

Brochure n° 3034

Convention collective nationale  
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motocycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

---

ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 24 MAI 2018  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850782M  
IDCC : 1090

---

Entre :  
CNPA ;  
FNA ;  
ASAV,

D'une part, et  
CFTC métallurgie ;  
CFDT métallurgie ;  
CGT-FO métallurgie ;  
FTM CGT ;  
CFE-CGC métallurgie ;  
FO métallurgie SL,

D'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Considérant que les nombreuses et profondes réformes législatives intervenues depuis plusieurs années dans le domaine du dialogue social et en particulier sur les rôles respectifs de la loi et des partenaires sociaux, tant au niveau de la branche qu'à celui de l'entreprise, conduisent à procéder à une adaptation complète des dispositifs de la convention collective des services de l'automobile.

Conviennt de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Structure de l'accord*

L'accord ci-après dénommé « Dialogue social dans les services de l'automobile » comporte 3 chapitres distincts, respectivement consacrés au dialogue social au niveau de la branche, au niveau territorial, et au niveau de l'entreprise.

Ces 3 chapitres constituent l'annexe 2.17 de la collective nationale des services de l'automobile dont le texte, issu de l'accord paritaire national du 23 juin 2010, est abrogé. Cet accord avait institué l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et la commission paritaire nationale de validation (CPNV), devenue caduque après la suppression par la loi du dispositif de validation par la branche des accords d'entreprise négociés avec les représentants élus du personnel.

Le chapitre I<sup>er</sup> détermine la composition, le fonctionnement et les attributions de la commission paritaire nationale des services de l'automobile, qui est la CPPNI visée à l'article L. 2232-9 du code du travail. Il crée une commission spécialisée, commission paritaire nationale des services de l'automobile, pour l'interprétation des textes conventionnels, et il donne délégation permanente à l'observatoire de branche pour le suivi des métiers, des qualifications et des négociations.

Le chapitre II reprend le texte de l'accord paritaire national du 27 juin 2017 relatif aux commissions paritaires régionales des services de l'automobile, étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2017, tout en le modifiant marginalement. Ce chapitre se substitue aux accords du 28 mars et du 27 juin 2017, qui sont par conséquent abrogés.

Le chapitre III encourage le dialogue social au niveau de l'entreprise, en développant l'objet des négociations tenant compte de la diversité de situation et de taille des entreprises, et en proposant des méthodes de négociation propres à favoriser leur déroulement dans des conditions optimales de sécurité et de loyauté.

Sont annexés au présent accord :

- l'avenant n° 85 à la convention collective, qui transcrit dans celle-ci les dispositions de l'accord nécessitant une transposition dans le dispositif conventionnel ;
- l'avenant n° 8 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord comporte des stipulations spécifiques aux petites entreprises, en ce qui concerne notamment la participation des salariés aux réunions de la CPNSA, la représentation institutionnelle des entreprises de moins de 11 salariés et de leurs salariés, l'application des accords types, et le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2

### *Modalités d'application*

Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord « fonctionnement du paritarisme » relatives à la répartition des ressources du CESA entre les organisations professionnelles et syndicales de salariés représentatives, s'appliquent pendant la durée de chaque période quadriennale de mesure de la représentativité, la première commençant le 1<sup>er</sup> juin 2018.

Les autres dispositions du présent accord entreront en vigueur pour une durée indéterminée après accomplissement des formalités de dépôt.

L'extension du présent accord et de ses annexes sera sollicitée dès l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial ni au niveau des entreprises, sauf en ce qui concerne les méthodes de négociation exposées au chapitre III de l'annexe 2-17, qui revêtent un caractère supplétif conformément à la législation en vigueur.

Fait à Suresnes, le 24 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 2.17

### Dialogue social dans les services de l'automobile

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Composition*

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA), qui est la commission visée à l'article L. 2232-9 du code du travail, est composée en nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives et par les organisations syndicales représentatives dans la branche des services de l'automobile.

##### 1.1. Délégations patronales

La délégation patronale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :

- 19 désignés par le CNPA ;
- 3 désignés par la FNA ;
- 3 désignés par l'ASAV.

Ces représentants sont des dirigeants ou cadres d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective et adhérentes à l'organisation, ou bien des responsables statutaires de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour la liste de ses représentants, comportant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. La liste comporte pour chaque représentant son nom, son prénom, son adresse internet, et le métier qu'il représente. Elle est remise au secrétaire de la CPNSA, qui la tient à la disposition des autres organisations représentatives, sur simple demande de leur part.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tendant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en permettant l'expression des diverses composantes professionnelles qu'elle représente.

##### 1.2. Délégations syndicales de salariés

La délégation syndicale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :

- 5 désignés par la CFDT ;
- 5 désignés par la CFE-CGC ;
- 5 désignés par la CFTC ;
- 5 désignés par la CGT ;
- 5 désignés par FO.

Ces représentants sont des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective et adhérents de l'organisation, ou bien des responsables statutaires de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour une liste de ses représentants habilités à siéger, comportant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. Les renseignements portés sur cette liste doivent permettre de vérifier la conformité des mandats aux prescriptions du présent article.

Dès réception d'une convocation, chaque organisation fait connaître sans délai au secrétariat de la CPNSA l'identité des représentants appelés à siéger.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tendant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en permettant l'expression des diverses composantes qu'elle représente.

