 pour les entreprises à forme artisanale.

Epargne salariale

Un accord national institue au sein de la branche un dispositif d'épargne salariale dénommé "Inter-Auto-Plan", dont il détermine les conditions d'adhésion et de gestion. Ce dispositif, qui a notamment pour objet de recueillir les sommes issues de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières

bénéficiant des avantages sociaux et fiscaux qui s'attachent à cette épargne collective, dont la gestion est surveillée paritairement.

Régime obligatoire de prévoyance

a) Garanties collectives de prévoyance.

Les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés ou leurs ayants droit en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès, sont fixées par des règlements de prévoyance établis et modifiés par accord conclu au sein de la commission paritaire nationale.

Les obligations prévues par ces règlements, hormis celles qui concernent le taux des cotisations, ne sont opposables aux entreprises et aux salariés qu'après l'extension des dispositions en cause par arrêté ministériel.

Garanties supplémentaires de prévoyance

Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leur personnel de garanties de prévoyance collective s'ajoutant à celles instituées par l'article 1.26 et les règlements de prévoyance correspondants, notamment par l'adoption de garanties supplémentaires de prévoyance proposées par l'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26 b.

Réalisations sociales

a) Action sociale et culturelle.

L'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (A.P.A.S.C.A.) est chargée de promouvoir et de gérer des réalisations sociales et culturelles en faveur des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

Service national

a) Cas général :

Le contrat de travail des salariés est suspendu pendant leur appel sous les drapeaux et au plus tard jusqu'au délai d'un mois suivant leur libération.

Le salarié qui souhaite reprendre son emploi au terme de la suspension du contrat de travail doit en avertir son employeur par lettre recommandée dès qu'il connaît la date de sa libération du service national, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci ; il reprend alors son travail dans le mois qui suit la réception de sa demande.

Garanties supplémentaires de santé

a) Cas général :

Le contrat de travail des salariés est suspendu pendant leur appel sous les drapeaux et au plus tard jusqu'au délai d'un mois suivant leur libération.

Le salarié qui souhaite reprendre son emploi au terme de la suspension du contrat de travail doit en avertir son employeur par lettre recommandée dès qu'il connaît la date de sa libération du service national, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci ; il reprend alors son travail dans le mois qui suit la réception de sa demande.

Hygiène et sécurité - Médecine du travail

a) Hygiène et sécurité.

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

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu de travail.

Travail clandestin - Travail temporaire - Travail à temps partiel

a) Travail clandestin.

Sous réserve de respecter la procédure légale de licenciement, il est reconnu à tout employeur le droit de licencier, 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.

b) Travail temporaire.- Travail à temps partiel.

Le travail temporaire et le travail à temps partiel sont réglementés conformément aux dispositions des ordonnances du 5 février 1982 et du 26 mars 1982.

Conciliation. - Interprétation : commission nationale paritaire de conciliation

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

Cette commission pourra déléguer à des commissions départementales ou régionales le soin de régler les différends individuels. Le procès-verbal d'accord ou de désaccord établi par ces commissions sera transmis sans retard à la commission paritaire nationale à qui il appartiendra de statuer.

Date d'application

(supprimé)

Chapitre II : Statut professionnel des ouvriers et employés

Domaine d'application

Les présentes dispositions règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ouvriers et employés des deux sexes, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Période d'essai

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Contrat de travail

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois. Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;

- la fonction qui sera exercée ;

Salaires

La rémunération des salariés à temps plein est versée mensuellement sur la base de la durée légale du travail, indépendamment du nombre de jours ouvrables dans le mois.

Cette rémunération doit être au moins égale au minimum garanti défini par les accords de salaire visés à l'article 1.16 ; en cas d'absence non indemnisée ou d'un temps de travail inférieur à la durée légale, elle est versée en proportion du nombre d'heures effectuées.

Formation-qualification

a) Actions de formation concernées :

Sont concernées par le présent article, les actions relevant de la formation professionnelle continue réalisées par un organisme extérieur à l'entreprise, bénéficiaire ou non de la reconnaissance paritaire visée à l'article 1.22 a de la convention collective, mais à l'exclusion des actions rendues obligatoires par la loi ou le règlement, ainsi que des actions de bilan ou de vérification des compétences.

