

Classification

---

TE 1 131

---

Brochure n° 3034

Supplément n° 14

**Convention collective nationale**

**SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
(Commerce et réparation de l'automobile,  
du cycle et du motocycle  
Activités connexes  
Contrôle technique automobile  
Formation des conducteurs)  
(19<sup>e</sup> édition. - Juillet 1999)

**AVENANT N° 33 DU 16 NOVEMBRE 2000**

REDÉPLOIEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET0050919M

Ayant pris en considération la nécessité de transformer et d'élargir le système de péréquation des charges instituées jusqu'alors entre les organisations professionnelles pour mutualiser le versement des capitaux de fin de carrière,

Considérant qu'une telle opération entraînerait nécessairement une modification importante de la nature juridique et des modalités de versement des indemnités de départ à la retraite,

Les organisations soussignées ont élargi la négociation à une réflexion globale sur l'évolution des compléments de fin de carrière, qui a permis de trouver un accord redéfinissant le régime conventionnel institué par l'article 2-14 de la convention collective, au terme d'une période transitoire fixée à 3 années.

Il est apparu opportun d'insérer ces dispositions nouvelles dans un ensemble lui-même plus large, tenant compte des préoccupations affirmées par les partenaires sociaux dès 1998 quant à l'avenir du groupe IRP auto : il était en effet indispensable, au terme de la période quinquennale pendant laquelle l'IPSA avait été désignée pour gérer les régimes de prévoyance professionnels, d'une part de réexaminer le rôle spécifique tenu par nos institutions professionnelles de retraite et de prévoyance au sein de l'interprofession, et d'autre part, de clarifier et d'améliorer les règles anciennes en matière de protection sociale complémentaire.

Les organisations soussignées ont enfin considéré que la perspective d'un renforcement des garanties conventionnelles et d'une clarification du rôle respectif des institutions paritaires et de la commission paritaire nationale supposait parallèlement la mise en œuvre des moyens nécessaires pour assurer dans la transparence la collecte et la synthèse des données concernant la branche professionnelle, le fonctionnement des négociations paritaires, et la qualité des informations dont doivent disposer les entreprises et les salariés des services de l'automobile.

Les organisations soussignées sont convenues, en conséquence, de traiter globalement 3 objectifs dans un même avenant relatif au redéploiement de la protection sociale complémentaire, auquel sont annexés 4 accords paritaires nationaux spécifiques pour sa mise en œuvre.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Organisation des régimes complémentaires*

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

##### *Régimes complémentaires obligatoires de retraite*

Le texte de l'article 1-25 (régimes complémentaires obligatoires de retraite) est modifié comme suit :

##### *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.

Elles sont tenues d'y affilier également leurs cadres et leur personnel de maîtrise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1974, sauf adhésion à une institution de l'ARRCO antérieurement au 14 novembre 1973.

##### *b) Personnel de maîtrise et cadres*

Toutes les entreprises sont tenues d'affilier leur personnel de maîtrise et leurs cadres à l'institution de retraite des cadres de la profession (IRCRA, institution AGIRC n° 32), sauf adhésion à une autre institution membre de l'AGIRC avant la fin du 3<sup>e</sup> mois suivant la création du premier emploi de maîtrise ou de cadre, à condition que la création de cet emploi soit antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2001. L'adhésion à l'IRCRA est obligatoire pour toutes les entreprises qui créent un premier emploi de maîtrise ou de cadre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

##### *c) Changement d'institution de retraites complémentaires*

En cas de transfert d'exploitation, quelles qu'en soient les modalités, résultant notamment d'une vente, d'une fusion ou d'une absorption, l'adhésion existante à l'IRSACM et à l'IRCRA doit être maintenue dès lors que le personnel transféré demeure employé dans un établissement distinct conservant une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les entreprises qui avaient auparavant adhéré à une autre institution membre de l'ARRCO conformément aux dérogations prévues au paragraphe *a* ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRSACM dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution. De même, les entreprises qui avaient adhéré à une autre institution membre de l'AGIRC conformément à la dérogation prévue au paragraphe *b* ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRCRA dans le cas où elles viendraient à démissionner de cette autre institution.

## Article 2

L'article 1-26 est rédigé comme suit :

### Article 1-26

#### *Régime obligatoire de prévoyance*

##### *a) Garanties collectives de prévoyance*

Les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés ou leurs ayants droit en matière d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, de fin de carrière et de toutes autres prestations complémentaires prévues par l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, 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 ne sont opposables aux entreprises et aux salariés qu'après l'extension des dispositions en cause par arrêté ministériel. Par exception toutefois, les modifications apportées aux annexes tarifaires des règlements sont opposables dès le premier jour de l'exercice considéré, en raison du caractère provisionnel des cotisations.