## **Article 2**

### *Fonctionnement*

#### 2.1. Rythme des réunions

La CPNSA, présidée par le chef de file du CNPA, se réunit aux dates fixées par l'agenda paritaire pour examiner l'ordre du jour établi par ce dernier conformément au programme de négociation.

Une réunion peut toutefois être annulée ou sa date être modifiée, à l'initiative du président de la CPNSA, pour faciliter la poursuite des négociations ou en l'absence de sujet à traiter à court terme. L'annulation d'une 2<sup>e</sup> réunion ou de plusieurs autres réunions au cours d'un même semestre ne peut être décidée que sur la requête écrite conjointe d'au moins 2 organisations appartenant à l'un ou l'autre des collèges.

#### 2.2. Agenda paritaire

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés ou patronales représentatives, une concertation semestrielle est instituée en vue de fixer un programme des négociations paritaires.

À la fin de chaque semestre, un point de l'ordre du jour est réservé au prochain agenda semestriel, en vue de fixer d'un commun accord les thèmes soumis à négociation et, pour chacun d'eux, un échéancier prévisionnel.

Les demandes d'inscription sur l'agenda semestriel sont motivées et remises au secrétariat de la CPNSA avant la réunion au cours de laquelle il doit être examiné, ou au plus tard remises en séance, pour être débattues lors de cette réunion.

Lors de la réunion, ou dans le mois suivant, la partie patronale donne une réponse motivée aux demandes qui n'auraient pas reçu son acceptation.

#### 2.3. Tenue des réunions

La convocation mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion, et comportant l'ordre du jour, est envoyée par internet à l'adresse institutionnelle fournie par chaque organisation représentative, celle-ci se chargeant de la communiquer à ses représentants.

En fonction de l'ordre du jour, le président de la CPNSA invite à son initiative ou sur demande d'une organisation, toute personne qualifiée dont l'avis est utile pour l'examen d'un point de l'ordre du jour, et notamment un représentant de l'ANFA et un représentant d'IRP AUTO.

Aucun quorum n'est exigé. La CPNSA se réunit valablement dès lors qu'y siègent, outre son président, un ou plusieurs représentants d'une organisation professionnelle et un ou plusieurs représentants d'une organisation syndicale de salariés.

Le secrétariat de la CPNSA est tenu par le CNPA. Les projets d'accords et les documents afférents sont expédiés par ce dernier aux adresses institutionnelles mentionnées ci-dessus, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de la réunion, sauf exception motivée notamment par la coordination des positions au sein des délégations patronales.

## 2.4. Suivi des engagements

Au moins une fois par an, un point de l'ordre du jour doit être consacré au suivi des engagements et aux bilans d'activité. Sont examinés à cette occasion :

- un point d'étape sur l'application des accords de branche à durée déterminée en cours d'application ;
- la position des organisations sur la suite à apporter aux accords à durée déterminée expirés ou venant prochainement à échéance ;
- le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- un rapport d'activité du groupe IRP AUTO et de chacune de ses institutions paritaires ;
- un rapport d'activité de l'ANFA.

## 2.5. Participation des salariés aux réunions

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective participant aux réunions de la CPNSA est maintenue par l'employeur, conformément à la loi.

Cette rémunération ainsi que les contributions sociales afférentes est prise en charge dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le remboursement à l'entreprise est effectué sur la base d'un formulaire que le salarié fera valider par son organisation syndicale sur les dates des absences et leur durée, puis qu'il remettra à l'employeur à son retour. Celui-ci y reportera les salaires et contributions sociales afférentes avant de l'adresser à IRP AUTO CESA pour règlement ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le remboursement à l'entreprise est effectué par l'AGFPN dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, sur la base de l'attestation établie par l'organisation syndicale concernée.

Au vu des formulaires remis par les organisations syndicales, IRP AUTO contacte les employeurs des salariés visés par le présent paragraphe aux fins, selon le cas, de permettre leur remboursement par l'organisme de branche susmentionné ou de les adresser à l'AGFPN.

Les frais exposés pour la participation de ces mêmes salariés sont à la charge des organisations syndicales qui les ont mandatés.

## Article 3

### *Attributions*

#### 3.1. Définition des conditions d'emploi et de travail

La CPNSA définit et pilote la politique de la branche dans le domaine des conditions d'emploi et de travail, notamment à travers la négociation des avenants à la convention collective et des accords paritaires nationaux.

Elle définit les garanties applicables aux salariés dans tous les domaines visés par l'article L. 2253-1 du code du travail et, en particulier :

- elle négocie chaque année les salaires minima visés à l'article 1.16 ;
- elle 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 reçoit les attributions dévolues par la loi aux « commissions paritaires nationales de l'emploi », et à ce titre :
  - dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;

- dans le domaine des qualifications professionnelles, elle met à jour semestriellement le RNCSA et elle actualise le RNQSA visé à l'article 1.20 *b*) par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu,
- elle définit l'ensemble des dispositifs de branche notamment en matière d'accompagnement des jeunes, d'apprentissage, de contrats et de périodes de professionnalisation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de validation des acquis de l'expérience ;
- elle organise la mutualisation des dispositifs de prévoyance collective visés à l'article 1.26, et ceux de santé et de prévention des risques visés à l'article 1.27 ;
- elle coordonne les actions sociales visées à l'article 1.29 *b*.

### 3.2. Interprétation de la convention collective et des accords de branche

La CPNSA délègue en permanence à une commission spécialisée la compétence d'interprétation attribuée aux commissions paritaires de branche par l'article L. 2232-9 du code du travail.