Prime de formation-qualification

a) Définition.

Les stages de formation professionnelle suivis par le salarié donnent droit, dans les conditions déterminées ci-après, à l'attribution d'une prime de formation-qualification qui s'ajoute au salaire de base et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Cette prime est constituée par l'un ou l'autre, ou la somme des éléments suivants :

Acomptes

Des acomptes seront versés au milieu du mois aux salariés qui en feront la demande.

Les acomptes pourront correspondre, approximativement, pour une quinzaine, à 1/2 de la rémunération mensuelle.

Congés payés annuels

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur et celles qui sont précisées au chapitre Ier de la présente convention.

Durée du travail

Durée du travail

Le temps de travail est organisé selon les dispositions prévues par l'article 1-09 de la présente convention, et, le cas échéant, il est modulé conformément aux accords nationaux visés à l'article 1-11.

L'embauchage à temps partiel ou le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein s'effectuent conformément à l'article 1-10 de la présente convention.

Congés exceptionnels pour événements personnels

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : quatre jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant : trois jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : un jour ouvré ;

- décès du conjoint : quatre jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : deux jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ouvré ;
- décès des grands-parents : un jour ouvré ;
- décès des beaux-parents : un jour ouvré ;

Maladies et accidents

a) Indemnisation (1).

Au cours d'une même année civile et dans la limite de quarante-cinq jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.

Maternité - Congé parental

a) Congé de maternité.

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

Pendant les 45 premiers jours du congé de maternité, l'employeur versera, si besoin est, la différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de la sécurité sociale. Cette période de 45 jours ne se confond pas avec celle prévue par l'article 2.10 de la présente convention.

Préavis

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

CLASSEMENT : Echelons 1 ou 2

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 2 semaines.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

A partir de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 2 semaines.

CLASSEMENT : Echelons 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence continue dans l'entreprise :

Moins de 6 mois : 1 mois.

6 mois à 2 ans : 1 mois.

Indemnités de licenciement

Rupture amiable du contrat de travail

a) Départ à la retraite.

Le départ à la retraite s'effectue dans l'une ou l'autre des deux conditions suivantes :

Versement anticipé d'un capital de fin de carrière

Lorsque le contrat de travail est rompu d'un commun accord, constaté par un écrit daté et signé des deux parties, le salarié âgé d'au moins 58 ans à cette date bénéficie du capital de fin de carrière visé à l'article 2-14 c 2 dès lors qu'il a au moins 10 ans d'ancienneté dans la profession. Dans le cas où la rupture amiable ouvre droit au bénéfice d'une indemnité légale, ce capital se substitue à l'indemnité légale dès lors que son montant est plus élevé.

Ancien article 2 14 bis

Chapitre III : Classification des personnels ouvriers et

employés

Classement en catégorie " Ouvriers. - Employés "

Tous les salariés qui mettent en oeuvre une ou plusieurs techniques selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Le classement fait l'objet, dès l'embauche, d'une lettre de classement remise au salarié conformément aux dispositions de l'article 2.03. Une nouvelle lettre de classement devra également être remise lors de toute modification ultérieure du classement initial.

Modalités du classement en catégorie " Ouvriers. - Employés "

a) Au moment de l'embauchage.

1. Les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. A partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) annexé à la présente convention collective permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Classification des ouvriers et employés

Les 12 échelons de la classification « ouvriers.- Employés » se répartissent en 3 catégories :

- les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualification professionnelle ;
- les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche de la catégorie « ouvriers.- Employés » ;

Illustrations de classement et appellations adaptées aux principaux groupes de salariés Personnel de magasin

1. Evaluation du niveau de classement :

Le tableau ci-dessous, qui ne fournit pas d'indications sur l'échelon à attribuer au salarié, doit être utilisé en complément du tableau général de l'article 3-03. En cas de difficulté d'application, ce sont les dispositions de l'article 3-03 qui doivent prévaloir.