##### *b) Gestion du régime de prévoyance*

Un accord paritaire conclu au sein de la commission paritaire nationale désigne, pour une durée qui ne peut excéder 5 ans, renouvelable dans les conditions indiquées à l'alinéa suivant, un organisme assureur désigné (OAD) chargé de servir les prestations définies par les règlements de prévoyance et de recouvrer les cotisations correspondantes.

La commission paritaire nationale réexamine tous les 5 ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques dont la couverture est rendue obligatoire conformément au paragraphe *a*.

##### *c) Obligation des entreprises*

L'adhésion des entreprises à l'organisme assureur désigné est obligatoire pour la totalité des garanties fixées par les règlements de prévoyance.

Les entreprises qui ont adhéré avant le 1<sup>er</sup> janvier 1998 à un autre organisme, ne peuvent conserver cette adhésion qu'à la double condition suivante : l'adhésion doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise, et l'ensemble des dispositions du règlement général de prévoyance (RGP) et du régime obligatoire (RPO) doivent faire l'objet d'un contrat conclu entre l'employeur et cet autre organisme, y compris en ce qui concerne le tarif détaillé des cotisations dont aucune ne doit être supérieure à celle fixée par les annexes tarifaires visées au paragraphe *a*.

Pour ces entreprises, tout changement de l'organisme auprès duquel elles ont souscrit un contrat ne peut être effectué que par adhésion à l'OAD.

d) Information des entreprises et des salariés

La notice d'information remise par l'OAD aux entreprises adhérentes, conformément à la loi, doit être accompagnée du texte des règlements de prévoyance visés au paragraphe a et de leurs annexes. Ces documents, ainsi que leur mises à jour ultérieures, sont obligatoirement remis aux salariés par l'employeur.

L'OAD porte à la connaissance des entreprises qui lui ont communiqué le contrat conclu avec un autre organisme, dans le cas visé au paragraphe c, toute modification ultérieure des règlements de prévoyance et des tarifs correspondants afin que ce contrat soit révisé en conséquence.

## CHAPITRE II

### *Redéfinition du capital de fin de carrière*

#### Article 3

L'article 2-14 de la convention collective est désormais intitulé « Retraite », et son paragraphe a « Départ à la retraite » : les deux derniers alinéas de ce paragraphe a sont fusionnés en un alinéa unique.

#### Article 4

Le paragraphe b de l'article 2-14 est rédigé comme suit :

b) Indemnités légales

En cas de « mise à la retraite », le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de l'indemnité légale visée à l'article L. 122-14-13 (2<sup>e</sup> alinéa) du code du travail. En cas de « départ volontaire à la retraite », le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de l'indemnité légale visée à l'article L. 122-14-13 (1<sup>er</sup> alinéa) du code du travail.

L'indemnité légale est versée par l'employeur, au terme du préavis mentionné au paragraphe a.

#### Article 5

Les paragraphes c, d et e de l'article 2-14 sont remplacés par un paragraphe unique ainsi rédigé :

c) Capital de fin de carrière

1. Droit à un capital de fin de carrière

Le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis de départ à la retraite bénéficie d'un capital de fin de carrière dès lors que le montant de l'indemnité légale visée au paragraphe b, lorsqu'elle est due, est inférieur au plafond annuel de la sécurité sociale.

L'ancienneté dans la profession est la somme en fin de carrière des périodes d'activité salariée exercée sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective : chacune de ces périodes d'activité est attestée par le certificat de travail visé à l'article 1-21, et calculée conformément à l'article 1-13, le total étant apprécié en années entières.

## 2. Montant du capital de fin de carrière

Le capital de fin de carrière est égal à un pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la fin du préavis de départ à la retraite. Pour un salarié à temps plein, ce pourcentage est égal à :

- 10 % pour 10 ans d'ancienneté dans la profession ;
- plus 2 % par année supplémentaire de 11 à 20 ans d'ancienneté ;
- plus 2.5 % par année supplémentaire de 21 à 40 ans d'ancienneté ;
- soit 80 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour 40 ans d'ancienneté ou plus.

Toutefois, le montant du capital de fin de carrière complétant l'indemnité légale visée au paragraphe b) est limité, si nécessaire, de telle sorte que le cumul des deux sommes n'excède pas 100 % du plafond de la sécurité sociale.

Sur ce montant brut sont opérées, le cas échéant, les minoration pour temps partiel prévues par le règlement de prévoyance, puis la déduction des capitaux de fin de carrière précédemment versés, puis la retenue de toute contribution prévue par la législation en vigueur.