La commission paritaire d'interprétation des services de l'automobile (CPISA) se compose de deux membres pour chacune des organisations représentatives, désignés par le responsable légal de celles-ci parmi les représentants à la CPNSA.

Elle se réunit soit sur requête d'une juridiction, soit à la demande conjointe, écrite et motivée, d'au moins deux organisations professionnelles représentatives ou d'au moins deux organisations syndicales représentatives.

La CPISA se tient immédiatement après une réunion mensuelle de la CPNSA. Le président de la CPNSA convoque la CPISA, à laquelle il siège et qu'il anime, soit en qualité de membre s'il a été désigné à cet effet, soit en qualité d'observateur sans droit de vote dans le cas contraire.

La convocation, qui indique l'objet de la réunion, est expédiée au moins 30 jours calendaires à l'avance. Elle comporte tous les documents nécessaires au traitement des questions posées, et elle invite chaque organisation représentative qui le souhaite à adresser aux membres de la CPISA, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion, une note exposant son point de vue.

L'interprétation prend la forme d'un avis adopté à la majorité de 2 organisations professionnelles et 3 organisations syndicales de salariés. Lorsqu'un accord est intervenu en séance, un procès-verbal d'interprétation est aussitôt dressé par les soins du secrétariat assuré par le CNPA. Il est signé par chacun des membres qui ont adopté l'avis.

Si un avis majoritaire ne peut être obtenu, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, est aussitôt dressé par les soins du secrétariat assuré par le CNPA. Il est signé par chacun des membres de la CPISA.

Une copie certifiée conforme du procès-verbal est adressée sans délai à la juridiction ou aux organisations qui ont formulé la requête.

### 3.3. Observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA)

La CPNSA délègue en permanence à un observatoire paritaire les missions d'observation des métiers et des qualifications, ainsi que celle d'observation de la négociation collective prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### 3.3.1. Composition de l'OBSA

L'OBSA se compose :

- d'un collège patronal comprenant 8 représentants du CNPA, 1 représentant de la FNA et 1 représentant de l'ASAV, désignés par le responsable légal de ces organisations ;
- d'un collège syndical comprenant 2 membres pour chacune des 5 organisations représentatives, désignés par le responsable légal de celles-ci.

Un représentant ne peut disposer, au cours d'une même réunion, que d'une procuration donnée par un représentant appartenant au même collège.

### 3.3.2. Fonctionnement de l'OBSA

L'OBSA siège à la Maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92150 Suresnes. Le CNPA en assure le secrétariat, assisté de représentants de l'ANFA qui sont invités à chaque réunion.

L'OBSA se réunit au moins trois fois par an. Une ou plusieurs autres réunions peuvent se tenir au cours de l'année lorsque au moins la moitié des membres d'un collège en fait la demande au cours d'une réunion.

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de l'OBSA élit en son sein un secrétaire, et l'autre collège élit un secrétaire adjoint. Leur mandat a une durée de 1 an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.

Le secrétaire convoque l'OBSA et dirige les débats. Les décisions de l'OBSA sont prises à la majorité des membres présents et représentés de chacun des deux collèges.

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective participant aux réunions de l'OBSA ainsi que les frais occasionnés par celles-ci sont pris en charge selon les modalités prévues au paragraphe 2.5.

### 3.3.3. Observation des métiers et des qualifications

L'OBSA examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent la branche des services de l'automobile.

Il tire de cet examen les remarques, conclusions et recommandations que ses membres peuvent formuler en matière de priorités de formation professionnelle et d'orientations de la politique de branche, pour les transmettre à la CPNSA.

Pour l'exercice de ses missions, l'OBSA s'appuie sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) constitué par l'ANFA.

L'OBSA fait réaliser, chaque année, selon un cahier des charges qu'il détermine et avec l'appui de tous prestataires de services qu'il choisit, un rapport de branche. Ce rapport de branche comporte, pour l'ensemble du champ professionnel et géographique de la convention collective des services de l'automobile et pour chacune des activités qu'il inclut, un dénombrement des entreprises et des salariés, ainsi que des évaluations relatives à la structure et à la composition des effectifs salariés, aux conditions d'emploi, à la formation professionnelle et aux rémunérations.

### 3.3.4. Observation de la négociation collective

L'OBSA est l'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, il dresse un bilan annuel quantitatif et qualitatif des accords collectifs conclus dans les entreprises de la branche et compilés sur la base de données consultable sur le site internet du ministère du travail.

Ce bilan est communiqué à la CPNSA pour être annexé au rapport annuel visé au § 2.4. Il doit permettre aux partenaires sociaux de la branche :

- de disposer d'un retour d'expérience utile au développement du dialogue social dans la branche ;
- de faciliter le contact des acteurs de la branche avec la réalité des négociations d'entreprise, et d'en capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise ;
- de garder la maîtrise de l'articulation des niveaux de négociation.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Composition des CPRSA*

###### 1.1. Délégations syndicales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, chaque fédération syndicale représentative des services de l'automobile au plan national, reconnue à ce titre dans l'arrêté de représentativité en vigueur, désigne un salarié répondant aux conditions de l'article 2.

Le collège salarial de chaque commission paritaire régionale est ainsi composé :

- CFDT, 1 représentant ;
- CFE-CGC, 1 représentant ;
- CFTC, 1 représentant ;
- CGT, 1 représentant ;
- FO, 1 représentant.