NIVEAU III

- TYPE D'ACTIVITE :

Exécution des activités de niveau II avec traitement des problèmes complexes.

- AUTONOMIE :

Illustrations de classement et appellations adaptées aux principaux groupes de salariés Personnel d'atelier

1. Evaluation du niveau de classement :

Le tableau ci-dessous, qui ne fournit pas d'indications sur l'échelon à attribuer au salarié, doit être utilisé en complément du tableau général de l'article 3-03. En cas de difficulté d'application, ce sont les dispositions de l'article 3-03 qui doivent prévaloir.

NIVEAU III

- TYPE D'ACTIVITE :

Illustrations de classement et appellations adaptées aux principaux groupes de salariés Personnel comptable et administratif

1. Evaluation du niveau de classement :

Le tableau ci-dessous, qui ne fournit pas d'indications sur l'échelon à attribuer au salarié, doit être utilisé en complément du tableau général de l'article 3-03. En cas de difficulté d'application, ce sont les dispositions de l'article 3-03 qui doivent prévaloir.

NIVEAU III

- TYPE D'ACTIVITE :

Exécution de travaux très qualifiés de secrétariat ou de comptabilité et traitement d'opérations complexes posées dans le cadre de la spécialité.

Illustrations de classement et appellations adaptées aux principaux groupes de salariés Personnel de vente

1. Evaluation du niveau de classement :

Le tableau ci-dessous, qui ne fournit pas d'indications sur l'échelon à attribuer au salarié, doit être utilisé en complément du tableau général de l'article 3-03. En cas de difficulté d'application, ce sont les dispositions de l'article 3-03 qui doivent prévaloir.

NIVEAU III

- TYPE D'ACTIVITE :

Illustrations de classement et appellations adaptées aux principaux groupes de salariés PERSONNEL D'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE

1. Evaluation du niveau de classement :

Le tableau ci-dessous, qui ne fournit pas d'indications sur l'échelon à attribuer au salarié, doit être utilisé en complément du tableau général de l'article 3-03. En cas de difficulté d'application, ce sont les dispositions de l'article 3-03 qui doivent prévaloir.

NIVEAU III

- TYPE D'ACTIVITE :

Exécution des tâches relevant du niveau II, à un niveau élevé de qualification pouvant permettre de traiter des opérations multiples, complexes ou inhabituelles.

Conditions d'accès à la position Maîtrise.

Les conditions d'accès à la position Maîtrise sont définies à l'article 3 B.05 du chapitre III bis de la présente convention collective. (1)

(1) Par avenant n° 19 du 19 février 1992, les conditions d'accès à la position maîtrise sont définies à l'article 3B.03 de la présente convention collective.

Dispositions particulières aux entreprises comptant huit salariés au maximum.

Définitions générales des niveaux et des échelons.

Chaque salarié doit être classé sur la grille suivante, dans laquelle les niveaux de l'éducation nationale sont ceux énoncés par la circulaire du 1er juillet 1967. Ces niveaux de connaissances professionnelles peuvent être acquis soit par la voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau III
Type d'activité

Travaux très qualifiés.

Illustrations de classement adaptées aux principaux groupes de salariés.

Les illustrations suivantes sont l'adaptation concrète des définitions des niveaux et échelons énoncées à l'article 3.07. Elles doivent permettre une meilleure utilisation au plan de l'entreprise.

Il a été retenu cinq groupes de métiers qui doivent recouvrir la grande majorité des situations :

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

- groupe des métiers commerciaux et de vente.

Illustration personnel d'atelier

1° Détermination du niveau par application des quatre critères

NIVEAU : III

TYPE D'ACTIVITE :

Exécution de travaux très qualifiés avec mise en oeuvre de méthodes connues, choix des moyens (outillage, etc.) et de leur mise en oeuvre successive en vue du but à atteindre.

AUTONOMIE :

Contrôle direct par une personne d'un niveau supérieur, maîtrise ou cadre, qui donne les instructions sur les objectifs à atteindre.

RESPONSABILITE :

Illustration personnel de magasin

1° Détermination du niveau par application des quatre critères

NIVEAU : III

TYPE D'ACTIVITE :

Exécution des activités de niveau II avec traitement des problèmes complexes.