## 3. Versement du capital de fin de carrière

Le capital de fin de carrière est versé directement au salarié par l'organisme assureur désigné (OAD) mentionné à l'article 1-26, dans les conditions et limites précisées par le règlement de prévoyance.

### CHAPITRE III

#### *Développement du dialogue paritaire*

#### Article 6

Il est créé à la suite de l'article 1-04, un article nouveau ainsi rédigé :

#### Article 1-04 bis

#### *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.

Les salariés informeront préalablement leurs employeurs de leur participation à une commission paritaire. Les employeurs ne peuvent s'opposer au déplacement de leurs salariés régulièrement convoqués par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale et des groupes techniques qu'elle peut créer.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par ces représentants salariés est maintenue par l'employeur, qui en obtient le remboursement dans les conditions prévues par l'accord visé au paragraphe c.

b) Participation des salariés à la gestion des institutions et organismes paritaires nationaux

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés occupant des fonctions de délégué ou d'administrateur d'une institution ou d'un organisme paritaire puissent exercer leur mandat de représentation dans les meilleures conditions.

L'indemnisation éventuelle des salariés occupant les fonctions ci-dessus définies, est fixée par les instances de décision de chaque institution et organisme.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de la date, la durée et l'objet de leur déplacement et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de limiter les conséquences de leur absence sur la marche générale de l'entreprise.

c) Promotion de la négociation de branche

Un accord paritaire national fixe les dispositions prises par les organisations représentatives pour assurer le développement du dialogue paritaire au niveau de la branche.

Cet accord a notamment pour objet la prise en charge des frais de fonctionnement de la commission paritaire nationale, le remboursement de la rémunération des salariés visés au paragraphe a et des charges afférentes, ainsi que la promotion du dialogue social et l'information sur les accords paritaires.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,02 % du montant des salaires bruts versés, dont les modalités de recouvrement sont fixées par l'accord visé ci-dessus.

#### CHAPITRE IV

##### *Adaptation des autres dispositions conventionnelles relatives à la protection sociale et au dialogue paritaire*

#### Article 7

##### *Modification de l'article 1-04*

Au premier alinéa du paragraphe b, les mots « une semaine » sont remplacés par les mots « un mois » :

Au premier alinéa du paragraphe d, le mot « trois » est remplacé par « cinq » :

Les paragraphes e et f sont supprimés, et les paragraphes g et h deviennent numérotés respectivement e et f.

#### Article 8

##### *Modification de l'article 1-26 bis*

Le texte de l'article 1-26 bis est modifié comme suit :

« 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'affiliation des salariés au régime professionnel supplémentaire (RPS) de l'IPSA.

L'adoption de tels régimes s'effectue conformément aux dispositions législatives, notamment par accord d'entreprise ou par ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Aucune des garanties collectives ainsi instituées ne peut se substituer, en tout ou partie, à celles prévues par les régimes obligatoires mentionnés à l'article 1-26 de la présente convention.

Les indemnités pouvant compléter celles prévues par le régime obligatoire en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité, ne peuvent excéder 100 % du salaire net moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou des 3 mois précédant l'arrêt de travail si ce montant est plus avantageux. La part de cotisation éventuellement mise à la charge des salariés ne peut excéder 20 % du montant de la cotisation prévue pour financer ces indemnités, sauf disposition expresse contraire de l'accord d'entreprise signé ou ratifié visé au 2<sup>e</sup> alinéa. »

## Article 9

### *Modification de l'article 1-27*

Au dernier alinéa du paragraphe *b*, la référence à l'article 1-04 *f* est remplacée par la référence à l'article 1-04 *bis b*.

## Article 10

### *Modification des articles 2-10 a et 4-08 b*

Au 1<sup>er</sup> point du 4<sup>e</sup> alinéa, après les mots « un an d'ancienneté dans l'entreprise » sont ajoutés les mots « au premier jour de son arrêt de travail initial ».

Au dernier alinéa, les mots « prévues par les règlements de l'IPSA » sont remplacés par les mots « précisées par le règlement de prévoyance ».

## Article 11

### *Modification des articles 2-10 c et 4-08 d*

Les deux premières phrases du premier alinéa de chacun de ces articles sont rédigées comme suit :

« Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. »

La dernière phrase du premier alinéa de l'article 2-10 *c* est rédigée comme suit :

« En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus. »

La dernière phrase du premier alinéa de l'article 4-08 *d* est rédigée comme suit :

« En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus. »

Au 3<sup>e</sup> alinéa, le mot « IPSA » est remplacée par « organisme assureur désigné ».