Chaque fédération représentative peut désigner un suppléant chargé de remplacer le représentant désigné, en cas d'indisponibilité temporaire qui ne nécessite pas son remplacement définitif visé au paragraphe 2-2. Ce suppléant doit remplir les conditions fixées par le paragraphe 2-1. Le suppléant ne participe aux réunions de la CPRSA que sur convocation individuelle expédiée au vu de l'indisponibilité temporaire du représentant titulaire, notifiée en temps utile au secrétaire de la CPRSA.

###### 1.2. Délégations patronales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, les organisations patronales représentatives des services de l'automobile au plan national désignent autant de chefs d'entreprise répondant aux conditions de l'article 2 qu'il y a de salariés composant le collège salarial.

Les sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs proportionnellement aux résultats d'audience obtenus au plan national suivant la règle de la plus forte moyenne.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, le collège patronal de chaque commission paritaire régionale est ainsi composé :

- ASAV, 1 représentant ;
- CNPA, 3 représentants ;
- FNAA, 1 représentant.

Chaque organisation patronale peut désigner un suppléant chargé de remplacer le représentant désigné, en cas d'indisponibilité temporaire qui ne nécessite pas son remplacement définitif visé au paragraphe 2-2. Ce suppléant doit remplir les conditions fixées par le paragraphe 2-1. Le suppléant ne participe aux réunions de la CPRSA que sur convocation individuelle expédiée au vu de l'indisponibilité temporaire du représentant titulaire, notifiée en temps utile au secrétaire de la CPRSA.

###### 1.3. Modalités de désignation

Les CPRSA sont installées à une date ou pendant une période fixées par délibération de la CPNSA, négociée dans les meilleurs délais qui suivent la publication du dernier arrêté fixant l'audience nationale des organisations susvisées pour la période quadriennale à venir.

À cette fin, chacune des organisations représentatives communique au secrétariat de la CPNSA les coordonnées des personnes qu'elle entend désigner, au plus tard 2 mois après la publication de l'arrêté qui la concerne. Ces coordonnées sont communiquées à chaque organisation représentative,

avant la date de la CPNSA appelée à délibérer, en vue de prévenir toute contestation sur la validité des mandats.

Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres des CPRSA sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivant la date de la notification visée au paragraphe 1-4.

#### 1.4. Liste des membres des CPRSA

Les coordonnées des membres des CPRSA sont accessibles aux personnes désignées ci-après, par un code fourni par le secrétaire de la CPNSA permettant l'accès à une zone réservée du portail de la branche.

Ces coordonnées comprennent, pour chaque organisation représentée et pour chacune des régions :

- pour les représentants des salariés : les nom, prénoms, profession, date et lieu de naissance, adresse, ainsi que le nom, le SIRET et l'adresse de l'employeur ;
- pour les représentants des employeurs : les nom, prénoms, date et lieu de naissance, SIRET et adresse de l'entreprise.

Un code d'accès est fourni à un représentant nommément désigné par chaque organisation visée à l'article 1<sup>er</sup>, pour lui permettre de connaître les coordonnées de tous les membres de toutes les CPRSA et pour accéder à l'ensemble des informations afférentes au fonctionnement de chacune.

Un code d'accès est fourni à un chaque membre de chaque CPRSA, pour accéder aux coordonnées des autres membres de la CPRSA et à l'ensemble des informations mises en ligne à son attention.

Chaque organisation syndicale de salariés représentée notifie à l'employeur de chaque salarié membre d'une CPRSA, par tout moyen permettant de conférer date certaine, l'identité de ce dernier en précisant ses nom et prénom, ainsi que la région concernée.

L'usage des coordonnées des membres des CPRSA est réservé aux communications entre eux et avec les organisations représentatives dans la branche. Ces coordonnées ne peuvent être fournies à des tiers que sur autorisation de l'organisation qui les a désignés, sous réserve de la notification à l'employeur visée à l'alinéa précédent.

## Article 2

### *Mandat des membres des CPRSA*

#### 2.1. Conditions et modalités de la désignation

Les membres désignés par une organisation patronale doivent être chefs d'une entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Les membres désignés par une organisation syndicale doivent être salariés d'une entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Ils doivent être âgés de 18 ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Chaque organisation s'engage à ne désigner que des représentants remplissant les conditions posées par le présent accord, à vérifier ces conditions, et à nommer un remplaçant dans les cas visés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 2-2.

Chaque représentant déclare sur l'honneur qu'il satisfait aux conditions exigées, et s'engage à informer sans délai l'organisation qui l'a désigné de tout événement nécessitant son remplacement.

Le mandat des membres des CPRSA s'achève à la date de la délibération paritaire suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité.

## 2.2. Remplacement en cours de mandat

En cas de changement de l'activité de l'entreprise ou d'augmentation de son effectif, la validité des mandats en cours n'est pas affectée.

En cas de démission, en cas de cessation des fonctions dans l'entreprise, en cas d'interdiction, de déchéance ou d'incapacité relative aux droits civiques, ou en cas de décès, un nouveau membre est désigné par l'organisation dont l'ancien était issu. Toutefois, il n'est pas procédé à cette désignation moins de 6 mois avant la fin du mandat.

Chaque organisation a également la possibilité de remplacer à tout moment un représentant désigné, pour tout motif conforme aux statuts qui la régissent.

Le mandat des membres désignés en application de l'alinéa précédent prend fin à la même date que celui des autres membres nommés lors de l'installation ou du renouvellement de la CPRSA concernée.