AUTONOMIE :

Contrôle direct par une personne d'un niveau supérieur, maîtrise ou cadre, qui donne les instructions sur les objectifs à atteindre.

RESPONSABILITE :

Illustration personnel comptable et administratif

1° Détermination du niveau par application des quatre critères

NIVEAU : III

TYPE D'ACTIVITE :

Exécution de travaux très qualifiés de secrétariat ou de comptabilité et traitement d'opérations complexes posées dans le cadre de la spécialité.

AUTONOME :

Contrôle direct par une personne d'un niveau supérieur, maîtrise ou cadre, qui donne les instructions sur les objectifs à atteindre.

RESPONSABILITE :

Illustration personnel de vente

1° Détermination du niveau par application des quatre critères

NIVEAU : III

TYPE D'ACTIVITE :

Recherche et suivi de la clientèle avec transaction de vente, contacts avec les intermédiaires et, pour l'activité automobile, négociations d'engagement de reprise après accord préalable de l'employeur ou de son représentant.

AUTONOMIE :

Contrôle direct par une personne d'un niveau supérieur, maîtrise ou cadre, qui donne les instructions sur les objectifs à atteindre.

Illustration personnel de contrôle technique

1° Détermination du niveau par application de quatre critères

NIVEAU : III

TYPE D'ACTIVITE :

Exécution de contrôles très qualifiés avec mise en oeuvre de méthodes connues, choix des moyens (outillage, etc.) et de leur mise en oeuvre successive en vue du but à atteindre.

AUTONOMIE :

Supervision directe par une personne d'un niveau supérieur, maîtrise ou cadre, qui donne les instructions sur les objectifs à atteindre.

RESPONSABILITE :

Garantie minimale de classement d'un diplômé.

Une garantie minimale de classement s'applique au titulaire d'un des diplômes cités à l'article 3.13 obtenus soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Une garantie minimale de classement s'applique également au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle, conformément à l'article 3-13 ci-après.

Embauchage d'un diplômé.

L'intéressé doit faire état de son diplôme lors de l'embauchage. Il est alors obligatoirement placé au minimum au niveau et à l'échelon correspondant au seuil d'accueil reconnu à ce diplôme, dès le début de la période d'essai si la spécialité du diplôme correspond à la spécialité proposée.

Promotion d'un diplômé.

Le salarié ayant obtenu après son embauchage un diplôme professionnel correspondant à sa spécialité dans l'entreprise pourra demander sa promotion à l'occasion d'un entretien avec l'employeur dans les formes et délais indiqués à l'article 1.23 a, dernier alinéa, de la présente convention.

Cas du CAP

Par exception aux règles de promotion d'un diplômé définies ci-dessus à l'article 3.11, le salarié en activité dans l'entreprise, obtenant un C.A.P. dans sa spécialité, sera automatiquement classé au seuil d'accueil de ce diplôme dans le mois suivant son obtention.

Grille des seuils d'accueil (1).

DIPLÔME PROFESSIONNEL : E.F.A.A.

SEUIL D'ACCUEIL du titulaire dans l'entreprise (pas inférieur à) :

Troisième échelon du niveau I, coefficient 155.

CLASSEMENT SOUHAITABLE après six mois de travail effectif dans l'entreprise (pas inférieur à) :

Premier échelon du niveau II, coefficient 170.

DIPLÔME PROFESSIONNEL :

Certificat d'aptitude professionnelle.

SEUIL D'ACCUEIL du titulaire dans l'entreprise (pas inférieur à) :

Chapitre III bis : Classification du personnel de maîtrise

Classement en catégorie " Maîtrise "

Tous les salariés qui mettent en oeuvre une ou plusieurs activités complexes et qui sont éventuellement chargés de superviser le travail d'autres salariés selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Modalités du classement en catégorie " Maîtrise "

a) Au moment de l'embauchage

1° Les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. A partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA), annexé à la présente convention collective, permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Méthode de classement.

a) Détermination de la position :

Le classement de chaque salarié dans les conditions précisées par les articles précédents est effectué en fonction de son type d'activité, son autonomie, sa responsabilité et ses connaissances.