Le 4<sup>e</sup> alinéa est rédigé comme suit :

« Les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont il bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26. »

## Article 12

### *Modification des articles 2-10 d et 4-08 e*

Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas sont remplacés par le texte suivant :

« Lorsque le licenciement, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, est inévitable du fait de l'impossibilité de reclasser le salarié conformément aux prescriptions légales, le salarié bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi. Lorsqu'il a au moins 10 ans d'ancienneté dans la profession et que le montant de cette indemnité spéciale est inférieur au plafond annuel de la sécurité sociale, il bénéficie en outre du capital de fin de carrière calculé comme indiqué à l'article 2-14 et limité, le cas échéant de telle sorte que le montant total des indemnités de rupture n'excède pas 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La date de cessation des effets du contrat de travail étant celle de la notification du licenciement, le salarié bénéficiera en outre d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. Dans le cas où il bénéficiait d'indemnités de prévoyance au moment du licenciement, celles-ci continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26. »

## Article 13

### *Modification des articles 2-11 a et 4-09 a*

Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 2-11 *a* et du point « cadres » de l'article 4-09 *a*, les mots « indiquées à » sont remplacés par les mots « précisées par les règlements de prévoyance visés à ».

## Article 14

### *Modification des articles 2-13 et 4-11*

Au 3<sup>e</sup> alinéa, les mots « compléter l'indemnité de licenciement ou s'y substituer » sont remplacés par les mots « être versé ».

Le texte du paragraphe *b* est modifié comme suit :

« Le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise mais 10 ans ou plus dans la profession ne bénéficie pas de l'indemnité de licenciement mais du capital de fin de carrière visé à l'article 2-14. »

« Le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit l'indemnité de licenciement calculée comme indiqué au paragraphe a. Si ce salarié a, d'autre part, au moins 10 ans d'ancienneté dans la profession, il lui est versé en outre un capital de fin de carrière dans les cas suivants :

« – en cas de licenciement pour motif économique accompagné d'un dispositif de préretraite, lorsque le montant de base du capital de fin de carrière est supérieur aux sommes versées par l'employeur en application de la convention de préretraite (indemnité de licenciement + participation de l'employeur au financement de la préretraite : le capital de fin de carrière est alors égal à la différence ;

« – dans les autres hypothèses de licenciement, à l'exclusion de celle visée à l'article 2-10 d, lorsque le montant de l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe a est inférieur au plafond annuel de la sécurité sociale : le capital de fin de carrière est alors calculé comme indiqué à l'article 2-14 c 2, le cumul de l'indemnité conventionnelle et du capital ne pouvant excéder 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale, et le capital étant réduit à due proportion si nécessaire.

Au paragraphe c, la dernière phrase du 2<sup>e</sup> alinéa est ainsi rédigée :

« Cependant, si ce salarié a une ancienneté d'au moins 10 ans dans la profession, il sera fait application de l'article 2-14 c. »

## Article 15

### *Création d'un article 2-15*

L'article 2-14 *bis* est remplacé par un article 2-15 ainsi rédigé :

## Article 2-15

### *Rupture amiable du contrat de travail*

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.

## Article 16

### *Modification de l'article 4-12*

Cet article est désormais intitulé « Retraite », et la référence à l'article 2-14 *bis* est remplacée par une référence à l'article 2-15.

## Article 17

### *Modification de l'article 4-12 bis*

Cet article est remplacé par un article 4-13 intitulé : « Rupture amiable du contrat de travail », dont le texte est le suivant :

« Les dispositions de l'article 2-15 sont applicables dans les mêmes conditions aux agents de maîtrise et aux cadres. »

## Article 18

### *Modification de l'article 6-05*

Au 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe a, après les mots « pour une journée d'absence » sont ajoutés les mots « pour tout motif autre que l'indisponibilité ».

A la fin du 1<sup>er</sup> alinéa est ajoutée la phrase suivante « Pour le calcul des indemnités en cas d'indisponibilité ou d'invalidité, le salaire journalier est égal à 1/30 de la moyenne ci-dessus ».

Au début du paragraphe c sont insérés les mots « Sous réserve du cas particulier de l'indisponibilité » le mot « maladie » figurant parmi les cas d'absence cités entre parenthèses dans ce même paragraphe c est supprimé.

## CHAPITRE V

### *Application de l'avenant*

#### Article 19

Sous réserve de l'article 20, le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant son extension, qui sera demandée conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

#### Article 20

Certaines conditions particulières ou transitoires d'application du présent avenant, concernant notamment l'article 2-14 de la convention collective, sont fixées par un accord paritaire national conclu parallèlement au présent avenant et entrant en vigueur simultanément.