## 2.3. Conditions d'exercice des fonctions des membres des CPRSA

Les membres de la CPRSA ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises incluses dans le champ professionnel et territorial de la commission, sur autorisation de l'employeur.

L'employeur laisse au salarié membre de la CPRSA le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 5 heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

La rupture du contrat de travail des salariés membres des CPRSA est régie par les dispositions de l'article L. 23-114-2 du code du travail.

## 2.4. Indemnisation des membres des CPRSA

Le salaire des membres désignés par les organisations syndicales, correspondant à l'exercice de leur mandat, est maintenu par l'employeur.

Les membres désignés par les organisations patronales bénéficient d'une indemnité calculée sur la base du taux horaire de l'allocation perçue par les conseillers prud'hommes employeurs. Cette indemnité ainsi que les frais exposés par ces mêmes membres à l'occasion de leur mandat sont à la charge de l'organisation qui les a désignés.

Les frais exposés par les membres des CPRSA pour l'exercice de leur mandat sont à la charge des organisations qui les ont mandatés.

IRP AUTO CESA peut prendre en charge, selon des modalités déterminées par son conseil d'administration, la formation des membres des CPRSA suivie à l'initiative de l'organisation dont ils sont issus.

## Article 3

### *Fonctionnement des CPRSA*

#### 3.1. Attributions

Les CPRSA ont pour compétences :

1° de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La CPRSA ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

#### 3.2. Réunions

La CPRSA se réunit une fois par semestre, dans l'agglomération où siège la préfecture de la région. Une ou plusieurs réunions supplémentaires sont organisées à la demande d'au moins 3 membres appartenant au même collège. Ce local est doté d'une adresse postale qui constitue le siège de la CPRSA.

À l'initiative de l'assistant administratif visé ci-après, le secrétaire de la CPNSA est informé sans délai du calendrier des réunions programmé par chaque CPRSA, ainsi que de la date de toute réunion supplémentaire éventuellement décidée postérieurement.

Les moyens matériels nécessaires aux réunions sont fournis par l'organisation patronale représentative qui dispose du plus grand nombre de représentants. Celle-ci désigne un assistant administratif chargé d'assurer la permanence des moyens administratifs et matériels nécessaires au fonctionnement de la CPRSA. Cet assistant participe aux réunions sans voix délibérative.

Un secrétaire de la CPRSA chargé d'animer ses réunions est désigné, lors de sa 1<sup>re</sup> réunion, parmi les membres du collège patronal. Ce secrétaire est chargé de la convocation des membres de la CPRSA et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le secrétaire invite à chaque réunion un correspondant de l'ANFA pour les questions d'insertion et de formation professionnelle, et un correspondant d'IRP AUTO pour les questions de protection sociale. Il peut inviter d'autre part toute personne dont l'expertise est utile pour éclairer les débats de la CPRSA.

Le procès-verbal des délibérations indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal est signé par au moins un membre d'une organisation patronale et un membre d'une organisation syndicale de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial coté et paraphé tenu au siège de la CPRSA.

Le secrétaire met tous les documents afférents au fonctionnement de la CPRSA à la disposition de ses membres sur le portail de la branche, sur l'espace visé à l'article 1-4 qui leur est réservé. Il est tenu en particulier d'y placer :

- l'ordre du jour des réunions, en même temps qu'il est adressé aux membres de la CPRSA ;
- une copie du procès-verbal de chaque réunion, dès qu'il a été adopté.

### 3.3. Validité et portée des délibérations

Aucune délibération ne peut être valablement adoptée si, lors de sa mise aux voix, ne sont pas présents au moins 3 membres dans chacun des 2 collèges.

Sauf dans les cas où l'unanimité est requise, les délibérations des CPRSA sont adoptées à la majorité des membres présents de chaque collège.

Avant de communiquer aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables, tels que visés au 1° du paragraphe 3-1, le secrétaire de la CPRSA est tenu de consulter le secrétariat de la CPN sur un projet préalablement établi par la CPRSA. Toute communication soumise ensuite à l'approbation de la CPRSA doit tenir compte des observations éventuellement formulées, dont le secrétariat de la CPNSA adresse une copie, avec le projet considéré, aux organisations visées aux paragraphes 1-1 et 1-2. Après adoption de la communication, le secrétaire de la CPRSA adresse au secrétariat de la CPNSA le texte de celle-ci en même temps que le procès-verbal qui l'a approuvée.

La communication écrite de tous conseils et informations visés au 2° du paragraphe 3-1 est subordonnée à la même procédure préalable que celle définie à l'alinéa précédent. Lorsqu'elle est collective, toute information doit être adoptée à l'unanimité des membres de la CPRSA présents lors de la délibération qui en décide.

Aucune démarche tendant à faciliter la résolution de conflits visés au 3° du paragraphe 3-1 ne peut être entreprise par la CPRSA avant que la CPNSA en ait été informée et qu'elle ait, si une ou plusieurs organisations qui en sont membres l'ont souhaité, délibéré en vue de fournir à la CPRSA sa propre appréciation ou bien, le cas échéant, saisi la CPISA visée au paragraphe 3-2 du chapitre I. En tout état de cause, le secrétaire de la CPRSA est tenu d'adresser au secrétariat de la CPNSA, dès qu'il en a connaissance, l'accord écrit des parties en conflit pour une intervention amiable de la CPRSA.