Classification de la maîtrise

Les 9 échelons de la classification des salariés maîtrise se répartissent en 2 catégories :

- les échelons 17, 20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche du RNQSA ;

- les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés accessibles aux salariés maîtrise leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3 B.02 c.

Echelon 17

Choix d'une appellation

Après avoir déterminé l'indice de classement, l'employeur attribue une appellation correspondant à l'emploi occupé par le salarié. Les appellations sont les dénominations des divers emplois existant dans l'entreprise.

Il est recommandé de s'en tenir aux appellations mentionnées dans le tableau ci-après. Pour permettre une harmonisation entre les entreprises, celui-ci présente un positionnement moyen des appellations qui, sans être impératif, doit correspondre à la plupart des situations.

Définitions générales des positions.

1° Détermination de la position par application des quatre critères

POSITION : B.

TYPE D'ACTIVITE :

Grande compétence dans l'activité, éventuellement associée à la connaissance et la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions.

Embauchage d'un diplômé.

L'intéressé faisant état d'un des diplômes visés à l'article 3B.08 lors de son embauchage est alors obligatoirement placé à l'indice correspondant au seuil d'accueil reconnu à ce diplôme, dès le début de la période d'essai si la spécialité du diplôme correspond à la spécialité proposée.

Grille des seuils d'accueil.

DIPLÔME PROFESSIONNEL :

Brevet de technicien supérieur SEUIL D'ACCUEIL du titulaire dans l'entreprise pas inférieur à :

Position A Indice 80 CLASSEMENT SOUHAITABLE après six mois de travail effectif dans l'entreprise pas inférieur à :

Position B Indice 85

DIPLÔME PROFESSIONNEL :

Diplôme universitaire de technologie SEUIL D'ACCUEIL du titulaire dans l'entreprise pas inférieur à :

Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel de maîtrise et aux cadres

Domaine d'application

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

Contrat de travail

a) L'embauchage doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions énumérées ci-après.

Toutefois, si les parties ne souhaitent pas fixer immédiatement toutes les conditions contractuelles, l'engagement doit être confirmé dès la prise de fonctions par une lettre indiquant, au minimum :

- la date d'entrée en fonctions ;
- la fonction qui sera exercée ;
- la position repère ;

Période d'essai

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 3 mois pour les agents de maîtrise, et de 4 mois pour les cadres. Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Organisation du travail

" a) Forfait assis sur un horaire mensuel.

Rémunération

Le mode de rémunération doit être conforme aux prescriptions de la présente convention collective, quelles que soient les modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de forfait est adoptée, les termes doivent en être précisés dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, conformément à l'article 1.09 de la convention collective.

Dans tous les cas, la rémunération mensuelle devra être au moins égale, pour un mois complet de travail, au minimum mensuel garanti, tel que défini par l'article 1.16 a.

Congés payés

Le personnel de maîtrise et les cadres bénéficient des congés payés dans les conditions indiquées à l'article 1.15. Il convient toutefois d'ajouter à la liste des périodes considérées comme du travail effectif pour calculer la durée des congés figurant à l'article 1.15 a :

- les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ;
- l'indisponibilité constatée par certificat médical dans la limite d'une durée maximale de 6 mois ;

Congés exceptionnels pour événements personnels

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint : 4 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère ou d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une soeur, des grands-parents ou des beaux-parents : 1 jour ouvré.
- appel de préparation à la défense : la journée de participation.

Indisponibilité

a) Indisponibilité des salariés en position maîtrise :

Les règles applicables en matière d'indemnisation, de suspension du contrat de travail, de remplacement et d'inaptitude des salariés en position maîtrise sont celles prévues à l'article 2-10 de la présente convention.

b) Indemnisation des cadres :

Congés au bénéfice des parents

a) Congé de maternité :

Personnel de maîtrise :

Le congé de maternité, déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi, est indemnisé dans les conditions prévues à l'article 2.11 de la présente convention.