#### Article 21

Les organisations soussignées conviennent d'inscrire à l'ordre du jour des prochaines réunions de la commission paritaire nationale les questions suivantes :

- examen des dispositifs existants ou à créer éventuellement pour développer la politique de la branche en matière de protection supplémentaire et de prise en charge des frais de santé ;
- adaptation des statuts de l'IPSA conformément au décret du 3 avril 1999 et à l'arrêté du 4 avril 2000, et examen des statuts du GREPAC en vue d'assurer la meilleure coordination des institutions qui mettent en œuvre la politique de protection sociale dans la branche des services de l'automobile ;
- examen de la loi sur l'épargne salariale, dès qu'elle aura été promulguée, en vue d'adapter ses dispositions à la branche dans le prolongement des évolutions décidées dans le cadre du présent accord.

Fait à Suresnes, le 16 novembre 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales :

GNESEA ;  
FNA ;  
CNPA ;  
FNCRM.

#### Syndicats de salariés :

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

## ACCORD NATIONAL PARITAIRE DU 16 NOVEMBRE 2000 relatif au capital de fin de carrière

Vu l'avenant n° 33, et notamment son chapitre II relatif au capital de fin de carrière :

Considérant, d'une part, que la modification du régime des capitaux de fin de carrière nécessite d'assurer une transition progressive, afin d'éviter que les droits individuels varient de façon importante selon la date de la fin du contrat de travail y ouvrant droit ;

Considérant, d'autre part, que l'institution d'une mutualisation obligatoire des charges nécessite d'uniformiser les prestations servies aux salariés, quelle que soit l'activité de l'entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

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

Il est prévu 3 étapes intermédiaires pendant lesquelles le cumul de l'indemnité légale de départ à la retraite (ILDR) et du capital de fin de carrière (CFC), tel que prévu par l'article 2-14 c 2 de la convention collective, ne doit être inférieur, ni supérieur à un pourcentage déterminé du capital de fin de carrière applicable avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 33. Si tel n'est pas le cas, le CFC calculé conformément à l'avenant n° 33 est, selon le cas, diminué pour être ramené à la limite supérieure, ou augmenté pour être porté à la limite inférieure.

1<sup>er</sup> étape : jusqu'au 31 décembre 2001, la variation maximale par rapport aux droits antérieurs est de 3 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne peut être supérieur à 103 % ni inférieur à 97 % du CFC antérieur.

2<sup>e</sup> étape : jusqu'au 31 décembre 2002, la variation maximale par rapport aux droits antérieurs est de 6 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne peut être supérieur à 106 % ni inférieur à 94 % du CFC antérieur.

3<sup>e</sup> étape : jusqu'au 31 décembre 2003, la variation maximale par rapport aux droits antérieurs est de 9 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne peut être supérieur à 109 % ni inférieur à 91 % du CFC antérieur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2004 : toute référence à l'ancien CFC disparaît, et l'article 2-14 issu de l'avenant n° 33 s'applique pleinement.

### Article 2

Le taux de variation applicable pendant chacune des 3 étapes visées à l'article 1<sup>er</sup> est celui en vigueur à la date de la notification de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit aux indemnités de départ.

### Article 3

Les étapes intermédiaires définies ci-dessus s'appliquent également en cas de licenciement ouvrant droit au capital de fin de carrière, dans les conditions précisées par les articles 2-10, 2-13, 4-08 et 4-11 de la convention collective.

#### Article 4

Le calcul permettant de fixer les droits au cours de la période transitoire est effectué par l'organisme assureur désigné, conformément aux dispositions de l'article 18 du règlement de prévoyance obligatoire.

L'information de l'entreprise et du salarié sur le montant exact des droits est normalement assurée comme indiqué à l'article 19 dudit règlement.

#### Article 5

Les articles 3 et 4 de l'annexe à l'avenant n° 20 *bis* du 23 novembre 1993, relative aux clauses applicables exclusivement dans les établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière, sont abrogés.

Les conditions générales et particulières d'application annexées à l'avenant n° 20 *bis* sont également abrogées.

Les dispositions ainsi abrogées à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 33 ne demeureront applicables que pour régler d'éventuels litiges individuels relatifs au changement de convention collective intervenu en 1993.

#### Article 6

Le présent accord annexé à l'avenant n° 33 entrera en vigueur au même moment et dans les mêmes conditions que ce dernier.

Fait à Suresnes, le 16 novembre 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales :

CNPA :  
FNA :  
FNCRM :  
GNESA :  
FFC.

#### Syndicats de salariés :

CFTC :  
CFE-CGC ;  
CSNVA ;  
FO :  
CFDT.