## CHAPITRE III

### DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Objet des négociations*

La négociation collective d'entreprise peut porter sur tous les thèmes autorisés par la loi, sauf dans les domaines visés au paragraphe 3-1 du chapitre I<sup>er</sup>, qui sont réservés à la CPNSA selon les modalités fixées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les entreprises visées ci-dessous sont invitées à négocier des accords de méthode tels que proposés à l'article 2, qui fixent notamment la périodicité des négociations qu'elles sont tenues de mener. Un accord de méthode peut être recherché, soit pour une négociation déterminée, soit pour toute négociation à venir dans un délai donné.

À défaut d'accord de méthode répondant aux prescriptions de l'article 2, l'employeur est tenu d'engager des négociations, selon la périodicité et les modalités prévues par les articles L. 2243-13 et L. 2243-14 du code du travail, sur les thèmes indiqués dans les articles L. 2242-15 à L. 2242-20 du même code.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois par an :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur engage, au moins une fois tous les 4 ans, en plus des négociations mentionnées ci-dessus, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Une négociation d'entreprise peut également porter :

- sur la reconnaissance d'établissements distincts ;
- sur l'institution, dans ces derniers, de représentants de proximité ;
- sur la reconnaissance d'une unité économique et sociale ;
- sur l'institution d'un conseil d'entreprise tel que défini par l'article L. 2321-1 du code du travail.

## **Article 2**

### *Méthode de négociation*

Les dispositions du présent article concernent les entreprises qui envisagent d'entamer la négociation d'un accord collectif, à l'exception :

- des entreprises qui sont couvertes par un accord de méthode répondant aux prescriptions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail ;
- des entreprises visées au dernier alinéa de l'article 1.07 a) de la convention collective ;
- des entreprises qui appliquent les accords types visés à l'article 1.05 a) de ladite convention.

Ces dispositions, qui doivent permettre aux négociations de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle, s'appliquent quel que soit le niveau de la négociation : entreprise, établissement, groupe, ou interentreprises.

La négociation d'un accord collectif se tient entre des interlocuteurs et dans un cadre définis par avance. Ces interlocuteurs s'informent mutuellement de leur identité et de leur qualité. Sauf lorsqu'ils ont la qualité de délégué syndical, ils indiquent si leur mandat de négociation inclut ou non un mandat de signature et, dans ce cas, l'identité de la personne ou de l'organisme qui délivre le mandat.

Au moment de l'ouverture de la négociation, ils s'accordent mutuellement :

- sur le lieu et les conditions matérielles de la négociation ;
- sur les dates, les horaires et la durée de celle-ci, ou au minimum, lorsque la négociation nécessite plusieurs réunions, sur un calendrier prévisionnel indiquant le nombre de réunions probablement nécessaires ;
- sur la nature des documents présentés à l'appui de la négociation, documents mis à la disposition de chaque négociateur suffisamment à l'avance pour être utilement étudiés.

L'organisation matérielle de la négociation incombe à l'employeur.

Le cadre de la négociation ayant été préalablement défini, les interlocuteurs sont amenés à prévoir les étapes du déroulement de la négociation. Sauf lorsqu'elle est ouverte en stricte application d'une obligation légale, la négociation débute par la recherche d'un consensus sur son ou ses objets. La définition des objectifs de la négociation peut faire l'objet d'un écrit afin de faciliter les échanges.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les informations partagées entre les négociateurs s'appuient sur la base de données économique et sociale (BDES) visée à l'article L. 2312-18 du code du travail.

Lorsque plusieurs réunions sont programmées, l'employeur veille à produire les documents et à communiquer les projets dans un délai suffisant et connu d'avance pour que ces derniers puissent être utilement examinés par les parties.

Les parties peuvent s'accorder pour faire intervenir, en cours de négociation, toute personne qualifiée dont l'avis est utile. Les frais éventuellement afférents à l'intervention de cette personne sont à la charge de la partie qui l'a sollicitée, sauf en cas d'accord pour partager ces frais.

La négociation s'achève dans une réunion conclusive en vue de laquelle chacun des négociateurs connaît sa marge de discussion et sa capacité de signature. L'accord, signé en nombre réglementairement suffisant, comporte un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu, ainsi que des dispositions relatives à sa durée, aux modalités de dépôt et de communication de l'accord dans l'entreprise.

À l'initiative de la partie la plus diligente, l'accord est obligatoirement publié sur la base de données nationale hébergée sur le site gouvernemental, selon les modalités prévues par l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

En l'absence d'accord au terme de la négociation, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. L'employeur dépose ce procès-verbal à la DIRECCTE.

## ANNEXE I

Avenant n° 85 à la convention collective nationale  
des services de l'automobile, relatif au dialogue social

### Article 1<sup>er</sup>

Les articles 1.04 *bis* « Développement du dialogue paritaire » et 1.30 « Conciliation – interprétation : commission nationale paritaire de conciliation » de la convention collective sont abrogés.

### Article 2

Dans l'article 1.04 « Droit syndical et liberté d'opinion », il est créé un paragraphe g) ainsi rédigé :

#### g) Mandats syndicaux

Les salariés dépositaires d'un mandat de représentation délivré par une organisation syndicale représentative sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à une instance paritaire de branche, dès réception de leur convocation. Ces instances sont la CPNSA ou les CPRSA visées à l'annexe 2-17, les groupes techniques que ces dernières peuvent créer, ainsi que les organes de gestion des institutions et organismes paritaires de branche.

L'employeur du salarié mandaté est informé de la date, de la durée et de l'objet du déplacement.