Cadres :

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

Préavis

a) Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de l'application du paragraphe d ci-après, est fixée à deux mois pour les échelons 17,18 et 19 de la maîtrise, et de trois mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

Licenciement

Indemnité de licenciement

Rupture amiable du contrat de travail

Les dispositions de l'article 2.15 sont applicables dans les mêmes conditions aux agents de maîtrise et aux cadres.

Cet article remplace l'article 4.12 bis

Versement d'un capital de fin de carrière avant soixante ans

Les dispositions de l'article 2.14 bis de la présent convention sont intégralement applicables aux salariés maîtrise et aux cadres ; pour leur application, les références aux articles 2.10 et 2.13, sont remplacées respectivement par les références aux articles 4.08 et 4.11 de la convention collective.

Remplacé par l'article 4.13 (Avenant n° 33 du 16-11-2000, article 17).

Chapitre V : Classification des cadres

Classement en catégorie "Cadres"

Tous les salariés qui, selon les critères et conditions du présent chapitre, mettent en oeuvre des connaissances étendues qui requièrent en principe un niveau de formation supérieur, en exerçant éventuellement un commandement sur des collaborateurs de toute nature, sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Modalités du classement en catégorie " Cadres "

a) Au moment de l'embauchage

1° Les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, sont préalablement définies par l'employeur. A partir de cette définition de l'emploi, la consultation du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) annexé à la présente convention collective permet d'identifier la qualification de branche qui correspond le mieux à cet emploi.

Méthode de classement.

a) Détermination de la position.

Le classement de chaque cadre dans les conditions précisées par les articles précédents est effectué en fonction de son type d'activité, son autonomie, sa responsabilité et ses connaissances.

Ces quatre critères sont définis par l'article 3-03 a de la présente convention. Cependant, en ce qui concerne les cadres ayant une responsabilité hiérarchique, la responsabilité définie à l'article 3-03 s'étend à l'aptitude du cadre à répondre de ses propres actions et de celles de ses subordonnés.

Classification des cadres

Tout salarié relevant de la catégorie ouvrier, employé ou maîtrise sera placé en position cadre lorsqu'il aura obtenu dans les conditions précisément indiquées à l'article 1-23 bis c un diplôme ou un titre ouvrant droit à une garantie minimale de classement en position cadre. Dans le cas où ce salarié était auparavant ouvrier ou employé, la prime de formation-qualification dont il pouvait bénéficier est intégrée au salaire de base, qui s'en trouve majoré d'autant. Elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

Choix d'une appellation

Après avoir déterminé l'indice de classement, l'employeur attribue une appellation correspondant à l'emploi occupé par le cadre. Les appellations sont les dénominations des divers emplois existant dans l'entreprise.

L'appellation attribuée à chaque cadre doit évoquer le plus précisément possible ses responsabilités réelles.

Définitions générales des positions.

Position I

Cette position concerne les cadres diplômés n'ayant pas eu ou peu d'expérience pratique.

Cette position peut également concerner les cadres issus de la maîtrise promus en raison de leurs connaissances reconnues et de leurs responsabilités.

Lorsqu'il s'agit de cadres débutants diplômés, ces derniers seront placés sur cette position pour une durée maximale de 18 mois, cette durée devant être appréciée comme un cumul des présences dans les entreprises de la profession après obtention du diplôme.

Diplômes entraînant une garantie minimale de classement.

Une garantie minimale de classement s'applique au titulaire d'un diplôme de formation supérieure de second cycle au moins (licence, baccalauréat + trois ans) obtenu dans le cadre de la formation supérieure initiale ou de la formation continue, à condition que la spécialité du diplôme corresponde à la fonction proposée.

Engagement d'un jeune diplômé.

Si le candidat est titulaire d'un des diplômes cités à l'article 5-07, il doit le présenter lors de son engagement. Il est placé en position I, dès le début de la période d'essai, si la spécialité du diplôme correspond à la fonction proposée. Le cadre débutant occupe cette position pendant une durée maximale de dix-huit mois, cette durée devant être appréciée comme un cumul des présences dans les entreprises de la profession après obtention du diplôme.

Diplôme acquis en cours de carrière.