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés dépositaires d'un mandat puissent exercer celui-ci dans les meilleures conditions. En concertation avec ces salariés, il met en place les dispositions d'organisation du travail propres à limiter les conséquences des absences sur le fonctionnement de l'entreprise.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par les salariés dépositaires d'un mandat de représentation est maintenue par l'employeur. Les conditions dans lesquelles un remboursement de cette rémunération et des contributions sociales afférentes peut être obtenu par l'employeur sont indiquées dans l'annexe 2-17.

Les conditions d'indemnisation des frais exposés à l'occasion de l'exercice d'un mandat sont fixées par chaque organisation représentative pour les commissions paritaires nationale et régionales, et par les instances de décision de chaque institution et organisme paritaire de branche pour la participation aux organes de gestion de ces derniers.

### Article 3

L'intitulé et le texte de l'article 1.05 sont modifiés comme suit :

#### « Article 1.05

#### *Dialogue social de branche*

##### a) Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA) est la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui exerce les missions d'intérêt général visées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les accords de branche sont négociés en son sein, de même que toutes délibérations paritaires par lesquelles la représentation de la branche est assurée.

La composition de la CPNSA, son fonctionnement et ses attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

Les accords de branche peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

#### *b) Développement du dialogue social*

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (IRP AUTO CESA).

Ces actions doivent conduire les organisations professionnelles et syndicales de salariés à définir les outils de branche permettant à celle-ci d'être une structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles. Elles doivent également permettre aux organisations professionnelles de développer leurs actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise. Elles doivent enfin conduire les syndicats de salariés à faciliter le travail de leurs représentants dans les instances paritaires, à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles, et à faciliter l'engagement syndical.

Les organisations représentatives contribuent à l'information des entreprises et des salariés en ouvrant sur internet le portail de branche services-automobile.fr, sur lequel sont notamment placés le texte de la convention collective et celui des accords de branche.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par une convention passée entre IRP AUTO CESA et tout organisme qu'il choisit à cet effet. »

### **Article 4**

L'intitulé et le texte de l'article 1.06 sont modifiés comme suit :

#### *« Article 1.06*

#### *Dialogue social dans les territoires*

##### *a) Commissions paritaires régionales*

Une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) est instituée dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale.

Ces commissions sont spécifiquement chargées d'informer les entreprises de moins de 11 salariés et leurs salariés des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables, notamment en émettant tous avis et conseils utiles dans ce domaine.

La composition des CPRSA, leur fonctionnement et leurs attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

##### *b) Négociations collectives*

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;

- ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l’objet de l’accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l’article 1.05 *a* ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l’initiative de l’organisation la plus diligente.

Toute demande d’extension de ces accords est subordonnée à l’autorisation d’au moins une des organisations visées ci-dessus.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l’article 1.01 ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de prévoyance et de santé, de formation professionnelle, et plus généralement dans tous les domaines énumérés par l’article L. 2253-1 du code du travail. »

## Article 5

L’intitulé et le texte de l’article 1.07 sont modifiés comme suit :

« Article 1.07

*Dialogue social dans l’entreprise*

### *a) Entreprises de moins de 11 salariés*

Le chef d’entreprise et les salariés échangent directement les informations individuelles ou collectives qui les concernent.

Il met à leur disposition un exemplaire de la convention collective. Cette mise à disposition peut prendre la forme, pour les salariés qui en sont d’accord, d’un accès au portail de branche visé à l’article 1.05 *b* selon des modalités définies d’un commun accord.

Il leur transmet les informations utiles permettant à ces derniers de voter, tous les 4 ans, pour une liste syndicale de leur choix à l’occasion du scrutin national destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l’effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l’employeur peut proposer un projet d’accord aux salariés, qui porte sur l’ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d’entreprise prévus par le code du travail. La consultation du personnel est organisée à l’issue d’un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d’accord. Lorsque le projet d’accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord valide.

### *b) Entreprises de 11 à 49 salariés*

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l’effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l’entreprise comporte au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d’établissement sont institués. L’existence d’établissements distincts, leur nombre et leur périmètre sont déterminés par accord d’entreprise ou, à défaut, par accord entre l’employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l’employeur.

L’accord d’entreprise reconnaissant l’existence d’établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont il fixe le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu’une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité

social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur notamment lorsque l'UES comporte au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un projet d'accord peut être proposé aux salariés comme indiqué au 4<sup>e</sup> alinéa du paragraphe *a* sont applicables.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### *c)* Entreprises d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du paragraphe *b* sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements distincts et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit syndical visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui expriment le souhait de négocier. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail. À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valides que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur. »

### **Article 6**

L'article 1.08, qui prend l'intitulé « Conditions d'emploi », se compose de deux paragraphes :

- le paragraphe *a* Promotion, dont le texte est celui de l'ancien article 1.07 ;
- le paragraphe *b* Mutations économiques, dont le texte est celui de l'article 1.08 tel que modifié par l'avenant n° 77 du 22 juin 2016.

### **Article 7**

Les dispositions ci-après de la convention collective et de ses annexes sont modifiées comme suit :

- 1° Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 1.09 *bis e* « Conversion en repos de remplacement », les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 2° Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1.14 « Réfectoires et titres restaurant », les mots : « du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 3° Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1.15 *c* « Congé principal de 4 semaines », les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 4° Au dernier alinéa de l'article 1.16 *a* « Salaires minima conventionnels garantis », la référence à l'article 1.05 *a* est substituée à la référence à l'article 1.04 *bis*.