Le salarié ayant obtenu, après son engagement, un des diplômes cités à l'article 5-07 pourra demander sa promotion à l'occasion d'un entretien avec l'employeur dans les formes et délais indiqués à l'article 1-23, a, dernier alinéa, de la présente convention.

Chapitre VI : Statut du personnel affectés à la vente de véhicules et des salariés itinérants

Indemnisation des absences

" a) Rémunération aux commissions :

" Lorsque le salarié est rémunéré par un fixe et des commissions sur ventes, le maintien du salaire est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations versées au cours des trois derniers mois n'ayant pas donné lieu à déduction pour absence ; sont exclues de cette base de calcul les primes non mensuelles ou exceptionnelles (primes de vacance, de fin d'année, gratifications...) ainsi que les sommes versées à titre de remboursement de frais.

Changement d'affectation.

" S'il est changé d'affectation ou muté d'un secteur à un autre au sein de l'entreprise, le salarié sera assuré, pendant trois mois, de percevoir une rémunération mensuelle au moins égale à la moyenne mensuelle calculée comme indiqué à l'article 6-06. "

Repos hebdomadaire

" Le personnel directement affecté à la vente de véhicules bénéficie d'un repos hebdomadaire dont la durée et les modalités sont identiques à celles prévues par l'article 1-10 b, des autres catégories de personnel.

" L'employeur ne peut déroger au principe du repos dominical du salarié que dans le cadre et les limites des dérogations temporaires ou exceptionnelles indiquées par ce même article 1-10 b.

" Les vendeurs ne pourront pas être à la disposition de l'employeur plus de cinq dimanches par année civile.

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié affecté directement à la vente de véhicules, la durée du préavis sera conforme au tableau ci-après :

Indemnités

a) Indemnité compensatrice de préavis non effectué :

Lorsque le salarié directement affecté à la vente de véhicules est licencié et qu'il est dispensé par l'employeur d'effectuer son préavis, il perçoit une indemnité compensatrice de préavis.

Droit syndical - Heures de délégation

Les personnels directement affectés à la vente de véhicules dont la rémunération est composée d'un fixe et de primes et qui sont délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'un comité central d'entreprise, représentants syndicaux au comité d'entreprise ou au comité central d'entreprise, délégués syndicaux, seront indemnisés comme indiqué ci-dessous :

- maintien du fixe ;

- versement aux délégués d'une indemnité en fin de mois selon la formule suivante :

Minimum garanti conventionnel :

Domaine d'application

Les collaborateurs des entreprises du commerce et de la réparation automobile directement affectés à la vente de véhicules qui ne remplissent pas les conditions requises par les articles L. 751-1 et suivants du code du travail et qui, de ce fait, se trouvent placés en dehors du champ d'application de la législation concernant les voyageurs, représentants et placiers, comme celui de l'avenant du 13

octobre 1952 à la convention collective nationale du 14 mars 1947, sont régis par la présente convention collective, sous réserve des dispositions particulières ci-après.

Contrat de travail

L'engagement d'un collaborateur relevant du présent chapitre donnera lieu à remise immédiate d'une lettre d'embauche précisant la durée de la période d'essai, le classement hiérarchique et la rémunération de l'intéressé.

Tout embauchage définitif donnera lieu à la rédaction d'un contrat de travail avant la fin de la période d'essai.

Ce contrat précisera en particulier :

Organisation du travail

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

Rémunération

a) Modes de rémunération.

Le mode de rémunération fixé par le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, est choisi en fonction de l'organisation du travail retenue pour l'exercice des fonctions du salarié.

Indemnisation des absences

a) Salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle :

L'activité en vue de conclure des ventes s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise.

Elle doit être organisée de telle sorte qu'une demi-journée de liberté par semaine, cumulable sur 2 semaines au maximum, soit attribuée sans préjudice du repos hebdomadaire.

Absences

a) Salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle :

L'activité en vue de conclure des ventes s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise.

Elle doit être organisée de telle sorte qu'une demi-journée de liberté par semaine, cumulable sur 2 semaines au maximum, soit attribuée sans préjudice du repos hebdomadaire.