- 5° Aux points 1 « Planification de la formation dans l'entreprise et 2 « Action des représentants du personnel » de l'article 1.21 *a*, les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 6° Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1.21 *b* 1 « Rôle de la commission paritaire Nationale », la référence à l'article 1.05 *a* est substituée à la référence à l'article 1.04 *bis*, et le 2<sup>e</sup> alinéa du même paragraphe est rédigé comme suit :
- Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux commissions paritaires nationales de l'emploi, et à ce titre elle exerce les compétences visées à l'annexe 2-17 de la présente convention.
- 7° Au dernier alinéa de l'article 1.29 *a* « Action sociale et culturelle », les mots : « aux comités d'entreprise » sont remplacés par les mots : « aux comités sociaux et économiques » ;
- 8° Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 6-04 *b* « Mise en œuvre des barèmes des primes de vente », les mots : « au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « au comité social et économique » ;
- 9° Au 3<sup>e</sup> alinéa du point 2 « Mise en œuvre » de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 2<sup>e</sup> alinéa du point 3 « Mise en œuvre de l'annualisation » de l'annexe 2-3, les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 10° Au 4<sup>e</sup> alinéa du même point 2 de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 3<sup>e</sup> alinéa du même point 3 de l'annexe 2-3, les mots : « de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-21, L. 2314-22 et L. 2314-23 du code du travail » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 11° Au 5<sup>e</sup> alinéa du même point 2 de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 4<sup>e</sup> alinéa du même point 3 de l'annexe 2-3, les mots : « de délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 12° Le paragraphe 5-2 « Institutions représentatives du personnel (IRP) de l'annexe 2-15 prend l'intitulé : « comité social et économique », et toutes les occurrences du mot : « IRP » figurant dans ce paragraphe sont remplacées par les mots : « comité social et économique ».
- 13° Le dernier alinéa de ce même paragraphe 5-2 est abrogé.

## ANNEXE II

### Accord paritaire national relatif au fonctionnement du paritarisme dans les services de l'automobile

#### Avenant n° 8

##### **Article 1<sup>er</sup>**

Aux articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'accord du 16 novembre 2000, modifiés par avenant n° 5 du 21 décembre 2006, la référence à l'article 1.04 *bis* de la CCNSA est remplacée par une référence à l'article 1.05 *b*.

##### **Article 2**

Afin de faciliter l'objectif de développement du dialogue social fixé par l'article 1-05 *b* de la convention collective, tout en tenant compte de la représentativité des organisations professionnelles telle que déterminée par l'arrêté du 27 décembre 2017, le point 1 de l'article 2 du même accord est rédigé comme suit :

#### 1. Pour le collège des employeurs

*a)* Dépenses afférentes au fonctionnement de la commission paritaire nationale et à celui des commissions paritaires régionales : ces dépenses sont à la charge exclusive du CNPA.

*b)* Information et sensibilisation des chefs d'entreprise à la gestion des ressources humaines, à l'évolution des besoins en compétences et en qualifications, aux modalités de l'organisation du travail, à l'amélioration des conditions de travail.

*c)* Amélioration des conditions d'exercice des mandats de représentation que l'action des organisations professionnelles requiert.

*d)* Financement de solutions pour le remplacement des salariés partis notamment en formation ou en représentation.

Pour le financement des actions relevant des paragraphes *a*, *b*, *c*, *d* ou toutes autres actions conformes aux missions d'intérêt général prévues par la loi et aux objectifs déterminés par l'article 1.05 *b*) de la convention collective, il est attribué à chaque organisation patronale représentative dans la branche des services de l'automobile désignée par arrêté ministériel :

- 80,1 % de la part « employeurs » au CNPA ;
- 10,7 % de la part « employeurs » à la FNA ;
- 9,2 % de la part « employeurs » à l'ASAV.

##### **Article 2**

Afin de faciliter l'objectif de développement du dialogue social fixé par l'article 1.05 *b*) de la convention collective, tout en tenant compte de la représentativité des organisations syndicales de salariés telle que déterminée par l'arrêté du 5 octobre 2017, le point 2 de l'article 2 du même accord est rédigé comme suit :

#### 2. Pour le collège des salariés

*a)* Prise en charge des rémunérations des salariés visés aux paragraphes 2.5 et 3.3.2 de l'annexe 2-17 de la convention collective, participant aux réunions de la CPNSA et de l'OBSA.

*b)* Frais de déplacement afférents aux réunions visées au paragraphe *a*.

c) Financement d'actions de formation de salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et d'adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés.

d) Financement des actions d'information et d'accompagnement à l'action syndicale au titre des politiques économiques, sociales et juridiques de la branche et de l'État, ainsi que des moyens propres à mettre en œuvre ces actions.

Pour le financement des actions relevant des paragraphes *b*, *c* et *d* ou toutes autres actions conformes aux missions d'intérêt général prévues par la loi et aux objectifs déterminés par l'article 1.05 *b* de la convention collective, il est attribué à chaque organisation syndicale représentative dans la branche des services de l'automobile désignée par arrêté ministériel, sous déduction des dépenses visées au paragraphe *a* :

- une part, identique pour chacune des organisations représentatives, égale à 60 % de la fraction qui leur revient.
- une part, égale à 40 % de la fraction qui leur revient, répartie entre les organisations représentatives en proportion du pourcentage de représentativité tel qu'établi par l'arrêté ministériel. Cette répartition s'applique à partir du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté de représentativité aura été publié au *Journal officiel*.